



مؤسسة المستقلين الدولية

# دراسة مقارنة للتشريعات القانونية للعمالة غير المنتظمة في دول العالم



[www.ioingo.org](http://www.ioingo.org)



93 Kasr El Aini Street, El Shams Tower

## المحتويات

مقدمة	2
الحق في العمل في الموائيق الدولية	4
مفهوم العمالة غير المنتظمة وأنواعها	6
أسباب تنامي ظاهرة العمالة غير المنتظمة	7
التشريعات والسياسات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة حول العالم	8
تشريعات وسياسات العمل غير المنتظمة في بعض الدول الكبرى.	9
الولايات المتحدة الأمريكية.	9
المملكة المتحدة (بريطانيا)	11
فرنسا	13
أسبانيا	15
ألمانيا	17
اليابان	19
تركيا	20
أستراليا	22
الهند	24
الصين	27
إيطاليا	28
تشريعات وسياسات العمالة غير المنتظمة بالدول العربية	29
مصر	29
الأردن	34
البحرين	36
العراق	39
اليمن	41
سوريا	44
فلسطين	46
المغرب	47
الجزائر	49
لبنان	52
موريتانيا	54
مقارنة تشريعية بين الدول والفروق الرئيسية بينهما	56
نتائج وتوصيات	63
النتائج	63
التوصيات	64
المراجع	65

## مقدمة:

يعد القضاء على الفقر والمساواة في العمل، والنمو الإقتصادي أحد أهم أهداف التنمية المستدامة التي تسعى الدول إلى تحقيقها، فلا يمكن تحقيق التنمية بدون: "وجود العنصر البشري بالعدد الكافي، والتنوعية الملائمة القادرة على النهوض بعملية التنمية بشكل عام، والتنمية الإجتماعية والإقتصادية بشكل خاص"، لذا ليس من الغريب أن نجد كل دول العالم الآن، والمنظمات الدولية تهتم بضرورة تنمية الموارد البشرية، ورفع مستوى معيشتهم وتحقيق الرفاهية الإجتماعية والإقتصادية، فهم الغاية من عملية التنمية ذاتها، كما أننا نرى أنه في ظل الإتفاقيات الحديثة، والسعي وراء تحقيق التنمية المستدامة بشكل عام، وتحقيق التنمية البشرية خاصة، وفي ظل السعي نحو التطور الإقتصادي والرغبة في النهوض بالمستوى الإقتصادي للبلاد بشكل عام، نرى أن هناك الكثير من المعوقات التي تعوق تحقيق هذه الأهداف، ومن أقوى هذه المعوقات: "كبر حجم العمالة غير المنتظمة، وكثرة مشاكلها". فتعتبر فئة العمالة غير المنتظمة من ضمن الفئات المهمشة التي تواجه العديد من المشكلات.

إن العمل غير المهيكل أو غير المنظم ليس مشكلة جانبية في عالم يتجه نحو التنظيم، بل يشكل سمة من سمات الإقتصاد الحديث المعولم، و يعتبر العمل غير المهيكل أحد أهم أسباب الإختلالات التي تواجهها دول العالم ككل. فبحسب منظمة العمل الدولية فإن العمل غير المهيكل يشكل بين نصف و ثلاثة أرباع العمالة غير الزراعية في الدول النامية، ويعد من أهم أسباب توسع وانتشار العمل غير المهيكل في البلدان العربية - خارج العمل الزراعي - هي سياسات الإنفتاح والعولمة و هجرة الأرياف إلى المدن بأعداد غفيرة نتيجة إهمال الأرياف لا سيما قطاع الزراعة.

و يعد جوهر قضية العمل غير المهيكل هو مسألة الحقوق المدنية و الإقتصادية، حقوق التأمين الصحي و الدواء، حقوق معاش الشيخوخة عندما يصل المشتغل إلى عمر لا يسمح له بالعمل، و حقوق بإيراد يؤمن حياة إنسانية و كريمة، إن كان أجراً نقدياً أو ربحاً على تجارة بسيطة، و حقوق في المسكن و مياه شرب نظيفة و صحية، وكذلك صرف صحي، والخدمات الإجتماعية، علاوة على الحق في التعليم والتأهيل بما يناسب التطورات الإقتصادية و التقنيات الحديثة، كل هذه الحقوق مضمنة في التشريعات و الإتفاقيات الدولية للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية الملازمة و المكتملة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ولكن تكمن المشكلة في التشريعات الوطنية للدول المختلفة، فالتشريعات التي تناولت تنظيم حقوق العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة تختلف فيما بينها، من حيث بيان نوعية الحقوق محل الحماية، وكذلك الآليات والأساليب المتبعة لضمان تلك الحقوق وعدم التعدي عليها، و هذا يثير التساؤل: فهل تضمن هذه التشريعات الحد الأدنى من الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية للعمالة غير المنتظمة أو المهيكلة؟

إن العمالة غير المنتظمة من أكثر الفئات التي عانت كثيراً من التهميش لعقود طويلة، فهم أصحاب الأيدي التي تشقى في عملها من أجل راحة الآخرين، ولا يدخرون جهداً في تادية مهامهم تحت وطأة أي ظرف، ولأنهم قوة لا يستهان بها في أى المجتمع، أصبح لزاماً النظر بعين العدالة لوضع هذه الفئة وتحسين أوضاعهم في قائمة أولوياتنا.

وملف رعاية العمال بشكل عام، يجب أن توليه الدولة اهتماماً بالغاً، فقد عانت العمالة غير المنتظمة كثيراً من التهميش بسبب عدم توافر معلومات كافية عن أعدادهم أو أماكن وجودهم أو توفر دراسات علمية بشأنهم؛ على الرغم من أنهم ضلع

رئيسي في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والإجتماعية على حدٍ سواء، فضلاً عن استحقاقهم للحماية القانونية أمام أصحاب الأعمال وتحسين أجورهم واستفادتهم وأسرههم من برامج الرعاية الصحية التي تكفلها الدول. ويعتبر نموذج المدافعة التشريعية من أنسب النماذج المهنية الحديثة تعاملاً مع مشكلة العمالة غير المنتظمة، حيث أنه يعمل على تغيير السياسات، والعمل على الإستفادة من نقاط القوة والضعف على متخذي القرارات، فهو بمثابة النموذج الإقتصادي السياسي الإقتصادي.

من خلال هذه التقرير نستعرض الحق في العمل في الإتفاقيات والمواثيق الدولية، ثم مفهوم العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة بشكل عام وأسباب تنامي ظاهرة العمالة غير المنتظمة، ثم نناقش تشريعات بعض الدول المختلفة حول العالم فيما يتعلق بالحماية والضمان الإقتصادي لها، مع عقد مقارنة للتشريعات وسياسات الدول حول العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة.

## **الحق في العمل في المواثيق الدولية**

أولاً: مفهوم الحق في العمل:



الحق في العمل هو من الحقوق الأساسية التي تكفل لكل فرد أن يكون له عمل يختاره هو بكامل حريته، يكسب منه رزقه، ويضمن له حياة إقتصادية وإجتماعية تؤهله للعيش بمحيطه بكرامة، ويساهم من خلاله برفع إقتصاد بلده وخدمة المجتمع.

إن لكل فرد الحق في العمل، ويعد الحق في العمل أساساً لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة. يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية، إن الدولة ملزمة لدى الإعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن إتخاذ التدابير الملائمة لهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص

العمالة المنتجة، ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز في ما يتعلق بجوانب العمل كافة، وتجدر الإشارة إلى أن القانون الدولي يحظر العمل القسري.

ثمة صلة وثيقة تربط بين الحق في العمل من جهة، والحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، والحقوق النقابية ذات الصلة من جهة ثانية، لذلك ينبغي للدول أن تلتزم بكفالة الأجور العادلة، واحترام مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة، والمساواة في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية. كما ينبغي ضمان حصول العمال على الحد الأدنى للأجور، الذي يكفي لتأمين مستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم. علاوة على ذلك، لا بد أن يتمتع العاملون بظروف عمل آمنة وصحية لا تمس الكرامة الإنسانية، ويجب تحديد عدد ساعات معقول من العمل للموظفين إلى جانب تمتعهم بالراحة وأوقات الفراغ والحصول على إجازات دورية مدفوعة الأجر.

يحق للعاملين التشارك في ما بينهم وممارسة التفاوض الجماعي من أجل تحسين ظروف العمل وتعزيز مستويات المعيشة، كما يحق لهم تكوين النقابات والانضمام إلى نقابات من اختيارهم، ويحق للنقابات إنشاء الإتحادات الوطنية والدولية. إن حق الإضراب مكفول للعاملين شريطة أن لا يتعارض مع القوانين الوطنية، ولا يجوز أن تقيد الدولة الحقوق الجماعية للعاملين باستثناء تلك التي ينص عليها القانون وتُعد تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لحماية مصالح الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ثانياً: المواثيق الدولية والحق في العمل

### **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان**

تنص مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨، على أنه لكل شخص حق العمل والحق في شروط عمل عادلة ومرضية مع حمايته من البطالة مع الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية.

### **العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية**

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والصادر عام ١٩٦٦ في مادته السادسة فقرة (٢)<sup>٢</sup> "يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق (المقصود الحق في العمل) توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية إقتصادية وإجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والإقتصادية الأساسية".

<sup>١</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948، المادة (23).

<sup>٢</sup> - العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، 1966، المادة (6) فقرة (2).



كما تنص المادة السابعة الفقرة (أ) على مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:  
أجرًا منصفًا ومكافأة تساوي قيمة العمل دون أي تمييز على أن يضمن للمرأة، خصوصًا، تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

#### اتفاقية منظمة العمل الدولية

تنص إتفاقية منظمة العمل الدولية (١٢٢) لسنة ١٩٦٤<sup>3</sup>، في المادة رقم (١) فقرة (٢) على أن "تتوفر الحرية في اختيار نوع العمل وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيًا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو منبته الإجتماعي".

---

<sup>3</sup> - إتفاقية منظمة العمل الدولية ، رقم (122) عام 1964 ، المادة (1) ، فقرة (2) .

## مفهوم العمالة غير المنتظمة وأنواعها.



تم تعريف العمل غير المهيكل أو العمالة غير المنتظمة من قبل منظمة العمل الدولية في إستنتاجات بشأن العمل اللائق والإقتصاد غير المنظم في المؤتمر الدولي، الدورة (9) جنيف 2002؛ وتشير هذه الإستنتاجات إلى أن مصطلح الإقتصاد غير المهيكل "يشمل جميع الأنشطة الإقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الإقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة وقد تمّ اعتماد تعبير "الإقتصاد غير المهيكل" من قبل منظمة العمل الدوليّة للدلالة عن العمل غير المهيكل".<sup>4</sup>

وقد تعدد مسميات العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة ما

بين عمالة مؤقتة، أو عمالة غير منتظمة، أو عمالة غير رسمية، أو عمالة موسمية، وبالرغم من تنوع تلك المسميات إلا أنها تشترك جميعاً في أنها تصف فئة من العمال بالمجتمع والتي تقوم بمجموعة من الحرف أو تعمل في قطاع الخدمات النوعية في المجتمع سواء بشكل فردي أو جماعي؛ والتي غالباً ما ينتهي دورها بمجرد الإنتهاء من تأدية الخدمة المطلوبة.

كما يعرف العامل غير المنتظم بأنه من يعمل خارج أي مظلة تأمينية أو إجتماعية ويعتمد على تحصيل أجره بشكل يومي<sup>5</sup>. كما ينظر إلى العمالة غير المنتظمة بأنها "الوظائف التي لا تطبق فيها لوائح العمل أو لا تنفذ فيها أو لا تتقيد بها لأي سبب من الأسباب، وتحدد المعايير العملية لتعريف الوظائف غير المنتظمة للمستخدمين وفقاً للظروف الوطنية ولتوافر البيانات".<sup>6</sup>

و على ذلك فالعمالة غير الهيكلية هم مجموعة من البشر يعملون ليلاً نهاراً من أجل توفير الإحتياجات الأساسية (الأكل والملبس والمشرب) لأسرهم ويفتقرون للكثير من الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والترفيهية نتيجة لما يعانيه من فقر، فيعتبرون طائفة من البشر يمرون بظروف معيشية سيئة، يعملون بنظام اليومية ويمكن أن تكون يوم أو تمتد لأسبوع، يعملون في مهن وحرف مختلفة مثل المقاولات والتشييد والبناء ورفع الأحمال والنجارة و الزراعة و بينهم:

- 1- عمال الأسرة "المنازل": الذين ليس لهم عقود عمل ولا ضمان إجتماعي أو حماية قانونية مرتبطة بهذا النوع من التشغيل.
- 2- العاملون لحسابهم الخاص وأرباب العمل الذين يملكون منشآتهم غير المهيكلة.
- 3- العاملون المهيكلون في المنشآت غير المهيكلة وقد يحدث هذا عندما تعتبر المنشأة غير المسجلة غير مهيكلة فقط لأن حجمها صغير.

<sup>4</sup> - في المؤتمر الدولي السابع عشر لاختصاصي إحصاءات التشغيل (H ICLS 17).

<sup>5</sup> - حسن، رفعت محمد (٢٠٠٦). القطاع غير المنظم "غير النظامي" ودوره في توفير العمل، كتاب العمل، العدد (٥٦١)، يناير.

<sup>6</sup> - تعريف مكتب العمل الدولي، سنة 2002

## أسباب تنامي ظاهرة العمالة غير المنتظمة / المهيكلة

أما دراسة أسباب هذه الظاهرة في غيرها من دول العالم، فما زال بعض المراقبين يؤمنون أن العمالة غير المهيكلة ناتجة عن التشريعات والأنظمة التي تعتمدها الدولة، و التي تشجع النشاط الاقتصادي على العمل خارج نطاق التشريعات، أي يعتبر نشاط غير رسي وينجم عنه العمالة غير المهيكلة، إلا أن البعض الآخر يرى أن تنامي ظاهرة العمالة غير المهيكلة يرجع لأسباب أخرى، الأول منها هو نزح الطابع المهيكل عن بعض الوظائف، حيث أدى رفع القيود عن أسواق العمالة إلى خلق بيئة توظف فيها الشركات المهيكلة الساعية إلى خفض تكاليف العمالة، باستبدال بعض العمال الأساسيين ببعض العمال الهامشيين ضمن ترتيبات غير مهيكلة.

أما السبب الثاني الذي يشرح ارتفاع العمالة غير المهيكلة فهو الإتجاهات الأساسية في التقنية والتجارة التي أدت إلى تراجع حدة نمو العمالة في القطاع المهيكل حيث تراجعت قدرة القطاع المهيكل على توفير فرص عمل لقوى عاملة متزايدة في الدول النامية، حيث تقدم قلة من الدول تأميناً أو اعانة للبطالة، فلايستطيع الأشخاص العاجزون عن إيجاد فرصة عمل أو الذين يخسرون وظيفتهم البقاء عاطلين عن العمل ويبحثون عن فرص في القطاع غير المهيكل.

كما أن استخدام التقنيات الحديثة في الإنتاج مثل نظم الذكاء الإصطناعي في العديد من الصناعات، كصناعة السيارات مثلاً، أدى إلى استغناء المؤسسات التي تستعين بتلك التقنيات في الإنتاج إلى تسريح آلاف العاملين حول العالم، ومن المستبعد أن تتراجع العمالة غير المهيكلة نتيجة للتطوير، بل من شأنها أن ترتفع بسبب طبيعة التطورات الحالية.

وتقوم بعض الدول والحكومات، بفرض الضرائب على قطاع العمالة غير المهيكلة بغرض الحد من انتشاره، إلا أن تلك الإجراءات غالباً ما تفشل و يرجع ذلك إلى :

أولاً، غالبية العمال غير المهيكلين هم عمال بالأجر أو متعاقدون من الباطن ليسوا خاضعين لضرائب الدخل أوالشركات، وغالباً ما يتقاضون أجوراً متدنية جداً لا تصل إلى عتبة ضريبة الدخل.

ثانياً، يدفع العديد من أصحاب العمل الحر غير المهيكل ضرائب مختلفة، منها رسوم التشغيل ورسوم الترخيص ورسوم السوق، وقد وجد تحليل جرى عام 2014 للإيرادات والنفقات خلال مؤتمر جمعية في أكرا في غانا، ACCRA METROPOLITAN ASSEMBLY أن العمال في القطاع غير المهيكل يدفعون مساهمات عدّة في المنظمة: الباعة المتجولون الذين يحملون أو يعرضون سلعهم على طاولات يدفعون رسماً يومياً؛ والتجار الذين يملكون أكشاكاً أو متاجر في أسواق مبنية يدفعون رسم ترخيص سنوي وإيجار شهري، وفي بعض الأسواق، يجب على التجار غير المهيكلين أيضاً تسديد ثمن رخصة تشغيل. كما يدفع التجار الذين يملكون أكشاكاً أو متاجر ضريبة لمصلحة الإيرادات الداخلية، غالباً ما يدفع العديد من التجار المشغلين من القطاع الخاص لرفض إزالتهم من مكانهم وتوفير الأمن لهم كون البلدية لا تقدم هذه الخدمات .

ثالثاً، يدفع العديد من المشغلين غير المهيكلين الضريبة على القيمة المضافة على السلع التي يبيعونها على غرار الشركات المهيكلة. أما السبب الثالث من أسباب تنامي ظاهرة العمالة غير المهيكلة هي البطالة، و على الرغم من أن البطالة ظاهرة مرافقة للعلاقات الإنتاجية الرأسمالية التي غالبا ما تلقي بأجزاء من العمال إلى سوق البطالة، إلا أن توسع هذا الجزء من الطبقة العاملة في العقود الخمس الأخيرة وعلى صعيد عالمي مرتبط بتبني سياسات الإقتصاد الحر الجديدة الرأسمالي، وتقليص دور الدولة في تقديم الخدمات من صحة وتعليم وفرص عمل، بعملية شملت كل الدول التي اتبعت هذا النظام، وأيضاً الدول في العالم العربي التي كان لها دوراً قبل تبني سياسات الإقتصاد الحر الجديدة أو النيوليبرالية.

إن هذه السياسة قد أسفرت وبشكل مباشر عن تسريح الآلاف من العمال نتيجة سياسات الخصخصة، وتقليص دور الدولة في التوظيف والتعيين والإستخدام، وتقديم الخدمة للمواطن، وعدم إيجاد الخريجين الجدد لفرص عمل لدى الدولة.



## التشريعات والسياسات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة حول العالم

سوف نناقش في إطار هذا المحور من التقرير، أوضاع العمالة غير المنتظمة وما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات والتشريعات والقوانين المنظمة لعملهم والحقوق الإجتماعية والإقتصادية والصحية لهم، حيث أننا سنعرض أولاً لأوضاع تلك العمالة في عدد (11) دولة تمثل أهم الدول التي أولت إهتماماً كبيراً للعمالة غير المنتظمة وهم (أمريكا، بريطانيا، ألمانيا، أسبانيا، فرنسا، اليابان، تركيا، إيطاليا، إستراليا، الهند، الصين) والتي تمثل بعض الدول الكبرى الهامة - كنموذجاً - نظراً لتغطيتها لدول (أمريكا وبعض دول الإتحاد الأوروبي وقارة آسيا، وقارة إستراليا).

ثم نتطرق في الجزء الثاني لمناقشة أوضاع العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة في الدول العربية والشرق الأوسط، حيث يناقش هذا الجزء أوضاع ظاهرة العمالة غير المنتظمة في عدد ( 11 ) دولة عربية هم ( مصر، السودان، الأردن، البحرين، العراق، اليمن، سوريا، فلسطين، المغرب، الجزائر، لبنان، موريتانيا) .

وننتهي في الجزء الثالث إلى وضع مقارنة بين التشريعات والسياسات المختلفة للدول التي تم عرضها بالتقرير حتى يتسنى لنا الوقوف على واقع ظاهرة العمالة غير المنتظمة وفقاً للتشريعات حول العالم، وما تم اتخاذه من تشريعات وسياسات من قبل بعض الدول وما لم يتم اتخاذه من دول أخرى وبيان أوجه الإختلاف والفروق لإختلاف القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة حول العالم .

ثم نختم التقرير بما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات لمحاولة معالجة أوجه القصور وفقاً لما نراه فيما يتعلق بالحقوق والحماية الإجتماعية والضمان الإجتماعي للعمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة.

## أولاً: تشريعات وسياسات العمالة غير المنتظمة في بعض الدول الكبرى.



بشكل عام، تتفاوت القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة في دول العالم، وتتأثر بالثقافة والإقتصاد والسياسة والتاريخ الخاص بكل دولة. وبالتالي فإنه يجب على العمال الغير منتظمين الإطلاع على القوانين والتشريعات المتعلقة بعملهم في بلدهم، والتأكد من معرفة حقوقهم وواجباتهم كعمال، كما يجب عليهم مراجعة العقود والإتفاقيات التي يتم توقيعها مع أصحاب العمل والتأكد من حقوقهم القانونية والعمالية.

كما يجب على الحكومات وأصحاب العمل والعمال، العمل معاً لتحسين ظروف العمل للعمالة غير المنتظمة. فالحكومات يمكنها وضع قوانين وسياسات تحمي حقوق العمال غير المنتظمين، وأصحاب العمل يمكنهم توفير ظروف عمل أفضل لهم، بينما يمكن للعمال الغير منتظمين المشاركة في المنظمات النقابية والإجتماعية لضمان حقوقهم ومناصرتهم.

ونعرض فيما يلي للتشريعات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة في هذا الجزء لعدد (11) دولة كبرى عالمياً.

### الولايات المتحدة الأمريكية

تنظم التشريعات والقوانين بالولايات المتحدة الأمريكية المتعلقة بالعمل ، حقوق وحماية العمالة غير المنتظمة على نحو معقول ، إذ أن هناك العديد من القوانين والتشريعات التي صدرت في هذا الشأن والتي تميزت بالتغير المستمر لمواكبة التغيرات الإقتصادية والسياسية.<sup>7</sup>

ومن أهم قوانين العمل في الولايات المتحدة الأمريكية هو "قانون معايير العمل العادل والمعقول في امريكا (FLSA)"<sup>8</sup>، الصادر عام 1939 ، الذي يعطي الحق للعمال في الحق في الحصول على الحد الأدنى للأجور ، والحصول على أجر إضافي مقابل ساعات العمل الإضافية بحيث يتم إحتساب أجر الساعة الواحدة من ساعات العمل الإضافية بمبلغ يعادل (150%) من أجر الساعة الواحدة من ساعات العمل الإعتيادية ، ويطبق ذلك الأمر حينما يكون إجمال عدد ساعات العمل في الأسبوع الواحد يتجاوز سقف الأربعون ساعة إسبوعياً ، ولايسمح هذا القانون بعمالة الأطفال، ويطبق هذا القانون على جميع الموظفين.

ويحدد هذا القانون الحد الأدنى للأجر وساعات العمل ويضع قيوداً على استخدام العمالة اللازمة وتوفير العمالة الإضافية. كما يحدد القانون الحد الأدنى للأجر بالساعة ويعتمد حالياً على (7.25) دولار في الساعة، ويحدد التعويضات الإضافية للعمال الذين يعملون لفترات طويلة أو في الأوقات الإضافية.

وفي عام 1963 م تم إصدار قانون المساواة في الأجور لتعديل قانون معايير العمل العادلة ، وأصبح من غير القانوني أن يدفع لبعض العمال أجوراً أقل من غيرهم بسبب إختلاف الجنس، ويتلخص مضمون هذا القانون غالباً بعبارة " المساواة في الأجور مقابل القيام بنفس العمل ، ويجيز ذلك القانون عدم المساواة في الأجور مقابل القيام بنفس الوظيفة وهذا فقط عندما يقوم صاحب العمل بتبني آلية لتحديد الأجور وفقاً لنظام الأقدمية ، أو نظام الإستحقاق، أو لنظام يقيس الأرباح بواسطة كمية أو مدى جودة الإنتاج أو بواسطة أي عوامل أخرى بخلاف الجنس.

<sup>7</sup> - <https://www.dol.gov>

<sup>8</sup> - <https://web.archive.org/web/20190905143252/https://www.britannica.com/event/Fair-Labor-Standards-Act>

وفي عام 1983 م ، صدر قانون لحماية العمال المهاجرين والعمال في الزراعات الموسمية (MSPA)، وتضمن منح العمال المهاجرين وعمال الزراعات الموسمية حماية بشأن الأجور وظروف العمل ، ويلزم هذا القانون متعهدي العمل الزراعي بالتسجيل في وزارة العمل الأمريكية وتأكيد ضمان توفر الحماية الضرورية لعمال المزارع، والنقابات الزراعية ، فضلاً عن أرباب العمل في القطاع الزراعي. ويوفر قانون الرعاية الطبية والعائلية بأمريكا (FMLA) ، حماية للموظفين لمدة تزيد عن (12) أسبوعاً ، ويطبق هذا القانون على الموظف الذي يعاني من حالة طبية خطيرة ، أو لرعاية أحد أفراد الأسرة بشكل فوري مع حالة طبية خطيرة، وذلك دون أن يتم فصل العامل أو خسارة وظيفته أو تعرضه لأي نوع من أنواع التمييز.

فيما يشمل قانون الضمان الإجتماعي الذي تم إصداره عام 1935م، عدة برامج للرعاية الإجتماعية والضمان الإجتماعي التي توفر الحماية الإجتماعية في حالة الشيخوخة والناجين من المحن والحوادث والمعاقين.

وقد بلغ المتوسط الشهري لإستحقاقات الضمان الإجتماعي عام 2019 ، (1.382) دولار ، فيما بلغت التكلفة الإجمالية للبرنامج لذات العام (1.059) ترليون دولار أي ما يقارب (5%) من الناتج المحلي الإجمالي للولايات المتحدة الأمريكية لعام 2019.

كما يوفر هذا القانون الضمان الإجتماعي للعمال الذين يعملون بشكل غير منتظم، وذلك من خلال توفير الحماية المالية والتأمين الإجتماعي لهم، كما يوفر المعاشات التقاعدية للعمال غير المنتظمين.

كما يوفر قانون التأمين الصحي في أمريكا (ACA) <sup>9</sup> ، التأمين الصحي الشامل ، الذي تم تعديله عام 2010، لكل أمريكي بتكاليف منخفضة ، ويهدف إلى إلزام الضمان الصحي لأغلبية الأمريكيين ، بأسعار قليلة ومنطقية، وخصوصاً لمن ليس لديهم أي تأمين صحي مغطى من شركة ما، وبموجبه يمنع شركات التأمين من رفض الأشخاص الذين لديهم أمراض طبية سابقة أو معروفة ، كما يمنع شركات التأمين من رفض عمل تغطية صحية للأطفال الذين يعانون من مشاكل صحية وخطيرة.

ووفقاً لهذا القانون يتطلب من أصحاب العمل الذين يملكون (50) موظفًا أو أكثر توفير تأمين صحي للعمال غير المنتظمين الذين يعملون لديهم. كما يوفر القانون خيارات تأمين صحي للعمال الحرين والعمال ذوي الدخل المنخفض.

ويشجع قانون التوظيف (HIRE) المعمول به في أمريكا أصحاب الشركات على توظيف العمالة غير المنتظمة من خلال تخفيض الضرائب، ومنح الإئتمانات الضريبية. حيث يمكن لأصحاب العمل المؤهلين الحصول على إئتمان ضريبي يصل إلى (1,000) دولار لكل عامل غير منتظم يتم توظيفه لمدة (52) أسبوعاً على الأقل.

فيما يحمي قانون الضمان الوطني للعمال في أمريكا (NLRA)، حقوق العمال غير المنتظمين في العمل الجماعي والتنظيمات النقابية، ويمنع أصحاب العمل من إقامة أي إجراءات مضادة ضد العمال الذين يحاولون تشكيل نقابة أو المشاركة فيها.

إضافة للقوانين السابقة التي تنظم حقوق العمال ، والعمال غير المنتظمين في أمريكا ، فهناك أيضاً قانون يحمي حقوق العمال المتعاقدين ويحدد شروط العمل والأجر لهم، ويشجع على التعاقد مع العمالة غير المنتظمة في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير عليها ، يعرف بقانون "حماية العمال المتعاقدين (ICPA)".

كانت تلك بعض القوانين والتشريعات التي تنظم العمالة غير المنتظمة في الولايات المتحدة، كما أن هناك عدة قوانين وتشريعات أخرى تنظم العمالة غير المنتظمة ، ويتم تعديلها وتحديثها باستمرار لتلبية إحتياجات العمالة وأصحاب العمل والإقتصاد بشكل عام.

### المملكة المتحدة (إنجلترا)

في المملكة المتحدة (بريطانيا) تتعلق قوانين العمالة غير المنتظمة بالعمال الذين ليس لديهم عقود عمل ثابتة ولا يتلقون مدفوعات موحدة في فترات زمنية محددة. ومن بين العمالة غير المنتظمة، العمال المؤقتين والمستقلين والمشاركين في التجارة الإلكترونية والعمال المنزليين والسائقين العاملين في تطبيقات النقل.

ينظم قانون العمل (EA) في المملكة المتحدة العلاقات القائمة ما بين العمال وأصحاب العمل والنقابات العمالية، ويتضمن تمتع الأفراد بحق الحصول على حد أدنى من الأجور يبلغ (9.50) جنيهًا إسترلينيًا للأشخاص الذين لا تقل أعمارهم عن (23) عامًا ، ويحدد القانون شروط العمل والأجر وحقوق العمال، ويحمي العمال ضد التمييز على أساس العمر والجنس والديانة والعرق والجنسية والإعاقة والتوجه الجنسي والحالة الزوجية والحمل ، كما يحمي العمال من الإستغلال والتحرش. وينص على حق العمال غير المنتظمين في الحصول على المدفوعات المستحقة لهم ، ويمنح قانون حقوق التوظيف البريطاني الصادر عام 1996 الأفراد حق ترك العمل بدواعي رعاية الأطفال ويؤكد على حقهم في المطالبة بأنماط عمل مرنة<sup>10</sup>.

ويحظر قانون الحد الأدنى للأجور (NMW) في المملكة المتحدة ، على أصحاب العمل تعيين موظفين أو عمال بأقل من الحد الأدنى للأجور بالساعة أو اليوم أو الشهر المنصوص من الحكومة، ويشمل الحد الأدنى العمالة غير المنتظمة والعمالة المؤقتة والعمالة المستقلة والعمالة المنزلية، ويجب على أصحاب العمل دفع الحد الأدنى للأجر لجميع العمال ، بغض النظر عن وضعهم في العمل ، ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور سنويًا.

وفيما يتعلق بقانون التقاعد الوطني (NIR) لسنة 2008 ، والذي يمنح الأفراد الحق في التسجيل التلقائي على معاش وظيفي أساسي يخضع تمويله للحماية القانونية بموجب قانون المعاشات التقاعدية لسنة 1995 م ، كما يشمل القانون العمال غير المنتظمين، ويتيح لهم الإستحقاق للحصول على التقاعد في سن معينة، ويمكنهم الحصول على المساعدات المالية المتاحة.

ويهدف قانون المساواة البريطاني لسنة 2010 إلى تحقيق معاملة منصفة ومعاملة الأفراد على قدم المساواة، إلا في حال وجود مبرر معقول، وذلك بغض النظر عن الجنس أو العرق أو التوجه الجنسي أو الدين أو المعتقد أو العمر، ويلزم أصحاب العمل على تلبية احتياجات الأشخاص المعاقين بإيجابية بهدف محاربة الإقصاء الاجتماعي، ويتضمن معاملة العاملين بدوام جزئي والعاملين في الوكالات والأشخاص الداخليين في عقود عمل محددة المدة بمساواة مثلهم مثل العاملين بدوام كامل ومباشر ودائم.

وفي سبيل معالجة البطالة ، فقد أصبح يحق لجميع الموظفين الحصول على إشعار بتسريحهم من أعمالهم قبل مدة زمنية معقولة وذلك بعد انقضاء فترة عمل تأهيلية مدتها شهر واحد، ولا يمكن تسريحهم بعد إنقضاء عامين على تعيينهم إلا في حال وجود سبب وجيه، ويحق لهم الحصول على تعويض مالي في حال لم تعد وظيفتهم مجددة إقتصاديًا.

ويمنح قانون الحقوق والتحرير في العمل (ERA)، في بريطانيا، العديد من الحقوق للعمال، بما في ذلك حقوق العمال غير المنتظمين، فهو يمنح العمال الحق في الحصول على أجازات مدفوعة الأجر، وحماية من الإستغلال والتمييز والتحرش، وينص على أن العمال غير المنتظمين يحق لهم المطالبة بحقوق العمال الأساسية، كما يمنحهم الحق في الحصول على معلومات عن عقود العمل الخاصة بهم وحق العمال في الحصول على دفعات تعويضية للعمالة غير المنتظمة التي تعاني من إصابات أو أمراض مرتبطة بالعمل.

<sup>10</sup> - موقع الحكومة البريطانية : [/https://www.gov.uk](https://www.gov.uk)

فيما تمنح قوانين العمال البريطانية العمال المؤقتين نفس الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال الدائمين بعد مرور فترة زمنية معينة. ويشمل ذلك حقوق الأجازة المدفوعة الأجر، وحماية من الإستغلال والتمييز. وذلك بموجب قانون حماية العمال المؤقتين (AWR).

وفيما يتعلق بحقوق العمال في الإنضمام والتنظيم في العلاقات العمالية، فيتضمن قانون النقابات العمالية وعلاقات العمل حق العمال في الإنضمام إلى نقابات العمال والدفاع عن مصالحهم العمالية، ويحظر هذا القانون على أصحاب العمل التعامل مع العمال الذين ينتمون إلى النقابات بطرق غير قانونية، كما يحظر كذلك التمييز ضد العمال بسبب إنتمائهم إلى النقابات. وحول العمالة غير المنتظمة الأجنبية، فإن قانون الهجرة واللجوء والجنسية (Immigration, Asylum and Nationality Act) البريطاني يتضمن أحكاماً تنظم هذا الشأن، وبموجب هذا القانون يحظر على أصحاب العمل التعامل مع العمالة الأجنبية غير الشرعية أو التعامل معها بطرق غير قانونية. كما يشترط القانون على العمالة الأجنبية الحصول على تصريح عمل قانوني قبل العمل في المملكة المتحدة.

وتتضمن قوانين العمل الصادرة في بريطانيا أحكاماً تهدف إلى حماية العمال في المملكة المتحدة من الإصابات والأمراض المهنية. وتشمل هذه الأحكام حق العمال في الحصول على معلومات وتدريبات حول سلامة العمل، وحق العمال في الحصول على معدات وأدوات السلامة اللازمة للعمل بشكل آمن وصحي. كما يحظر القانون على أصحاب العمل التعامل مع العمال بطرق تهدد سلامتهم وصحتهم، وذلك وفقاً لما جاء بقانون الصحة والسلامة في العمل (Health and Safety at Work Act). كذلك يوفر قانون الحماية الإجتماعية (SSPA)، الدعم المالي للأفراد الذين يعملون بصفة غير منتظمة والذين يتأثرون بالعجز أو البطالة أو الأمراض.

ومن خلال العرض السابق نجد أن قوانين وتشريعات العمل البريطانية المختلفة تضمنت العديد من الحقوق للعمالة غير المنتظمة، فقد اشتملت على، حق العمال في الحصول على الحد الأدنى من الأجر المحدد بموجب القانون والتي يجب على أصحاب العمل دفعه لهم، وحقهم في الحصول على الحد الأدنى لعدد ساعات العمل في الأسبوع والتي تحددها القوانين، كذلك الحصول على أجازات سنوية مدفوعة الأجر، حيث يحق للعمال الحصول على (5.6) أسابيع من الأجازة السنوية، وحق معرفة معلومات عن عقود العمل الخاصة بهم، بما في ذلك الأجر والشروط المتعلقة بالعمل، كما أنهم تحمي العمالة غير المنتظمة من التمييز والمضايقات على أساس الجنس أو العرق أو الديانة أو الإعاقة أو الجنسية، وتوفر لهم الحق في الإنضمام إلى النقابات والتنظيمات العمالية والإستفادة من حماية النقابات والحملات العمالية والإضرابات، وتعطيهم الحق في الحصول على تغطية تأمينية صحية وإجتماعية، بما في ذلك الحق في الحصول على دفعات تعويضية للعمالة غير المنتظمة التي تعاني من إصابات أو أمراض مرتبطة بالعمل.



## فرنسا

قانون العمل الفرنسي (Code du travail) رقم (1088-2016) هو مجموعة منظمة من معظم القوانين واللوائح المعمول بها في قانون العمل، التي تتعلق أساساً بموظفي القطاع الخاص بموجب عقود العمل، بينما الموظفين في القطاع العام يخضعون لقوانين الأفراد، وقد تم تعديل هذا القانون تحت مسمى " قانون العمل الفرنسي " ، أو " القانون الخمري " (El Khomri Law) نسبة إلى مريم الخمري التي عملت كوزيرة للعمل ، والذي يهدف إلى تعزيز المرونة في سوق العمل ، وتشجيع الشركات على توظيف العمالة غير المنتظمة. ويتعلق قانون العمل العام بحقوق العاملين وواجباتهم ، وتحديد عقود العمل والأجازات والأجور والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي والعمالة غير المنتظمة ، ويتضمن هذا القانون العديد من المواد القانونية المختلفة التي تنظم وتحدد حقوق وواجبات العمال. تتعلق القوانين والتشريعات التي تنظم العمالة غير المنتظمة في فرنسا، بمفهوم "العمالة المؤقتة" أو "العمالة المنتظمة المؤقتة" (CDD). وتعتبر هذه الصيغة من أكثر الصيغ انتشاراً عن العمالة غير المنتظمة في فرنسا، ويتم تطبيقها على العمال الذين يعملون لفترة محددة من الزمن، والذين يشكلون نحو (85٪) من العمالة غير المنتظمة في فرنسا.

وتهدف التشريعات المتعلقة بالعمالة المؤقتة في فرنسا على تسهيل توظيف العمالة المؤقتة وتحديد حقوقهم وواجباتهم وتنص على أنه يجب على صاحب العمل توفير عقد مكتوب يحدد المدة المحددة للعمل، وكذلك ساعات العمل والأجر والعطل الأسبوعية وأيام العطلات الرسمية، بما يتوافق مع الشروط المحددة في القانون الفرنسي. ويجب أن يتم توفير نسخة من هذا العقد للعامل في غضون يومين من بدء العمل<sup>11</sup>.

فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور ، فقد تم تقديم أول حد أدنى للأجور على مستوى البلاد في فرنسا من خلال قانون الحد الأدنى المضمون للأجور (SMIG - Salaire)، الذي تم إقراره في عام 1950 م وصحبه لجنة عليا للإتفاقيات الجماعية (لتحديد الأجور على أساس متوسط تكلفة المعيشة) وقانون مصاحب يُعرف باسم "SMAG" للمهن الريفية / الزراعية. وفي إطار ذلك أنشأ القانون معدلاً أساسياً واحداً للأجور بالساعة لمنطقة باريس والآخر لبقية البلاد.

وفي مايو 2020 رفعت وزارة العمل في فرنسا الحد الأدنى للأجور بنحو (2.19%) إلى (11.52) يورو (12.73 دولار) في الساعة، ويلزم القانون المتعلق بالحد الأدنى للأجر في فرنسا جميع أرباب العمل على دفع أجور تزيد عن الحد الأدنى المحدد في هذا القانون. وينص القانون الفرنسي على أن جميع المقيمين في فرنسا يجب أن يكون لديهم تأمين صحي. يمكن أن يكون ذلك من خلال نظام الرعاية الصحية العام أو مخطط خاص، ويشمل قانون التأمين الصحي الشامل العمال غير المنتظمين الذين يعملون بشكل مؤقت أو بدوام جزئي.

ويشترط قانون التأمين الإجتماعي الفرنسي أن يتم توفير الحماية الإجتماعية للعمال غير المنتظمين في فرنسا، ويشمل التأمين على العمالة والحماية ضد الحوادث الشخصية والأمراض المهنية والتقاعد.

ويحتوي القانون المتعلق بالعمل المؤقت على العديد من القواعد واللوائح التي تحكم العمل المؤقت في فرنسا، بما في ذلك الحد الأدنى للأجر وساعات العمل وشروط العمل الآمنة والصحية ، وينص القانون على أن العمال المؤقتين لديهم نفس الحقوق الإجتماعية والمالية التي يتمتع بها العمال الذين يعملون بشكل دائم، بما في ذلك حقوق العمالة والتأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث وحق العمل في بيئة عمل آمنة.

<sup>11</sup> - " (https://www.service-public.fr/) (Service-Public.fr) - يحتوي هذا الموقع على معلومات شاملة حول العمالة في فرنسا، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة.

علاوة على ذلك، ينص القانون الفرنسي على أن العمال المؤقتين لديهم حق الوصول إلى التدريب المهني والتأهيل المهني الذي يمكن أن يساعدهم على تحسين مهاراتهم والتقدم في حياتهم المهنية.

كما تحدد التشريعات الإجتماعية في فرنسا حقوق العمالة غير المنتظمة فيما يتعلق بالعمر القانوني وساعات العمل والأجازات والأجور والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي وحقوق النقابة والعمالة المرضية.

فيما أنه قد تواجه العمالة غير المنتظمة في فرنسا صعوبات في العثور على سكن مناسب ، ولكن توجد هناك بعض التشريعات "التشريعات العقارية" ، التي يمكن أن تساعدهم في ذلك، مثل تأمين الإيجارات وضمان السكن.

## أسبانيا

أسبانيا هي دولة ديمقراطية ذات حكومة برلمانية في ظل نظام ملكي دستوري ، وعضو في الأمم المتحدة والإتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ومنظمة التجارة العالمية، وتعد من البلدان المتقدمة ، حيث جاء الإقتصاد الأسباني في المرتبة الرابعة عشر في قائمة أكبر إقتصاديات العالم من حيث الناتج المحلي الإجمالي ، وتعد مستويات المعيشة مرتفعة جداً في أسبانيا وتأتي في المرتبة العشرين في مؤشر التنمية البشرية والمرتبة العاشرة من حيث معيار جودة الحياة في العالم عام 2005 .

توجد في أسبانيا عدداً من التشريعات والقوانين التي يتضمنها الإطار القانوني للعمال غير منتظمة في أسبانيا والتي تحمي حقوقهم وتضمن لهم الحماية الاجتماعية، فيوجد في أسبانيا قانون العمل، والضمان الإجتماعي، وقانون المساواة، والعقود المؤقتة.

بشكل عام يساوي قانون العمل الأسباني<sup>12</sup> بين العمالة غير المنتظمة والعمالة المنتظمة في الحقوق، حيث يضمن لهم القانون الحق في الحد الأدنى من الأجور والذي يتم تحديده سنوياً من قبل الحكومة، والعمل في ظروف صحية وأمنة، كما ألزم قانون الضمان الإجتماعي أصحاب العمل في تسجيل العمالة غير المنتظمة في الضمان الإجتماعي، حيث يتم وفقاً لذلك تحصيل المساهمات الإجتماعية منهم على أساس شهري، وبموجب هذا القانون يحصل العمال غير المنتظمين على حماية إجتماعية تشمل الرعاية الصحية والإعانات العائلية والتقاعد.

وفيما يتعلق بقانون المساواة فإنه يحظر التمييز بين العمالة النظامية والعمالة غير المنتظمة فيما يتعلق بالأجور والحقوق الأخرى، كما يضمن للعمالة غير المنتظمة المساواة في العمل وفرص العمل.

كما تنظم العقود المؤقتة في أسبانيا وتحدد شروط توقيعها وتضمن للعمالة غير المنتظمة حقوقاً أساسية تشمل الحد الأدنى للأجر. ومن أهم القوانين والتشريعات التي تتضمن تنظيم العمل للعمالة غير المنتظمة في أسبانيا، قانون العمل الأسباني ، الذي ينص على أن العمالة غير المنتظمة لها حقوق متساوية تقريباً مع العمالة النظامية، ويضمن القانون لهم الحد الأدنى من الأجور والعمل في ظروف صحية وأمنة.

وبموجب قانون الضمان الإجتماعي في أسبانيا فإنه يجب على أصحاب العمل تسجيل العمالة غير المنتظمة في الضمان الإجتماعي، ويتم تحصيل المساهمات الإجتماعية منهم على أساس شهري. وبموجب قانون الضمان الإجتماعي، يحصل العمال غير المنتظمين على حماية إجتماعية تشمل الرعاية الصحية والإعانات العائلية والتقاعد.

ويحظر قانون المساواة التمييز<sup>13</sup> بين العمالة النظامية والعمالة غير المنتظمة فيما يتعلق بالأجور والحقوق الأخرى، ويضمن للعمالة غير المنتظمة المساواة في المعاملة وفرص العمل.

الجدير بالذكر في هذا المجال أنه كانت توجد في أسبانيا وزارة تسمى (وزارة المساواة) وهي إدارة في حكومة أسبانيا مسؤولة عن إقتراح وتنفيذ سياسة الحكومة بشأن المساواة ، ومنع جميع أشكال التمييز حسب الجنس أو الأصل أو العرق أو ما إلى ذلك ، والدين ، والأيدولوجية، والتوجه الجنسي ، السن أو أي وضع شخصي أو إجتماعي آخر ، ونبتد العنف الجنسي ، فضلاً عن السياسة الحكومية المتعلقة بالشباب ، وكان ذلك في الفترة من عام 2008 حتى عام 2010 ، ثم بعد ذلك تم إدماجها مع وزارة الصحة.

<sup>12</sup> - قانون العمل الإسباني: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-11670> .

<sup>13</sup> - وقع وزارة العمل والاقتصاد الاجتماعي الإسبانية: [https://www.mitramiss.gob.es/es/trabajo/relacioneslaborales/registro-](https://www.mitramiss.gob.es/es/trabajo/relacioneslaborales/registro-jornada/Trabajo-a-distancia/index.htm)

[jornada/Trabajo-a-distancia/index.htm](https://www.mitramiss.gob.es/es/trabajo/relacioneslaborales/registro-jornada/Trabajo-a-distancia/index.htm)

كما توجد العديد من التدابير التي تتيح للشركات التعاقد مع العمالة المؤقتة، وفقا لما جاء بقانون العمل المؤقت الأسباني، والذي يضمن للعمال حقوقهم المهنية والاجتماعية والتأمينية، ويشترط في هذا القانون أن يكون توظيف العمالة المؤقتة لمدة محددة ومعيّنة ولا يمكن تجديده إلا في حالة تغير الظروف التي دعت لتوظيفهم.

وينظم العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص قانون العمل الذاتي ، (freelancers)، حيث يتضمن القانون شروطاً لتحديد ما إذا كان شخصاً ما يعتبر عاملاً ذاتياً أو لا، وهذا يتم بالنظر إلى المعايير الأساسية مثل العمل المستمر، والتبعية، والتدريب، والإشراف.

وتعد الإتفاقيات الجماعية في أسبانية أداة هامة لحماية حقوق العمال غير المنتظمين. وتمكن العمال غير المنتظمين من الإنضمام إلى نقابات والمشاركة في الإتفاقيات الجماعية التي تتضمن حقوق وواجبات العمال.

## ألمانيا

ينظم قانون العمل في ألمانيا جميع المسائل القانونية المتعلقة بالتوظيف بين العمل الأفراد وأصحاب العمل، ويتم ذلك على أساس عقد العمل ، الذي يجب إبرامه في إطار أحكام قانون العمل ، والقوانين والاتفاقيات الجماعية واتفاقيات العمل. إن فكرة الدولة الاجتماعية مترسخة في الدستور الألماني والذي يسمى " القانون الأساسي " ، حيث يتمتع مبدأ الضمان الاجتماعي بتاريخ طويل في ألمانيا منذ عام 1883م، كما تم اعتماد نظام الضمان الصحي للعمال والعمالات، وقد تم تبني مبدأ اجتماعية الدولة في الدستور الألماني بعد الحرب العالمية الثانية ، والذي جاء به في المادة (20) منه على أن جمهورية ألمانيا الاتحادية هي " دولة إتحادية إجتماعية" ، وتتمتع ألمانيا بنظام تأمين جيد للتقاعد والرعاية ، فضلاً عن نظام صحي متميز<sup>14</sup>. وتمتلك ألمانيا واحدًا من أكثر الأنظمة الاجتماعية شمولاً في العالم، حيث تمثل النفقات الاجتماعية أكبر بندٍ من بنود الإنفاق الحكومي، حيث تم صرف حوالي (1.19) تريليون يورو على الإنفاق الاجتماعي العام سنة 2020 ، وهو ما يعادل (33.6%) من الناتج المحلي الإجمالي.

في ألمانيا تضمن قوانين وتشريعات التأمينات الصحية القانونية، وتأمينات المعاشات التقاعدية، وتأمينات الحوادث، وتأمينات الرعاية، والتأمينات ضد البطالة، المواطنين من عواقب المخاطر والتحديات الوجودية، كما توفر ضمانًا أساسيًا للمتقاعدين ولأولئك العاجزين عن العمل بشكلٍ دائم، أو مزايًا ضريبية مثل تسوية الإعانات الأسرية، كما تتلقى الأسر إعانة أطفال كل شهر. بالإضافة إلى ذلك، تنص اتفاقية الائتلاف للحكومة الاتحادية على أن تكون حقوق الأطفال راسخة في القانون الأساسي. كما أدت حزمة قوانين المعاشات التقاعدية، التي دخلت حيز التنفيذ في عام 2014 ، إلى تحسين وضع كبار السن بشكلٍ أساسي، حيث تم إقرار، المعاش التقاعدي المعفى من الإقطاعات من سن (63) عامًا وما يُعرف بمعاش الأمهات. وتحظر قوانين العمل في ألمانيا التمييز بين العمال بناءً على أي نوع من الخصائص الشخصية مثل الجنس أو العرق أو الدين أو العمر، كما تم وضع حد ادني للاجور لجميع العمال بما في ذلك العمالة غير المنتظمة. في ألمانيا تتميز العمالة غير المنتظمة بعدد من الحماية القانونية والتشريعية التي تخضع لها بموجب القوانين والتشريعات المنظمة لها والتي تحمي حقوق العمال وتضمن لهم شروط عمل مناسبة، حيث ينظم قانون العمل الألماني (ArbG) ، علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال ، ويحتوي على قواعد تنظم حقوق العمال الغير منتظمين، ويتضمن العديد من القواعد واللوائح التي تنظم علاقات العمل في ألمانيا بما في ذلك العمل الجزئي والعمل المؤقت.

ويتم تطبيق قانون الحماية الاجتماعية للعاملين غير المنتظمين (SGB VI)، على جميع العاملين ذوي العمل غير الدائم ، مثل العمالة المؤقتة والعمالة الموسمية والحررة وذات الدخل المنخفض ، فيما يقدم قانون الحماية الاجتماعية للعمال (SGB III)، الدعم للعاملين غير المنتظمين، ويشمل ذلك التدريب المهني والإعانات المالية وتأمين البطالة، ويتطلب من كل شخص يعمل في ألمانيا الإشتراك في نظام الضمان الاجتماعي، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة، فيما ينظم قانون التأمين الصحي الشامل الألماني التأمين على العلاج الطبي والأدوية والعلاج النفسي والعلاج الطبيعي ، ويضمن قانون التقاعد الشامل (GRV)، إعانات التقاعد وتأمين العجز والوفاة للعاملين غير المنتظمين ، ويوجد بألمانيا قانون خاص ينظم العمل الزممي المحدود حيث ينص على أن العمال الذين يعملون لفترة محدودة من الوقت (حتى 2 سنة) يجب أن يحصلوا على نفس الحقوق القانونية التي يحصل عليها العمال الثابتون في ما يتعلق بالأجر والعطل والإجازات السنوية، كما أن هناك قانون العمل الحر الذي يتم تطبيقه على العمالة ذات الإختصاصات الخاصة مثل الأطباء والمحامين والمهندسين

<sup>14</sup> - Bundesministerium für Arbeit und Soziales" ([https://www.bmas.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.bmas.de/DE/Home/home_node.html))



كما توجد بألمانيا بعض القوانين الأخرى المكملة لحقوق العمالة غير المنتظمة مثل قانون حماية العاملين الذين لا يحضون بعقود عمل ثابتة، حيث يوفر هذا القانون حماية للعاملين الذين لا يحصلون على عقود عمل ثابتة، ويتضمن قواعد لتعيين وتنظيم العمل الغير ثابت وتحديد الأجر المناسب والتأمين الاجتماعي.

كما يوجد قانون العمل المؤقت الذي يحدد شروط العمل المؤقت والأجر والحد الأقصى لعدد الساعات التي يمكن للعامل العمل بها.

كما يحدد القانون الخاص بالعمالة الذاتية الإستخدام شروط العمل للعمالة الذاتية الاستخدام والعمل الحر وينظم العلاقات بين العمالة الذاتية الإستخدام والشركات التي تستخدم خدماتهم<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> - " (<https://www.service-public.fr/>) - Service-Public.fr - يحتوي هذا الموقع على معلومات شاملة حول العمالة في فرنسا، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة.

## اليابان

تنظم القوانين والتشريعات التي تخص العمالة غير المنتظمة في اليابان على نحو كبير عن طريق القانون العمالي الذي يسمى بـ"هويتوري رودو هوشين" والذي صدر في عام 2013.

ويجب على العمالة غير المنتظمة في اليابان الإلتزام بجميع القوانين والتشريعات التي تهدف إلى حماية حقوق العمالة وتحسين ظروف عملهم، كما يتم فرض عقوبات صارمة على المخالفين لهذه القوانين والتشريعات.

يتضمن قانون العمل على العديد من الحقوق والواجبات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة، مثل حقهم في الحصول على أجر عادل والحصول على عطلات دورية وفقاً لعدد ساعات العمل التي يقومون بها.

ويتضمن قانون معايير العمل في اليابان على أن الحد الأقصى لساعات العمل يجب أن يكون (8) ساعات في اليوم و (40) ساعة في الأسبوع وهي ساعات العمل القانونية، كما أنه يتطلب إذا قامت شركة ما بجعل عمالها يعملون ساعات إضافية فيتعين عليها دفع أجور إضافية مقابل ذلك<sup>16</sup>.

كما يُمنح العمال الموفدين والعاملين بدوام جزئي -على الرغم من أن نوع وظيفتهم مختلف عن الموظفين المنتظمين- نفس عدد الإجازات السنوية مدفوعة الأجر مثل الموظفين المنتظمين.

كما أنه وفقاً لقانون إجازة رعاية الطفل ورعاية الأسرة في اليابان يمكن للعامل الحصول على إجازة لتقديم رعاية تمييزية لأحد أفراد الأسرة إذا استدعت الحاجة ذلك، ويمكن تقسيم مدة الإجازة على ثلاثة مراحل خلال فترة لا تتجاوز 93 يوماً.

ويشترط قانون الضريبة على الدخل على جميع العاملين في اليابان، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة، دفع ضريبة على دخلهم السنوي. ويعد الدخل السنوي للعمالة الغير منتظمة في اليابان متغيراً وفقاً للعمل الذي يقومون به.

وينص قانون التأمين الصحي الوطني على إلزامية جميع العمال بالتسجيل في نظام التأمين الصحي الوطني، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة، ويشمل القانون التأمين على المرض والإصابات والعجز والتقاعد، ويمكن للعمالة الغير منتظمة الإختيار بين نظامي التأمين الصحي الذين يتوفران في اليابان وهما نظام "كوكومين كين" و "كوكومين هوكين".

ويعطى قانون العمل الإضافي للعمالة غير المنتظمة الحق في الحصول على أجر إضافي للعمل الإضافي الذي يتجاوز العدد الأقصى لساعات العادية المسموح بها.

ووفقاً لقانون التأمين ضد البطالة فإنه يجب على جميع العاملين بما فيهم العمالة غير المنتظمة، الإنضمام إلى نظام التأمين ضد البطالة. ويمكن للعمالة الغير منتظمة الحصول على مساعدة مالية في حال فقدانهم للعمل بشكل مفاجئ.

وفيما يتعلق بالعمالة الغير منتظمة القادمة من الخارج فإنه ينظمها قانون الهجرة الذي يشمل التشريعات المتعلقة بالهجرة في اليابان ويتضمن قواعد صارمة للعمل بصفة غير منتظمة ويشترط توفير تصاريح العمل وتأشيرات الإقامة اللازمة.

## تركيا

هناك عدة قوانين تنظم العمالة غير المنتظمة في تركيا ، يأتي أهمها كما يلي:

1. قانون العمل التركي (Turkish Labor Law)، رقم (4857) ، الذي ينص على أن العمال غير المنتظمين لهم نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الثابتين فيما يتعلق بالأجر، وساعات العمل، والأجازات والحقوق الإجتماعية الأخرى. كما يضمن القانون الحماية من التمييز بين العمال بغض النظر عن نوع العقد الذي يجمعهم مع أرباب العمل.

وحدد قانون العمل التركي المبادئ العامة والحقوق والواجبات التي تقع على كل الطرفين (العامل وصاحب العمل) ، كما نظم عناصر التوظيف ، ووفقاً للمادة الخامسة من قانون العمل التركي فإنه لايسمح بالتمييز في بيئة العمل على أساس العرق والجنس والدين والآراء السياسية والإعتقادات ، ذلك ما لم يتوفر أسباب جوهريّة ، مثل التمييز بين العمال ذوي الدوام الكامل والعمال ذوي الدوام الجزئي. ووفقاً لهذه المادة فإنه إذا اتضح أن صاحب العمل يقوم بالتمييز بين العمال دون أسباب وجيهة ، وأدى ذلك إلى خرق عقد العمل أو إنهائه ، فيحث للعمال المطالبة بتعويض يعادل راتبه لمدة أربعة شهور حال إثبات ذلك.

كما أن التعويضات المتفاوتة وتبرير دفع الأجر على أساس جنس العامل ليس مسموحاً به ، ويترتب عليه عقوبات<sup>17</sup>.

وفيما يتعلق بالتوظيف ووفقاً للمادة التاسعة من القانون فللطرفين الحق في صياغة عقد العمل بالطريقة المناسبة لإحتياجاتهما ، ما لم يسبب ذلك حلاً أو إضراراً بالضوابط والتشريعات، كما يمكن لعقود العمل أن تتم لفترة محدودة أو مفتوحة ، ويجب الإشارة فيها إلى نوع أو طبيعة الدوام، مثل : دوام كامل ، أو دوام جزئي ، أو فترة إختبار أو غيره،

كما أنه لايجوز التفرقة ما بين العاملين بموجب عقد دائم وغير محدود والعاملين بموجب عقد محدد.

ويجب إلزام صاحب العمل بالحد الأدنى المعلن عنه للأجور، والذي يحدد من قبل وزارة العمل والضمان الإجتماعي من خلال مجلس خاص بتثبيت الحد الأدنى للأجور.

كما جاء في المادة (41) من قانون العمل التركي أن العمل الإضافي هو ما يزيد عن (45) ساعة عمل في الأسبوع، وأن تعويض كل ساعة عمل إضافة تكون بمقدار ساعة ونصف من ساعات العمل العادية، ويكون مرتبطاً بموافقة العامل ، ومجموع ساعات العمل الإضافية يجب ألا يزيد عن (270) ساعة سنوياً.

ووفقاً للمادة (53) من قانون العمل ، فإن العمال الذين أكملوا عاماً كحد أدنى يحق لهم أخذ أجازة سنوية مدفوعة الأجر ، وهي حق لا يمكن التنازل عنه<sup>18</sup>.

كما يحق للعمال غير المنتظمين في تركيا الحصول على أجازة سنوية مدفوعة الأجر بعد مرور عام كامل من العمل. وفقاً لقانون قانون الأجازات السنوية التركي (Turkish Annual Leave Law).

ولقد تم سن قانون الصحة والسلامة في العمل عام 2012 ، ودخل حيز التنفيذ تدريجياً في يوليو 2016، إذ يطلب من أصحاب العمل إتخاذ جميع تدابير الصحة والسلامة والإحتياجات اللازمة لتزويد أماكن عملهم بظروف عمل مناسبة، ويتم تصنيف جميع أماكن العمل ، إلى أماكن عمل عالية الخطورة أو متوسطة أو منخفضة ، إعتياداً على نوع العمل.

<sup>17</sup> - موقع SGK (الهيئة التركية للضمان الاجتماعي): <https://www.sgk.gov.tr> .

<sup>18</sup> - موقع TBB (اتحاد النقابات القانونية في تركيا): <https://www.barobirlik.org.tr> .

يتضح مما سبق أن قانون العمل التركي يحافظ على حقوق العمال، أذ وجد بالأساس لتنظيم علاقة العمل ما بين صاحب العمل والعمال، لتعريفهم بمسئولياتهم في بيئة العمل، ويحرص على مبدأ تكافؤ الفرص من خلال مكافحة أوجه التمييز العنصري، ودعم المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى ما يجب أن يتضمنه عقد العمل وضوابطه.

كما حرص القانون على إستحقاق العامل لأجره بموعده دون تأخير، ومنع صاحب العمل من إقتطاع مبلغ منه دون وجه حق أو مبرر، وأوضح ما يتعلق بالإجازات السنوية، ووقت العمل، خاصة العمل الليلي وعدد ساعاته، وأكد على أهمية توفير صاحب العمل معايير السلامة والصحة والمهنية في مكان العمل وأخذ التدابير اللازمة لذلك.

وبحدد قانون التأمين الإجتماعي التركي رقم (5510) لسنة 2006، إجراءات التأمين الاجتماعي في تركيا ويشمل العمالة غير المنتظمة. كما أنه يجب على كل العمال الذين يعملون في تركيا التسجيل في نظام التأمين الاجتماعي ودفع مساهماتهم. وبموجب هذا القانون، يتم توفير التأمين الصحي والتقاعد والإعانات الأسرية وغيرها للعمال.

فيما يلزم قانون الضمان الإجتماعي التركي (Turkish Social Security Law)، أرباب العمل بتأمين العمال غير المنتظمين وتسجيلهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وتحمل مسؤولية دفع المساهمات الإجتماعية المطلوبة.

ويتيح قانون العمل المؤقت التركي (Turkish Temporary Employment Law)، للعمال فرصة العمل المؤقت، ويضمن لهم حقوق العمال الثابتين فيما يتعلق بالأجر وساعات العمل والأجازات وحقوق الضمان الاجتماعي.

وينظم قانون العمل الأجنبي التركي (Turkish Foreign Labor Law)، أو قانون العمالة الخارجية رقم (6735) لسنة 2016، عمل العمال الأجانب داخل الدولة، ويتطلب من أرباب العمل الحصول على تصاريح عمل للعمال الأجانب وتسجيلهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ويحدد هذا القانون إجراءات التوظيف والحماية القانونية للعمالة الخارجية التي يتم تشغيلها في تركيا. كما يحظر تشغيل العمالة الخارجية في بعض القطاعات، مثل الصحة والتعليم والأمن

## أستراليا

يتمتع كافة العمال في أستراليا بما في ذلك العمالة الوافدة وحاملي التأشيرات بنفس الحقوق في مكان العمل ، ويتعين على كافة أصحاب العمل في أستراليا إتباع القوانين الخاصة بمكان العمل حتى ولو كان العمال لديهم من حاملي التأشيرة، وتوجد في أستراليا عدد من قوانين العمل الصارمة والتي تهدف إلى حماية حقوق العمال والتي من بينها تشريعات وقوانين تتعلق بالعمالة غير المنتظمة ، ويأتي من أهمها ، قانون العمل الوطني (National Employment Standards) ، وهو قانون يحدد بموجبه حقوق العمال الأساسية ، مثل ساعات العمل ، والأجازات والأساسي والأجازات المرضية والعائلية، ويشمل جميع العمال سواء كانوا عمالاً منتظمين أو غير منتظمين<sup>19</sup>.

وتختلف معدلات الحد الأدنى للراتب الذي يجب أن يتقاضاه كافة العاملين حسب العمل الذي يقومون به. ولكن كمثال، يجب أن يحصل العامل أو المستخدم الذي يبلغ (21) سنة من العمر أو أكثر على (21.38) دولاراً للساعة الواحدة على الأقل أو (26.73) دولاراً في حال لم يكن يحصل على إجازة مدفوعة الأجر.

ويجب على أصحاب العمل إعطاء كل موظف جديد عامل بنظام الدوام غير المنتظم، نسخة من بيان معلومات العمل بنظام الدوام غير المنتظم، في نفس الوقت.

ويضمن قانون الحماية الصحية والسلامة في أستراليا سلامة العمال في مكان العمل ، وبموجبه يلزم القانون أرباب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال غير المنتظمين، وتتطلب هذه البيئة توفير المعدات الواقية اللازمة للعمال والتدريب اللازم حول السلامة والصحة في العمل. كما ينص القانون على ضرورة وضع سياسات وإجراءات للوقاية من المخاطر والحوادث في العمل، وضمان وجود إجراءات للتعامل مع الحوادث والطوارئ التي قد تحدث

ويشتمل قانون الحماية الصحية والسلامة على مسائل الصحة النفسية والعمل الجماعي والتدريب والتعليمات اللازمة لتطبيق القانون بشكل صحيح. كما يحتوي القانون على متطلبات لتقييم المخاطر الصحية والسلامة في مواقع العمل واتخاذ إجراءات لتقليل هذه المخاطر. كما يشتمل القانون على متطلبات للإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية وتحقيق فيها. ووفقاً لمواد (19 ، 20 ، 21 ، 22) من هذا القانون فإنه يلتزم أصحاب العمل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية ، مع ضرورة توفير التدريب اللازم للعمال ، كما ألزم أصحاب العمل بوضع سياسات وإجراءات للوقاية من المخاطر والحوادث في العمل ، وتوفير المعدات الوقائية اللازمة ، وضرورة إبلاغ العمال بالإجراءات المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل.

ويحظر قانون الحماية من التمييز في العمل (Anti-Discrimination Act) ، التمييز بناءً على العمر والجنس والجنسية والعرق والدين والإعاقة والحالة الاجتماعية والتوجه الجنسي، وينطبق هذا القانون على جميع العمال بما في ذلك العمال غير المنتظمين.

كما يتم توفير الحماية الاجتماعية للعمال غير المنتظمين في أستراليا بموجب قانون الحماية الاجتماعية والذي يتضمن المساعدات المالية والرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي والإسكان والدعم الاجتماعي

<sup>19</sup> - الموقع الرسمي للحكومة الأسترالية: [/https://www.fairwork.gov.au](https://www.fairwork.gov.au) .



وتتمتع العمالة غير المنتظمة في إستراليا بالإضافة إلى ما سبق بالعديد من الحقوق والحماية الإجتماعية والصحية والقانونية من خلال عدة قوانين أخرى ، فنجد أن قانون الحد الأدنى الوطني لعام 2019 والذي بمقتضاه يتم تحديد الحد الأدنى للأجور لجميع العمال ، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة والذي يضمن تلقى العاملين الأجور العادلة والمناسبة لهم. وفيما يتعلق بحق العمالة غير المنتظمة في الحصول على أجازات مدفوعة الأجر وفرص عمل متساوية في العمل والحماية من التمييز والمضايقة ، فإننا نجد ذلك فيما يتضمنه قانون العمل العادل لعام 2009.

ويسمح القانون في إستراليا للعمالة غير المنتظمة بالإنضمام إلى النقابات والإستفادة من الحماية التي توفرها النقابات للعمال، ويتيح لهم الحق في التفاوض على شروط العمل الخاصة بهم ، وينظم تلك الحقوق ما جاء بقانون العمل النقابي لعام

2009.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> - موقع الاتحاد الأسترالي للنقابات: [/https://www.actu.org.au](https://www.actu.org.au) .

## الهند

في واقع الأمر فإن قانون العمل في الهند قد مر بمراحل مختلفة، خاصة فيما يتعلق بعدد ساعات العمل وأوقات الراحة والأجازات التي يحصل عليها الموظفين ، وسعت الحكومة الهندية تاريخياً، وعلى المستويين الفيدرالي والولاياتي، إلى توفير الحماية للعاملين إلى حد كبير، لكن نجد أن الواقع يختلف من الناحية العملية نظرًا لشكل الحكومة وكون العمل مدرجًا ضمن القائمة المتلازمة في الدستور الهندي .

وتوجد العديد من القوانين والتشريعات التي تنظم عمل العمالة غير المنتظمة بالهند نظرا لما يتواجد بالهند من عدد كبير منها

ولقد تم إقرار قانون العمل الجديد عام 2017 ، ويهدف هذا القانون إلى تجديد النظام القانوني للعمال في الهند. يحدد القانون الحد الأدنى للأجور والتوظيف والحماية الاجتماعية والصحية والمزايا الأخرى للعمال غير المنتظمة. يمكن الاطلاع على القانون بالتفصيل في قانون العمل الجديد 2017<sup>21</sup>.

ووفقاً لقانون الحد الأدنى من الأجور لعام 1948، الذي يحدد الأجور القانونية لجميع العمال، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة ، فإنه يُفرض على الشركات ، دفع الحد الأدنى من الأجور الذي وضعتة الحكومة، وتقليص ساعات العمل إلى (40) ساعة (9 ساعات في اليوم تشمل ساعة استراحة)، وقد جعلت الحكومة نسبة تعويضات العمل الإضافي تعادل (100%) من الأجر الكلي، كما يفرض قانون دفع الأجور لعام 1936 دفع أجور العاملين في موعدها المحدد، ويحظر القانون أيضاً استغلال العمالة الغير منتظمة ويجب علي أصحاب العمل دفع الأجر الحد الأدنى لهم.

ويلزم قانون المصانع لعام 1948 وقانون المحال التجارية والمؤسسات لعام 1960 توفير (15) يوماً من الأجازات مدفوعة الراتب، تعادل (15) يوماً من أيام العمل، لكل موظف في السنة، بالإضافة إلى (10) أيام من الأجازات مدفوعة الأجر إذا أصيب الموظف بالمرض .

و يوفر قانون العمل الصناعي لعام 1946 ، الحماية للعمال غير المنتظمة التي تعمل في الصناعات المصنعة مثل النسيج والملابس والجلود، و يتضمن القانون شروطاً للتوظيف والإشعارات اللازمة والإجازات والتعويضات في حالة الإصابة والمرض والإجازات السنوية.

كما يمنح قانون بدل الأمومة لعام 2017 الحق للموظفات في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها (6) أشهر، ويشمل القانون جميع الموظفات في كافة الشركات، وتمنح الموظفات أيضاً (6) أسابيع من الإجازة مدفوعة الأجر في حال حصول الإجهاد أو الإنهاء الطبي للحمل.

و يوفر كل من مؤسسة صندوق الإيداع للموظفين ونظام التأمين الاجتماعي للموظفين، العاملين وفق القانون الأساسي، الضمان الاجتماعي الضروري للموظفين بهدف حصولهم على مخصصات التقاعد والإعانات الطبية وإعانات البطالة.

<sup>21</sup> - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتوظيف في الهند: [/https://labour.gov.in](https://labour.gov.in) .

فيما يتم منح الموظفين المؤهلون لتغطية نفقات الإعانة وفق قانون نظام التأمين الاجتماعي (الموظفون الذين يقل أجرهم الشهري عن 21 ألف روبية) "90" يومًا من الإجازات الطبية مدفوعة الأجر، في حين يمنح عقد العمل حقوقًا أكثر من تلك التي يوفرها الحد الأدنى من الأجور.

وفي جلسات البرلمان الهندي بين عامي 2019 ، 2020 ، فقد أقر (4) مدونات بخصوص العمل وتضم هذه المدونات قوانين العمل الـ44، وهذه المدونات هي: مدونة العلاقات الصناعية 2020، ومدونة التأمينات الاجتماعية 2020، ومدونة الأمان الوظيفي وظروف العمل والظروف الصحية لعام 2020، ومدونة الأجور 2019.

ويرتبط قانون العمل الهندي ارتباطاً وثيقاً بحركة الاستقلال الهندية وحملات المقاومة السلبية التي أدت إلى استقلال<sup>22</sup>.

كما أنه وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الذي يحدد حدود الدخل المؤهلة للحصول على فوائد الضمان الاجتماعي ، أنه يجب على أصحاب العمل دفع حد أدنى من الأجور، والذي يعتمد على نوع العمل الذي يقوم به العامل غير المؤهل ، كما يتم تحديد الحدود الدنيا للأجور على أساس معايير مختلفة مثل نوع العمل والمهارة المطلوبة والموقع الجغرافي.

وفيما يتعلق بالحدود المؤهلة للحصول على فوائد الضمان الاجتماعي ، فإن الحد الأقصى للدخل المؤهل يختلف حسب الولاية والفئة المستهدفة ، وتشمل فئات المستهدفين من الضمان الاجتماعي في الهند الأشخاص ذوي الدخل المنخفض ، والمسنين ، والأشخاص ذوي الإعاقة ، والنساء الحوامل والأمهات الجدد ، والأطفال الفقراء.

وتوجد أيضاً مزايا إضافية مثل التأمين الصحي والضمان الاجتماعي للعمال في القطاعات الغير النظامية، والتي تعمل.

ويهدف قانون التأمين الاجتماعي لعام ، 1961، إلى توفير الحماية الاجتماعية للعمال العاملة في الهند، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة. ويتضمن القانون إجراءات لتسجيل العمالة غير المنتظمة ورعايتها بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي، بما في ذلك الحصول على العلاج الطبي اللازم والإعانات المالية الأخرى.

كما يوجد بالهند قانون لتنظيم العمالة الأجنبية ، لعام 1979 ، والذي يهدف إلى تنظيم وتسهيل عملية استخدام العمالة الأجنبية في الهند، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة. ويتضمن القانون شروطاً لتوظيف العمالة الأجنبية، بما في ذلك الحصول على تصاريح العمل وتحديد الأجور الأدنى للعمالة الأجنبية، وتوفير الحماية الاجتماعية والصحية لهم.

ويوفر القانون المركزي لحماية العمال لعام 1986 الحماية للعمال في مختلف الصناعات والقطاعات، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة. يحدد القانون شروط العمل والتوظيف والأجور والإجازات والحماية الصحية والاجتماعية للعمال.

الجدير بالذكر أنه يوجد بالهند قانون ينظم القواعد المطبقة للعمليات والمساجد الصادر عام 1926 والذي ينص على أنه يجب على أصحاب العمل الالتزام بقواعد العمل المطبقة في المصليات والمساجد التي يستخدمها العمال غير المنتظمين في الصلاة والعبادة، وتوفير الأماكن اللازمة لذلك.

<sup>22</sup> - موقع الهيئة الوطنية للحماية الاجتماعية في الهند: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_en/index.php](https://www.epfindia.gov.in/site_en/index.php)

ويتضمن قانون العمل الجديد العديد من الحقوق للعمال والتي من أهمها ( الحق في الحصول على راتب متساوٍ لعمل متساوٍ ، و الحد من العمالة غير المنتظمة ، والحق في الحصول على بطاقة تحتوي على معلومات العمل ، والحد من ساعات العمل ، كما يحمي القانون حقوق العمال ذوي الإعاقة ويتطلب من الأ أصحاب الالتزام بمعايير توظيف خاصة بهم وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة.

## الصين

العمالة غير المنتظمة أو العمالة المؤقتة في الصين ينظم إطارها قوانين خاصة، وينظم ذلك قانون العمل الصادر عام 2008 ، الذي ينص على ضرورة تسجيل العمال المؤقتين في سجلات العمال، وإصدار عقود عمل خطية يتم التوقيع عليها من قبل العامل وصاحب العمل، كما يجب أن يحتوي هذا العقد على شروط العمل المتفق عليها، وفترة العمل، وأجر العمل، ويحدد القانون عقوبات لأي مخالفة من قبل صاحب العمل، مثل عدم دفع الأجور أو تجاوز فترة العمل المحددة أو عدم تسجيل العمال المؤقتين في سجلات العمال. ويمكن للعمال المؤقتين اللجوء إلى القضاء للحصول على حقوقهم إذا كان هناك انتهاك لقوانين العمل<sup>23</sup>.

ويشمل القانون، العمالة الفنية، والمؤقتة، والموسمية، والمرافقين، والمهنية الحرة. ويحدد القانون حقوق وواجبات العمال، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة. وتشمل هذه الحقوق واجبات المستخدمين والعمال فيما يتعلق بتوقيع عقود العمل، وحق العمال في الحصول على رواتب معقولة، والعمل بمواعيد محددة وحصولهم على إجازات، وحقوق التأمين الاجتماعي والصحي<sup>24</sup>.

ويعد قانون العمل الخاص بالعمالة المؤقتة في الصين هو القانون الرئيسي الذي يحكم علاقة العمل بين العمال المؤقتين وأصحاب العمل في الصين ، كما أن هناك العديد من اللوائح والتعليمات والتوجيهات الصادرة عن الحكومة الصينية التي تنظم وتحدد حقوق وواجبات العمال المؤقتين وأصحاب العمل، وتعزز حماية حقوق العمال المؤقتين في الصين، ويتضمن القانون الخاص بالعمالة المؤقتة العديد من المواد القانونية التي تتعلق بالعمالة غير المنتظمة ، فنجد ان المادة (9) من القانون تلزم الشركات التي تستخدم العمالة غير المؤقتة أن توفر لهم نفس المعايير الصحية والأمنية التي توفرها للعمالة الدائمة، وأنه يجب عليها أيضاً تزويد العمالة المؤقتة بمعلومات عن المخاطر المهنية والوقاية منها ، وتأتي من أهم المواد القانونية التي تتعلق بالعمالة الغير منتظمة في قانون العمل الصيني ، المادة (10) من القانون ، والتي تحدد شروط واجبات العمال وأرباب العمل، بما في ذلك تسجيل العمال والإجازات والأجور والضمان الاجتماعي والصحي، وتحدد المادة (20) من القانون الحد الأدنى للأجر الذي يجب دفعه للعمالة المؤقتة على أن يتم الدفع بانتظام ، كما جاء بالمادة (27) من القانون أنه يجب على الشركات التي تستخدم العمالة المؤقتة ألا تستخدمهم في العمل الذي يتطلب مهارات خاصة إلا بعد إجراء التدريب اللازم لهم.

فضلاً عن وجود قوانين أخرى لبعض الفئات ، مثل قانون العمل الخاص بالمزارعين ، الذي يحدد حقوق وواجبات المزارعين والعمال في الزراعة ، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة ، وقانون العمل الخاص بالعمالة المنزلية الذي ينظم علاقة العمل بين أصحاب العمل والعمالة المنزلية ويحدد حقوق وواجبات الطرفين، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة.

<sup>23</sup> - وقع الاتحاد الوطني لنقابات العمال الصينية: <http://en.acftu.org> .

<sup>24</sup> - موقع الخدمات القانونية الصينية: <https://www.chinallegalconsulting.com> .

## إيطاليا

ينظم القانون رقم (81) الصادر عام 2017 عمل العمالة غير المنتظمة ويعد القانون الرئيسي بشأن السلامة والصحة في مكان العمل والذي ينظم شؤون العمالة بشكل عام في البلاد. ومن الممكن أن تشمل بعض القوانين الأخرى بنودًا تتعلق بالعمالة غير المنتظمة ، وبموجب هذا القانون فقد تضمن إدخال تعديلات هامة على القوانين المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة ، والتي من أهمها ، (إنشاء وتنظيم عقود العمل المؤقتة ، وعقود العمل السابقة للعمل ، ويعزز الحماية الإجتماعية للعمال الغير منتظمين ، ويركز على الحماية الصحية والسلامة المهنية لهم، ويقر بإنشاء مركز خدمة واحد لجميع العمال ويشمل ذلك العمال غير المنتظمين ، وتوفير الحماية في حالات العمل الخطرة والصعبة، وينص على إجراءات لتشجيع الشركات على توفير عقود طويلة الأجل للعمال الغير منتظمين<sup>25</sup>.

كما أنه توجد بإيطاليا العديد من القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة والتي من أهمها ، قانون العمل الخاص بالعمالة الغير منتظمة، المعروف باسم "قانون بيديني (Legge Biagi)" والذي تم إصداره في عام 2003. يهدف هذا القانون إلى تنظيم العمالة غير المنتظمة ويتضمن ترتيبات حول عقود العمل والأجر والعلاقات بين العمال وأصحاب العمل، ويتضمن قانون العمل الإيطالي العام (Statuto dei Lavoratori) ، الذي صدر في عام 1970، بعض الترتيبات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة، مثل توفير الحماية للعمال الذين يعملون بموجب عقود مؤقتة ، كما يتضمن قانون الحماية الاجتماعية والتأمين الصحي للعمال غير المنتظمين (Legge 388/2000) ، حماية اجتماعية وتأمين صحي للعمال غير المنتظمين.

وفيما يتعلق بالعمالة الأجنبية غير المنتظمة فقد صدر في إيطاليا ، قانون الهجرة الإيطالي عام 1988 والذي يتضمن معايير خاصة لعمالهم.

وحدد الأمر الوزاري الصادر عام 2001 تحت رقم (1434) شروط عقود العمل للعمال غير المنتظمين ، كما تضمن الأمر الوزاري رقم (230) والصادر عام 2005 ، شروط العمل والأجور المتعلقة بهم.

وفي سبيل تحسين وضع العمالة الغير منتظمة من خلال زيادة عدد العقود المؤقتة المسموح بها في المؤسسات والشركات فقد صدر القانون رقم (183) عام 2014.

أخيراً وفي هذا الإطار يهمننا أن نشير أنه في غضون شهر مارس من العام الحالي قد صرحت وزارة القوى العاملة المصرية في بيان لها عن فرص عمل جديدة للمصريين الراغبين في السفر للعمل في إيطاليا، تشمل قطاعات النقل البري والتشييد والبناء والسياحة والفنادق والميكانيكا والاتصالات والأغذية وبناء السفن، وذلك بعد صدور مرسوم من مجلس الوزراء الإيطالي ، بشأن تدفق هجرة العمالة في إيطاليا ، من خارج دول الإتحاد الأوروبي ، التي أبرمت إتفاقيات ثنائية مع إيطاليا ، في مجال هجرة العمالة والتي تبلغ (32) دولة من بينها مصر ، لأسباب تتعلق بالعمل الموسمي وغير الموسمي ، والعمل الحر.



وحول طبيعة المرسوم، أوضح مكتب التمثيل العمالي بإيطاليا، أن الحصة الإجمالية المقررة لدخول الأجانب المقيمين خارج دول الاتحاد الأوروبي إلى إيطاليا -بحسب المرسوم- نحو (82705) أجنبي، للعمل الموسمي وغير الموسمي والعمل الحر، منها عدد (38705) تصريح إقامة للعمل غير الموسمي والعمل الحر، وعدد (44000) تصريح للعمل الموسمي.

## **تشريعات وسياسات العمالة غير المنتظمة بالدول العربية**

### **مصر**

#### **مقدمة:**

تواجه العمالة المنتظمة في مصر العديد من المشكلات تتمثل في " تدني الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والنفسية، الناتجة عن إستثناءات هذه الفئات من حماية قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 وفقاً لنص المادة رقم (4) " ، مما أدى إلى عدم وجود بيانات عن أعداد هذه الفئات، ومشكلاتها، وغياب مؤسسات تهتم بهذه الفئة مهنيًا، وإجتماعيًا، مما يعرضهم لإنتهاكات في مجال عملهم، مثل " ضعف الأجر ، أو الحرمان منه".

كما أنه يوجد لدينا لوائح وطنية معينة تدعو إلى تكافؤ الفرص والمساواة، إلا أن قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 مازال يمارس تمييزاً ضد العاملين في الدولة، حيث يستثني العمالة غير المنتظمة مثل " عاملات المنازل، عمال الترحيل، عمال الفواخير، الباعة الجائلين ، ..... إلخ)، من دخولهم تحت مظلته، حيث تنص المادة رقم (4) من القانون (12) على أنه " لاتسري أحكام هذا القانون على العمالة غير المنتظمة بكافة فئاتها .... " ، وبذلك فإن القانون يحرمهم من الحماية التشريعية اللازمة في مواجهة صاحب العمل والإمميزات الواردة في القانون من " تحديد الحد الملائم للأجور، التأمين الصحي، الأجازات السنوية، والحماية الخاصة بأحكام باب تشغيل النساء".

وقد ترتب على هذه الإستثناءات مجموعة من النتائج أهمها " عدم وجود بيانات، أو أرقام، أو معلومات عن حجم وأماكن تواجد هذه الفئات، وضعف فرصهم في تحسين شروط العمل، أو الحصول على عمل منتظم، وعدم وجود حماية قانونية لهم أمام صاحب العمل، وتدني أجورهم، وجلب عمالة أجنبية مدربة تعمل في نفس القطاع، وإنخفاض فرص الحصول على الرعاية الصحية نظراً لعدم تسجيلهم ضمن مظلة التأمين الصحي" ، الأمر الذي ينعكس سلباً على حالتهم الصحية بصورة عامة، وتعرضهم لأشكال مختلفة من العنف " النفسي، البدني، الإجتماعي والجنسي" ، وينعكس هذا التدني على أسرهم حيث يسرب أبنائهم إلى العمل، وهم من دون السن القانونية، خاصة أبناء العاملين الذين ينخرطون في المهنة نفسها، وبالشروط نفسها، أو في مهن هامشية أخرى، الأمر الذي ينعكس سلباً على فرص أطفالهم في الحصول على ظروف حياة وتعليم أفضل<sup>26</sup>.

في القانون المصري فإن العمالة غير المنتظمة أو غير المهيكلة تظل مفهوماً غير واضح في التشريعات المصرية<sup>27</sup>، فقانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003 في بند "التعريفات" توقف عند وصف علاقات العمل حسب طبيعتها "موسمي وعرضي ومؤقت"، دون إشارة محددة أو تعريف للعمل غير المنتظم أو غير الرسمي أو غير المهيكل. بإستثناء ما ورد في المادة (26) "بعيداً عن التعريفات" من إشارات إلى العمالة غير المنتظمة مقترنة بتحديد أعمال بعينها.

<sup>26</sup> - اعتماد محمد علام : " العمال والتحويلات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية " القاهرة، عالم الكتاب، 2009 ، (ص:ص 88 : 89)

<sup>27</sup> - ريم عبد الحليم، العمل غير المهيكل في الحالة المصرية، مقارنة حقوقية، منشور بمجلة مصر ص 310.

ويعد قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 القانون الأساسي المنظم لعلاقات العمل في مصر، بالإضافة إلى قوانين أخرى منها قانون الخدمة المدنية، حيث يستثنى في مادته الرابعة الفئات الآتية:

1- العاملون في أجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

2- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وقد أشار القانون إلى العمالة غير المنتظمة في المادة (26) ما نصه " تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميّين، وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر، وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والإتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل".

### أسباب تفاقم مشكلة العمل غير المهيكل في مصر:

السبب الأول: إعتقاد النشاط الإقتصادي على الصناعات كثيفة رأس المال:

فالتركز على الصناعات كثيفة رأس المال كمرتكز للنمو الإقتصادي مثل قطاعات الإتصالات وإستخراج الغاز الطبيعي وبعض مواد البناء التي اعتمدت على الطاقة الرخيصة للتصدير بالسعر العالمي، ومن ثم بروز أهمية القطاعات ذات التشغيل غير المهيكل بصورة مصاحبة، وفق دراسة الإهوانى والمغربيل في العام 2007، تفاقم التشغيل غير المهيكل، وهي النتيجة الطبيعية لتصادم أهمية تأثير قطاع البناء والتشييد ذي الأغلبية غير المهيكلية في التنمية الاقتصادية.

من زاوية أخرى، فقد أشارت عدة دراسات إلى غياب التنسيق والترابط الإيجابي بين النمو والتشغيل بشكل عام في مصر، حتى في أوقات انعكاس النمو الإقتصادي على التشغيل، نجده ينعكس فقط على تشغيل النساء دون الرجال الذين يشكلون أربعة أخماس قوة العمل، خصوصاً فيما يتعلق بتأثير العمالة النسائية في قطاع الزراعة

السبب الثاني: هناك بعض التشريعات تسببت في تفاقم المشكلة:

ومن ذلك قوانين التأمينات حيث أنها لم تساعد على فرض التشغيل الرسمي بقدر ما شجعت على التهرب منه لإرتفاع تكلفته، وإنخفاض قيمة المعاش المستحق من ناحية أخرى ويرجع ذلك بسبب مشكلات القانون الفعلية، والفرق بين متوسط الأجر ومتوسط المعاش نحو (50) جنياً وهذا هو الوضع الطبيعي والصحيح، بينما في صندوق قطاع الأعمال العام والخاص فإن متوسط الأجر أقل من متوسط المعاش بنحو (450) جنياً تدفعها الدولة. كما أنه يضع شروطاً عدة تقلل نصيب الأسرة من المعاش حال وفاة صاحب المعاش الأصلي فتحصل الزوجة على ثلاثة أرباع المعاش "المقدر بشكل مخفض من الأساس" حال كون أبنائها جميعاً متزوجين، أما لو كان هناك إبنة غير متزوجة أو مطلقة، فتحصل كل منهما على نصف معاش الأب فقط.

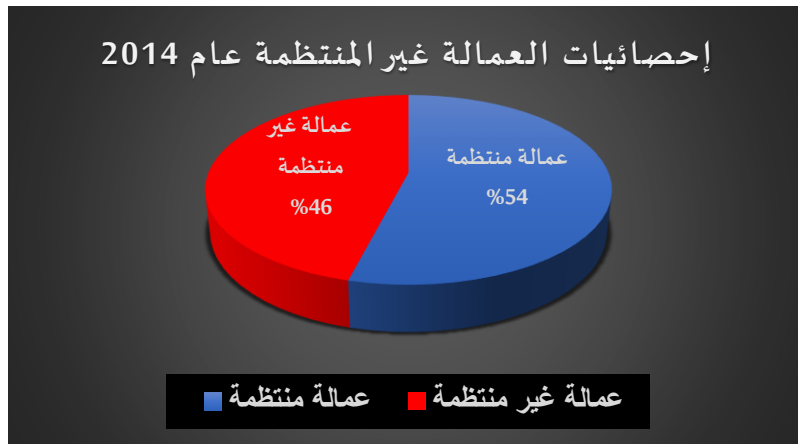
ومن ناحية أخرى فالتأمينات مرتفعة التكلفة، والذي لا يستفيد العامل أو المُشغّل من تلك الأموال، فالقانون (79) لسنة 1975 لا يسمح بسرد الأجور الفعلية لإرتفاع نصيب حصة إشتراك العامل وصاحب العمل في التأمينات من الأجر الشهري، وسماح القانون بوجود ما يعرف بالأجر التأميني، بما يؤدي إلى مشكلة عدم تأمين العديد من أصحاب الأعمال على الأجور الحقيقية الكاملة الممنوحة للعاملين لديهم، في وقت يميل فيه التشغيل إلى كفة القطاع الخاص، والصندوق الحكومي للتأمين الإجتماعي، الذي يخص العاملين بالدولة، يؤمن على أجورهم الفعلية، بعكس القطاع الخاص من تسبب في العزوف عن الإشتراك في التأمين للعاملين في كثير من الأحوال في القطاع الخاص.

السبب الثالث: انتشار المنشآت غير المهيكلية:

تشهد مصر زيادة مطردة في المنشآت غير المهيكلة سواء على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعد المشغل الأول في مصر 28- دون احتساب القطاع الزراعي-، و يرجع السبب في ذلك إلى صعوبة إجراءات الترخيص والتخوف من العبء الضريبي الذي لا يشعر المواطن بمردوده الإجتماعي.

### إحصائيات العمالة غير المنتظمة في مصر.

إن البحث الإحصائي في العمالة غير المنتظمة في مصر تحيط به عقبات متعددة تتعلق بدقة البيانات والإحصاءات وإختلاف التقديرات، ولا تزال تقديرات حجم العمالة غير المنتظمة غير محددة، ولكن وفق بيانات وزارة التخطيط في مذكرة مقدمة للمجلس القومي للأجور في عام 2014، فالعاملون خارج المنشآت ( أي خارج إطار العمل الرسمي ) نحو (46%) من إجمالي المشتغلين ، وفي عام 2010 قدرت وزارة القوى العاملة، العمالة غير المنتظمة بنحو (11) مليون و (240) ألف عامل<sup>29</sup> ، وفي تصريحات للمستشار القانوني لوزير القوى العاملة في ديسمبر 2022 أوضح أن أعداد العمالة غير المنتظمة وفقاً للتعريف الإحصائي تصل إلى (10) أو (11) مليوناً، مؤكداً أن المسجلين منهم (3) ملايين فقط<sup>30</sup>.



### العمل غير المهيكل في التشريعات المصرية.

#### دستور 2014:

تنص المادة (17) من الدستور الحالي على أن " تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الإجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الإجتماعي الحق في الضمان الإجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة، وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة، وفقاً للقانون، وأموال التأمينات والمعاشات، أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون، وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

<sup>28</sup> جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية، ومؤسسة التمويل الدولية، 2012، تقرير مؤشرات مناخ الأعمال للمنشآت متناهية الصغر.

<sup>29</sup> - د. ريم عبد الحليم ، باحثة مستقلة ، سعود عمر : نقابي ومستشار الاتحاد الدولي للصناعات ، العمل غير المهيكل في الحالة المصرية ، مقارنة حقوقية ، ص 310 ، للاطلاع

على المزيد عبر الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/12.pdf>

<sup>30</sup> - <https://www.cairo24.com/1718219>

ويتضح من ذلك أن الدستور، وضع على عاتق الدولة مسئولية توفير وتقديم خدمات نظام التأمين الإجتماعي للأفراد، بما في ذلك الأفراد غير المؤمن عليهم وألزم الدولة بتوفير معاش مناسب لبعض الفئات التي حددها المادة "17" وهي ( صغار الفلاحين / الصيادين / العمالة غير المنتظمة )، وقد وضع قانون العمل وقانون التأمينات الإجتماعية والقرارات الوزارية، التعريفات والحقوق الواجبة للعمالة غير المنتظمة على النحو التالي:

### قانون العمل الموحد رقم (12) لسنة 2003

تنص المادة (26) من قانون العمل على أن " تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والإتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنتظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل".

### قانون التأمينات الإجتماعية الجديد رقم (148) لسنة 2019.

أما قانون التأمينات الإجتماعية الجديد رقم (148) لسنة 2019، لم يغفل العمالة غير المنتظمة بل أنه قام بتحديد الفئات المستفيدة من النظام التأميني الجديد، وذلك وفقاً للبعد الرابع من الباب الثاني للقانون والخاصة بالعمالة غير المنتظمة وقسم الفئات التي تنطبق عليها تصنيف العمالة غير المنتظمة وتسري عليها أحكام القانون إلى (10) تصنيفات وجاءت كالاتي:

1. ملاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الإشتراك .
2. عمال التراويل.
3. صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين، وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين.
4. خدم المنازل ومن في حكمهم الذين يعملون داخل المنازل.
5. محفظى القرآن الكريم وقرائه.
6. المرتلين والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة.
7. ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية، بشرط ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها، وأن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة على الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الإشتراك، وألا يكون قائماً بإدارة المنشأة .
8. العاملين المؤقتين في الزراعة، سواء في الحقول والحدائق والبساتين، أو في مشروعات تربية الماشية، أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الإستصلاح والإستزراع.
9. حائزى الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان، سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزرعة.
10. ملاك الأراضي الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان.

### قرار وزير القوى العاملة رقم (162) لسنة 2019.

بتاريخ 2019/7/25 صدر قرار وزير القوى العاملة رقم (162) لسنة 2019، بشأن إصدار اللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة غير المنتظمة ( عمال المقاولات والزراعة والموسمييين والمؤقتين ومن في حكمهم) والذي نص في المادة الثانية على : " يلتزم بأحكام هذه اللائحة كافة الجهات الحكومية من وزارات، ووحدات الحكم المحلي، والوحدات ذات الموازنة الخاصة، وغيرها، والهيئات والمشروعات التابعة لجهات حكومية، والهيئات العامة، وشركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص،

والمنظمات النقابية العمالية بكافة مستوياتها، والنقابات المهنية، والجمعيات الأهلية، والمؤسسات الخاصة، والأجهزة والجهات المختصة بشئون العمالة غير المنتظمة".

وضعت اللائحة المشار إليها تعاريف وتحديد مفهوم العمالة غير المنتظمة والجهات الإدارية والإدارات الخاضعة لها في المادة الأولى منها<sup>31</sup> كما حددت المادة الثانية من اللائحة المالية والإدارية فئات العمالة غير المنتظمة<sup>32</sup>.

وقد أناطت المواد (4 و5 و6 و7 و8 و9 و10 و11 و12) من اللائحة إخضاع نشاط فئات العمالة غير المنتظمة إلى وزارة القوى العاملة وحذرت الهيئات الحكومية والخاصة من عدم التعاقد مع هذه الفئات المحددة في اللائحة إلا بعد الرجوع إلى مديرية القوى العاملة

<sup>31</sup> - تنص المادة الأولى من اللائحة المالية والإدارية لقرار وزير القوى العاملة رقم (162) لسنة 2019 ، على أن مفهوم العمالة غير المنتظمة والجهات الإدارية والإدارات الخاضعة لها في المادة الأولى منها، حيث جاءت على النحو التالي:

1. العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها أيًا كانت مدته.
2. العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجاز مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته ، وينتهي بإنتهائه.
3. العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجاز أكثر من ستة أشهر.
4. عمال الموانئ: العاملون الذين يقومون بأداء عمل غير دائم بطبيعته بالموانئ البحرية داخل المياه الإقليمية والجافة، والموانئ النهرية.
5. عمال الزراعة: العمال الذين يقومون بأعمال في مجال الزراعة، والري والصرف والثروة المائية لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيًا كان نوع العمل محل العملية، ولا يعتبر من عمال الزراعة مالكي أو مستأجري أو حائزي الأراضي الزراعية.
6. عمال الصيد: عمال الصيد على المراكب لدى الغير والإستزراع والزرعية ومن في حكمهم.
7. عمال المقاولات: العمال الذين يرتبط عملهم بأعمال المقاولات أيًا كانت مدة أو نوع هذا العمل.
8. الجهات التنفيذية المعاونة: الجهات التي تعاون الإدارة المعنية في القيام بمهام عملها مثل (مديرية الإسكان- المحافظة- الأحياء - هيئة الأبنية التعليمية ... إلخ).
9. الإدارة المختصة بالوزارة: الإدارة العامة لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة والمعاقين والأقزام .
10. الإدارة المختصة بالمديرية: إدارة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة بالمديرية.
11. اللجنة الاستشارية المحلية: اللجنة المشكلة بمديرية القوى العاملة لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة برئاسة مدير المديرية وعضوية ممثلي الجهات المعنية .
12. اللجنة المركزية: اللجنة المشكلة بوزارة القوى العاملة لمتابعة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة والإشراف المالي على أنشطة تشغيل ورعاية هذه العمالة بالمديريات.
13. السلطة المختصة: وزير القوى العاملة.
14. المديرية: مديرية القوى العاملة الواقع في دائرة اختصاصها النشاط.
15. الوزارة: الوزارة المختصة بشئون العمل.

<sup>32</sup> - نصت المادة الثانية من اللائحة على أن " تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العمال الموسمين والمؤقتين وعلى الأخص:

1. عمال المقاولات: وعلى سبيل المثال (النجار - الحداد - الكهربائي - السباك الصحي - اللحام - النقاش - البناء - عامل وضع الطبقات العازلة - سائق معدات ميكانيكية - المبلط - عامل الخرسانة - عامل حفر الآبار - عامل قطع ونحت الأحجار - عامل زجاج - عامل التركيب والإصلاح والصيانة - عامل تشغيل الماكينات والمعدات - المبيض العامل العادي - عمال الخدمات ... الخ.
2. عمال الزراعة الموسمين: وعلى سبيل المثال: (العاملين في الحقول - الحدائق - البساتين - أو في أراضي الإستصلاح الزراعي - أو في مشروعات تربية الماشية - أو الحيوانات الصغيرة - الدواجن - المناحل - أو في محطات فرز وتعبئة الفاكهة والخضروات)، ويعتبر في حكمهم من يعملون لدى الغير في الأعمال الآتية: (تنظيف البذور وتنقيتها، الري والصرف، وإنشاء وصيانة وتطهير مرافقها، وحفر الآبار الإرتوازية، العاملون في الصناعات القائمة على الخدمات الزراعية في المناطق الريفية كصناعات الخوص والألياف وقش الأرز، عمال محالج الأقطان.
3. عمال الصيد: على المراكب لدى الغير والإستزراع السمكي والزرعية ومن في حكمهم
4. عمال الموانئ: العاملون بالموانئ البحرية داخل المياه الإقليمية والجافة، والموانئ النهرية، وعلى سبيل المثال الأعمال الآتية (نجارة السفن - لحام - فك وترتيب الحاويات - عمال ساحات تستيف - الراشمة والدهان - تحميل وتعتيق - صيانة وتموين السفن وكراكات والحفارات - صيانة) لانشات وفلايك ... إلخ.



التابع لها نشاط العمل، وأن هذه الفئات تخضع لمديرية القوى العاملة، وألزمت اللائحة مديرية القوى العاملة بتسجيل بياناتهم، واستخراج الكارنيه الخاص بهم مجاناً، كما أوضحت المادة (30) من اللائحة الحقوق المالية والعينية لتلك الفئات<sup>33</sup>.

## الأردن

### السياسات العمومية تجاه العمل غير المنتظم

هنالك العديد من التشريعات والسياسات التي دفعت بإتجاه توسع الإقتصاد والعمل غير المنتظم، وعلى رأسها قانون العمل الأردني المعمول به، والذي يستثني من تطبيق أحكامه بعض فئات العاملين، حيث استثنى أفراد صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه بدون أجر، واستثنى عمال المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم، واستثنى كذلك عمال الزراعة، ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتسبيب من الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون، وهذا يعني أنه كان يستثني بعض الفئات، ورغم إجراء تعديل على هذه النصوص في عام 2010، بحيث تم شمول عمال المنازل وطهايتها وعمال الزراعة بالقانون، إلا أنه ربط ذلك بإصدار أنظمة تصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم<sup>34</sup>، ولم يصدر النظام الخاص بعمال الزراعة، وعدم إصدار النظام الخاص بعمال الزراعة يؤشر على أنه لا يوجد نية لدى صناع القرار في الحكومة لإصداره، وهناك تسريبات صحفية تفيد بعدم وجود نية لإصداره بحجة وجود كلفة عالية على أصحاب الأعمال، في حالة إلزامه بشمول العمال الزراعيين بالضمان الإجتماعي، فضلاً عن الحقوق العمالية الأخرى، التي يعطيها قانون العمل للعمال، والتي ستصبح ملزمة لأصحاب المزارع حال تم إقرار النظام، وهذه السياسات دفعت ما يقارب (60) ألفاً من العاملين في الزراعة -غالبيتهم من النساء- للعمل وفق أسس غير منتظمة، ويحرمهم من مختلف حقوقهم العمالية بما فيها الحماية الإجتماعية.

وكذلك الحال بالنسبة لقانون الضمان الإجتماعي، حيث أنه لم يضع آلية ملائمة لإشراك العاملين مع أنفسهم في منظومة الضمان الإجتماعي، كما أن الخيارات الوحيدة التي يتيحها لهم القانون تقتصر على ما يسمى "الإشتراك الإختياري" بحيث يقوم الشخص بدفع

<sup>33</sup> - نصت المادة (30) من اللائحة على أنه "مع عدم الإخلال بأية حقوق مالية أو عينية تكون مقررة وفقاً لأحكام أي قانون أو قرار آخر تصرف النسبة المقررة للرعاية

الإجتماعية والصحية للعمال الخاضعة لأحكام هذه اللائحة وذلك على النحو التالي:

1. حالة وفاة العامل يصرف لورثته مبلغ مالي قدره ، 10 جنية (فقط عشرة آلاف جنية مصري)

2. حالة العجز الكلي يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 10.000 جنية (فقط عشرة آلاف جنية مصري).

3. حالة العجز الجزئي يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 5.000 جنية (فقط خمسة آلاف جنية مصري).

4. حالة إجراء عملية جراحية كبرى يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 5.000 جنية (فقط خمسة آلاف جنية مصري).

ما لم يكن قد أجرى العملية عن طريق الإدارة المختصة وتحملت تكلفتها المالية

5. حالة إجراء عملية جراحية صغرى يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 2.000 ، جنية (فقط ألفان جنية مصري).

ما لم يكن قد أجرى العملية عن طريق الإدارة المختصة وتحملت تكلفتها المالية

6. حالة الوفاة لأحد أقارب العامل من الدرجة الأولى، يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 2.000 جنية (فقط ألفان جنية مصري)

7. حالة الزواج يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 3.000 جنية (فقط ثلاثة آلاف جنية مصري) ولمرة واحدة فقط.

8. حالة المولود الأول والثاني يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 2.000 جنية (فقط ألفان جنية مصري)

وفي حالة التوأم يصرف للعامل مبلغ مالي قدره 3.000 جنية (فقط ثلاثة آلاف جنية مصري).

منح الأعياد (عيد الأضحى - عيد الفطر - عيد العمال - المولد النبوي) يصرف للعامل مبلغ 500 جنية (فقط خمسمائة جنية مصري) للعامل المسجل

وفي جميع الأحوال يجوز إضافة منح جديدة، أو زيادة المبالغ المذكورة في هذه المادة بناء على توصية اللجنة المركزية واعتمادها من السلطة المختصة، على أن يكون العرض مشفوعاً بمبرراته وتتوافر الموارد المالية لتغطيته"

<sup>34</sup> - قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المادة 3 / فقرة ب .



ما يقارب (15%) من راتبه كإشتراك في الضمان الإجتماعي، وهذه النسبة المرتفعة تحول دون إقبالهم على الإشتراك، يضاف إلى ذلك، أن المادة (98) من قانون العمل تضع قيوداً شديدة تحرم العاملين بأجر من تشكيل نقابات خاصة بهم، الأمر الذي أضعف قدراتهم في الدفاع عن مصالحهم، مما ساهم في حرمان مئات آلاف العاملين في العديد من القطاعات الإقتصادية من أبسط حقوقهم الأساسية، إذ أنه لا يمكن لأي نظام تفتيش لأي حكومة أن يتمكن من ضمان تطبيق معايير العمل في كافة المنشآت، والنقابات العمالية تساهم بشكل فعال في إنفاذ القانون، وعلى أرض الواقع ونتيجة إرتفاع مستويات البطالة والفقر، لجأت الحكومات المتعاقبة في الأردن إلى تشجيع المتعطلين عن العمل على تأسيس مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر، من خلال منحهم قروضاً بشكل مباشر أو من خلال مؤسسات إقراضية أخرى، ويظهر هنا عمليات التشجيع على العمل بأي وظائف متاحة.

ونتيجة التوسع الكبير في الإقتصاد والعمل غير المنظم، قامت الحكومة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بإصدار " إطار وطني للإنتقال إلى الإقتصاد المنظم في الأردن" خلال عام 2014 ، وقام على إنجازه فريق وطني مكون من وزارة العمل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي وغرفة صناعة الأردن واتحاد نقابات العمال والمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي ودائرة الإحصاءات العامة وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، وقد هدف هذا الإطار إلى الحد من توسع الإقتصاد غير المنظم، وأكد الإطار على مجموعة من المبادئ تمثلت في إحترام حقوق الأفراد والأسر والجماعات للقيام بأعمال خاصة، وإحترام الحقوق الأساسية في العمل لكل العمال بما فيهم الإقتصاد غير المنظم<sup>35</sup>.

كذلك حدد الإطار مجموعة من مجالات التدخل للإنتقال إلى الإقتصاد المنظم، تمثلت في تعزيز النمو وخلق فرص عمل لائقة، إلى جانب تحسين إدارة سوق العمل من خلال التنظيم النقابي والحوار الإجتماعي حول ظروف العمل، وكذلك توسيع نطاق الحماية الإجتماعية (الضمان الإجتماعي).

إلا أن الإطار ومنذ صدوره ، لم يتم العمل على تطبيقه بشكل منتظم ووفق منهجيات واضحة، بإستثناء الحملات التي تقوم بها المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي لتوسيع قاعدة المشتركين في الضمان الإجتماعي، أما بخصوص تعزيز النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل اللائقة للداخلين الجدد إلى سوق العمل، فإن معدلات النمو الإقتصادي وقدرات الإقتصاد الأردني على توليد فرص عمل تراجعت خلال السنوات الماضية، وبخصوص تحسين إدارة سوق العمل وتشجيع التنظيم النقابي والحوار الإجتماعي، فلم يتم إتخاذ أية إجراءات بإتجاهها، لا بل تم الإستمرار في الضغط على جميع المنظمات النقابية المستقلة والناشئة لمنعها من العمل، وتم كذلك العديد من المحاولات لإجراء حوار إجتماعي بين ممثلي العمال وأصحاب الأعمال<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> - الإطار الوطني للإنتقال إلى الإقتصاد المنظم في الأردن 2014 ، عمان، الأردن.

<sup>36</sup> - أحمد عوض، مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، العمل غير المهيكل، الأردن، ص 603، للاطلاع على المزيد على الرابط:

## البحرين

يمكن تصنيف العمالة غير المهيكلة في البحرين إلى العمالة الأجنبية بفئاتها والعمالة الوطنية، ونجد أن نحو (26%) من العمالة الأجنبية تشمل العمالة المنزلية والعمالة غير النظامية، و (29%) من العمالة الوطنية وتشمل العاملين لحسابهم الخاص وأرباب العمل، هي عمالة غير منتظمة أو غير مهيكلة ، بالإضافة إلى آلاف من الشباب والشابات الذين يمتنون مهن حرة غير مسجلة أو يعملون بعقود مؤقتة أو بنظام الدوام الجزئي أو في روضات الأطفال ولكن لا توجد أرقام تقريبية لهم .

تبذل الحكومة في البحرين جهوداً واضحة في سبيل تطوير حقوق العمالة المنزلية والعمالة الأجنبية المهنية والاجتماعية، غير أنها لا تزال لا ترتقي إلى المعايير الدولية، كما تبذل جهوداً واضحة في مجال توفير التغطية التأمينية لأصحاب الأعمال والمهن والحرف من حيث صدور تشريع خاص يسمح لهم بتوفير غطاء التأمين الإجتماعي لهم، ومن ثم تعزيز وضعهم كعمالة مهيكلة، ولكن نجاح جهود الحكومة في هذا المجال غير واضح، كما أن هناك حملات تقوم بها الحكومة لتصحيح أوضاع العمالة غير النظامية لم تفلح بعد في تحقيق أهدافها بسبب تشعب وتعقد هذه الظاهرة وارتباط جزء منها بالإتجار بالبشر، وفيما يتعلق بالشباب البحريني في الوظائف غير المهيكلة فهناك أيضاً جهوداً لمعالجتها من خلال إعطاء سجلات تجارية للعمل من المنزل، ولكن ظاهرة خروج الشباب من سوق العمل الرسمي إلى سوق العمل غير الرسمي يمتد جذورها للخلل البنوي في نموذج النمو الإقتصادي المتبع حالياً.

وفيما يخص مواقف الإتحاد العام لنقابات عمال البحرين، فمما لاشك فيه أنه أخذ عدة أشكال وبرز منها تحسين التشريعات المتمثلة في قانون العمل الجديد، الذي وفر حقوقاً كاملة للعمالة الأجنبية وشروطاً أفضل للعمالة المنزلية، ومنها شروط بيئة العمل في المؤسسات المهيكلة، ولكن كانت هذه الجهود والنضالات تصطدم دائماً بما هو أكبر من المحيط المحلي والممتد للمحيط الخليجي، برمته حيث تتعاظم ظاهرة العمالة الأجنبية وبانت تمثل الحد المشترك الأكبر أمام دول الخليج العربي، مما يفرض صعوبة انفراد أي دولة خليجية بمعالجة هذه الظاهرة في إطار معايير العمل الدولية من دون وجود تفاهات مشتركة.

### أوضاع العمالة الأجنبية غير المنتظمة / المهيكلة في البحرين

صدر قانون العمل البحريني الجديد رقم (36) لسنة 2012 وهو يشمل القطاع الخاص فقط، وقد عرف القانون العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ولم يضع القانون أي قيود أو تمايز بين العامل البحريني والعامل غير البحريني ولكن وُضعت العديد من الإستثناءات لخدم المنازل .

يذكر أن قانون العمل البحريني (2012) الذي يشمل القطاع الخاص يمنح بعض المزايا للعمالة غير البحرينية من دون تمييز مع العامل البحريني، ومن هذه المزايا الحق أن يكون العمل وفق اتفاق مبرم بين صاحب العمل والعامل، وحق توفير شروط السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الصالحة، وحق توفير الرعاية الصحية، وحق التدريب المهني، وحق تكوين النقابات والمفاوضات الجماعية، بالإضافة إلى حق الأجازات (بما فيها تلك الخاصة بالنساء)، من جملة أمور أخرى، ويلاحظ في المزايا أنفة الذكر، أن قانون العمل البحريني قد ساوى بين العمالة الوطنية والعمالة الأجنبية من حيث معظم الحقوق العمالية المنصوص عليها في القانون باستثناء حالة التوظيف أو في قيام المنشأة بتقليص الوظائف، فإن الأولوية تعطي للعامل البحريني على العامل الأجنبي ، وفقاً للتعديل الذي تم على قانون العمل سنة 2015 .

أما من ناحية توفير الحماية الإجتماعية لهم ، فلا تتمتع العمالة الأجنبية في القطاع الخاص بكافة جوانب الحماية الإجتماعية ، حيث أن قانون العمل لا يشمل فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة للعمال غير البحرينيين، ويعود سبب إيقاف العمل بأحكام التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بالنسبة إلى غير البحرينيين إلى ردود الفعل الغاضبة والإحتجاجات الواسعة من رجال الأعمال وأصحاب الشركات إزاء شمول العاملين الأجانب بقانون التأمينات الإجتماعية، إلا أن القانون يلزم كافة المؤسسات، بما فيها تلك المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر بتسجيل العاملين لديها لدى التأمينات الإجتماعية ضد إصابات العمل وكذلك التأمين الصحي، هو قيام هيئة تنظيم سوق العمل بربط تقديم التأشيرة واستمرارها بقيام صاحب العمل بإتمام إجراءات التأمين الإجتماعي والتأمين الصحي وذلك عبر نظام إلكتروني موحد، حيث يمكن فرض غرامات مالية أو إلغاء كافة تأشيرات الإقامة الممنوحة لصاحب العمل المتخلف عن مواصلة إلزامه بدفع الرسوم السنوية والشهرية المقررة .

أما فيما يتعلق بالعمالة المنزلية فلا يوجد عقود عمل نموذجية لتشغيل العمالة المنزلية، كما أن بعض الحقوق الممنوحة للعمالة المنزلية ضمن قانون العمل المعدل (2012) هي في الغالب شكلية ولم تغير من واقع العمالة المنزلية كثيراً، إذ يلاحظ أن القانون لم يعامل العمالة المنزلية معاملة العمالة الأجنبية في العديد من الحقوق الجوهرية مثل الرعاية الصحية والأجازات الأسبوعية وساعات العمل وأنواع الأجازات الأخرى وأجور العمل الإضافي، كما أن العمالة المنزلية لا تتمتع بأي نوع من أنواع الحماية القانونية.

### العمالة الوطنية غير المهيكلة في البحرين

إن فئات العمل الوطنية غير المهيكلة يقعون ضمن فئة العاملين لحسابهم الخاص غير المهيكلين سواء في منشآت القطاع غير المهيكل أو في القطاع الأسري ، كذلك أرباب العمل غير المهيكلين، والمستخدمين بأجر غير المهيكلين في منشآت القطاع المهيكل، ومنشآت القطاع غير المهيكل والقطاع الأسري.

وفيما يتعلق بالعاملون لحسابهم الخاص ووفقاً لآخر إحصائية لعام 2010 ، يوجد (3) آلاف بحريني ممن يعملون لحسابهم الخاص يمثلون نحو (0.5%) من مجموع العمالة البالغة، و(703) آلاف ويمثلون (1.8%) من مجموع العمالة البحرينية البالغة بما يوازي (169) ألفاً، وهؤلاء عادة ما يمتلكون سجلات نظامية للعمل ولكن غير مسجلين في التأمينات الإجتماعية.

ولكن يوجد ضمن رقم العمالة البالغ (703) ألف غير مصنفين ، ويمكن القول أن جميع فئات هؤلاء غير المصنفين تقع ضمن فئات العمل غير المهيكل من العاملين في حرف كالصيد والزراعة وسائقي الأجرة، أو مهن صغيرة يمارسونها من منازلهم أو من الذين يزاولون ممارسة العمل أو التجارة عبر مواقع التواصل الإجتماعي وهذه الفئة عادة ما تعمل من دون الحصول على سجل تجاري، كما لا يوجد لها حماية إجتماعية من أي شكل.

وفيما يتعلق بأرباب العمل غير المهيكلين فهم يمثلون (8%) من مجموع العمالة الوطنية، وفي محاولة لتشجيع أصحاب الأعمال والمهنة الحرة ومن يعملون لحسابهم الخاص للإشتراك في الحماية الإجتماعية صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (39) لسنة 2014 بالتطبيق بصفة إختيارية للتأمين الإجتماعي على البحرينيين المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهنة الحرة وأصحاب العمل، وصحيح أن هذه الفئات لديها سجلات تجارية ومسجلة لدى هيئة تنظيم سوق العمل، لكنها غير مؤمن عليها لدى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ولا تمتلك حماية إجتماعية من أي نوع لذلك يمكن اعتبارها من ضمن فئات العمل غير المهيكل .

أما من ناحية العاملون بأجر غير النظاميين / المهيكلين ، فإنه يمكن رصد حالات من العمالة غير المهيكلة العاملة في القطاع الحكومي وأبرز هذه الحالات هي حالات العاملين بعقود مؤقتة في الدوائر الحكومية والعاملات في الحضانات وروضات الأطفال وكذلك العاملين بنظام العمل الجزئي.

ومع انتشار ظاهرة العقود المؤقتة نجد أنها لا تمنح الموظف حقوق العمل المنصوص عليها في قانون العمل مثل المزايا الوظيفية وساعات العمل المنصوص عليها والتأمين الصحي والتأمين الإجتماعي .

الفئة الثانية من العاملين بأجر ولكن تقع ضمن فئات العاملين غير المهيكليين هي مدرسات رياض الأطفال والحاضنات اللاتي يعملن بعقد سنوي، مما تسبب بمشكلات لهن من خلال عدم مقدرتهن على المطالبة بالأجزة السنوية والتأمين الإجتماعي نظراً لمضمون عقدهن السنوي .

إن عقد العمل بنظام العمل الجزئي يأتي في إطار أحكام القانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي وهو يحفظ للطرفين المتعاقدين كافة الحقوق المنصوص عليها في القانون، ويبين تقرير العمل لوزارة العمل والشئون الإجتماعية للربع الرابع من العام 2015، أن الوزارة تمكنت من توظيف عدد (446) باحثة عن عمل وفقاً لهذا النظام، ووفقاً للعقود المبرمة بموجب هذا النظام فإن ساعات العمل والأجور وحقوق العمل الأخرى للعاملات تتفاوت بين منشأة وأخرى، لكن لا يتم إخضاعهن لنظام التأمينات الإجتماعية، وتندرج هذه الفئات تحت العاملين بأجر غير النظاميين أو غير المهيكليين في منشآت القطاع المهيكلي. وأما فيما يتعلق بالأسر المنتجة فإنه يبلغ عدد مشروعات الأسر المنتجة المسجلة لدى وزارة العمل والتنمية الإجتماعية (651) مشروعاً خلال العام 2015 طبقاً لموقع وزارة العمل والشئون الإجتماعية بمملكة البحرين.

في عام 2009، تم تأسيس بنك الأسرة ليقدم خدماته التمويلية لمثل هذه الفئات والمشروعات المتناهية الصغر بالشراكة مع "تمكين" حيث يتم تقديم تمويل ميسر يتماشى مع الشريعة الإسلامية بهدف دعم المشروعات التجارية القائمة لتعزيز نموها. وسعت البحرين لإضفاء الوضع القانوني على هذا المشروع من خلال صدور قرار مجلس الوزراء رقم (39) لعام 2010 بشأن تنظيم مزاولة النشاط الإنتاجي للمنزّل المنتج عبر توفير مبانٍ ومنشآت ثابتة بتوفير وحدات منتجة ليكون مركزاً للأسر المنتجة في كل محافظة.

ويتضح مما سبق أن وزارة العمل والتنمية الإجتماعية عملت على توفير الكثير من المستلزمات الداعمة لمشروع الأسر المنتجة، ولا يشترط القانون قيام أصحاب الأسر المنتجة بالإشتراك في نظام التأمينات الإجتماعية حال أصحاب الأعمال والعاملين لحسابهم وأصحاب المهن والحرف، ويمكن اعتبار فئة الأسر المنتجة ضمن فئات العمل غير المهيكلي<sup>37</sup>.

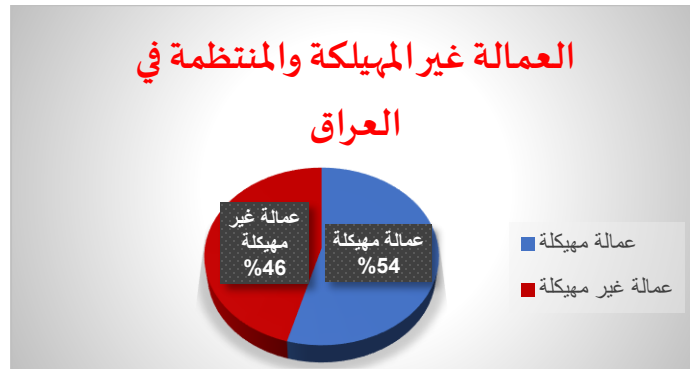
<sup>37</sup> - د.حسن العالي، باحث مستقل، العمل غير المهيكلي، البحرين، ص 238، ص (286، 288، 289، 298)، يمكن الاطلاع على المزيد عبر الرابط

## العراق

تعرض العراق خلال العقود الاربعة الأخيرة إلى الكثير من التحديات والمخاطر ممثلة بثلاثة حروب وعقد كامل من العقوبات الدولية، كان لها أثر مباشر على كافة الجوانب الإقتصادية والإجتماعية والسياسية، فالعراق يعاني من تدمير في البنى التحتية، وهشاشة الوضع الإقتصادي، وتدهور في مؤشرات التنمية البشرية والإجتماعية، وغياب الخدمات الأساسية، وانعدام الأمن والإستقرار، وهجرة أعداد كبيرة من السكان إلى الخارج، ونزوح سكاني بسبب التهجير القسري، كل هذه العوامل كان لها أثر مباشر في إتساع نطاق العمل غير المهيكل التي حظيت بإهتمام جميع الدول والمنظمات الدولية لما لها من آثار على الواقع الإجتماعي والإقتصادي والسياسي للدول النامية.

العمل غير المهيكل ما هو إلا شكل من أشكال التكيف مع إقتصاد يعجز عن توفير فرص العمل اللائق القادر على توفير الحقوق الإقتصادية والإجتماعية للعاملين.

تشير البيانات الإحصائية أن (53.77%) من العاملين يعملون في أعمال غير مهيكلة ومن المتوقع زيادة هذه النسب نظراً للظروف التي تعرض لها العراق في السنوات الأخيرة.



### السياسات الحكومية تجاه العمل غير المهيكل

#### قوانين العمل السارية

قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

وهو آخر قانون صادر يخص العمل ، يهدف هذا القانون كما جاء في المادة (2) منه، إلى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل بهدف حماية حقوق كل منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة إلى العدالة الإجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون تمييز لبناء الإقتصاد الوطني، وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام إتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً.

كما جاء في المادة رقم (6) الآتي :

"حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو إنكار الحق بالعمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الأساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق وتشمل :

أولاً: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ثانياً: القضاء على أعمال العمل الجبري أو الإلزامي.

ثالثاً: القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

رابعاً: القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة.

قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم (29) لسنة 1971 .

الواقع أن هذا القانون هو تطبيق لقانون العمل رقم (151) لسنة 1970 والذي جاء بموجبه إنشاء مؤسسة التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال حسب المادة الخامسة منه.

وكان هدف القانون كما جاء في المادة الثانية منه تأمين صحة وسلامة ومستقبل عيش جميع أفراد الطبقة العاملة في العراق كما يهدف إلى تهيئة الظروف وتوفير الخدمات التي تساعد على تطوير الطبقة العاملة إجتماعياً ومهنياً إلى مستوى أفضل.

#### الإجراءات المتبعة من قبل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية تجاه العمل غير المهيكل

اعدت وزارة العمل والشؤون الإجتماعية مسودة قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال، الفصل الأول، ليكون بديلاً عن القانون المعمول به ( قانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال رقم 39 لسنة 1971 ) الذي يركز على العاملين المضمومين فقط ورفعت مسودة القانون لمجلس النواب لغرض المصادقة عليه.

جاء في المادة (3/ثالثاً) تسري أحكام فروع الضمان الإجتماعي على :

أ- العاملين لحسابهم الخاص.

ب- العاملين في القطاع غير المنظم.

ج- أفراد أسرة صاحب العمل ( الزوج والزوجة والأبناء وأصوله وفروعه الذين في مشاريعه).

د. العاملين العراقيين لدى الهيئات الدبلوماسية العاملة في العراق.

وقد جاء بالأسباب الموجبة ما يأتي:

من أجل تشريع قانون ضمان إجتماعي للعمال يمتاز بشمول أوسع للعاملين في القطاعات الثلاثة (الخاص والمختلط والتعاوني) وكل شخص مشمول بقانون العمل الذين يمضون سنوات أعمارهم في العمل دون أي ضمان حقيقي يضمن حياة كريمة لهم ولعوائلهم وتأكيداً للمبادئ التي نص عليها الدستور، وإستجابة لتطورات المرحلة الحالية ومواجهة الأزمات الإجتماعية، وتماشياً مع دعوة منظمة العمل الدولية بتوسيع قاعدة الحماية الإجتماعية، ولشمول فئات أوسع من شرائح المجتمع العراقي بالضمان الإجتماعي للعمال شرع هذا القانون . ومن هنا يتبين أن هذا القانون عند صدوره سينصف العاملين غير المهيكليين لأول مرة في العراق<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> - هناء عبد الجبار صالح، خبير حسابات قومية، العمل غير المهيكل، العراق، ص 355 ، 366، للاطلاع على المزيد عبر الرابط :



## اليمن

إن العاملين والعاملات غير المهيكليين لا يتمتعون بسياسات الحماية القانونية والاجتماعية التي يمكنهم أن يتمتعوا بها، هم وأسراهم ضمن برامج شبكة الأمان الاجتماعي التي كانت الحكومة تتبناها في سياساتها العامة، إذ لا تشملهم أي قوانين نوعية توفر كافة الضمانات والمنافع والمزايا، بحكم أنهم لا يخضعون للتسجيل الرسمي ضمن إجمالي قوة العمل، سوى في المسوحات العامة أو المسوحات الإحصائية النوعية المتخصصة، أو في الإحصاءات السكانية التي لا تبين إلا القدر اليسير من البيانات والمؤشرات الإحصائية التي لا تبني على اعتبارات النوع الاجتماعي، مما يقلل من فاعلية وقيمة هذه المؤشرات التي يمكن أن تدعم الجهات المختصة في رسم سياسات التشغيل، لتخدم هذه الفئة من العمال والعاملات في العمل غير المهيكلي الذين يقومون في العادة بممارسة أنشطة استثمارية محدودة أو العمل في مشروعات ومنشآت صغيرة، أو لدى العائلة، أو لدى الغير، أو العمل للحساب الخاص، حيث يكون الدخل متواضعاً والأجر رمزياً، هذا النشاط الذي تحكمه سياسات السوق المحلية التي تتذبذب مع الأوضاع السياسية والإقتصادية والأمنية وغير المستقرة، وتشتد في حالات الحروب والنزاعات المسلحة والإقتتال بين الأطراف المتصارعة، كالذي يحدث اليوم في كثير من البلاد العربية ومنها اليمن، لهذا يتعرض العديد من هؤلاء العاملين والعاملات إلى الطرد من العمل أو التوقف كلياً أو التعطل الجزئي، كما يواجهون أشكالاً من التعسف والإستغلال، لا سيما من يعملون لدى الغير، إذ لاتحكم العلاقة بين رب العمل والعامل أو العاملة أي قوانين عمل تنظم هذه العلاقة وتؤمن لهم حقوقهم الإقتصادية والاجتماعية، والمرأة في هذا الجانب تكون أكثر عرضة للإستغلال والإبتزاز والعنف والتمييز، وتصبح معاناتها أشد وطأة حين تتعرض للتحرش الجنسي أو الإعتداء أو الإغتصاب من قبل رب العمل، وتكون المسألة أكثر خطورة، حين يستعين أرباب العمل في هذا القطاع بأطفال عاملين دون السن القانونية التي تسمح لهم بمزاولة العمل حيث يتعرضون إلى كل صور العنف والإستغلال، وإذ لاتوجد قوانين لحمايتهم من العمل في هذه الأعمال .

### إحصائيات

بلغ عدد سكان اليمن في سن العمل (10 سنة وأكبر) في 2013 – 2014 م (13400000) ثلاثة عشر مليوناً وأربعمائة ألف نسمة، بلغت نسبة الرجال منهم أكثر قليلاً من النصف (50.8%) من أصل عدد السكان الذي بلغ (26687000) ستة وعشرين مليوناً وستمائة وسبعة وثمانين ألفاً حسب إسقاطات عام 2015 م ، بمعدل نمو سكاني (3.7%) سنوياً.

وقد أكد مسح القوى العاملة لعام (2013-2014 م) أن حوالي نصف الأفراد العاملين مستخدمون (يعملون عند الغير) وحوالي (42.2%) كانوا إما يعملون لحسابهم الخاص، أو عمالاً مساهمين في إطار أسراهم، كما تركزت العمالة بصورة كثيفة في قطاع الخدمات (55.6%) وتحديداً في التجارة (22.7%) والإدارة العامة (12.7%)، أما الزراعة فقد ساهمت بنسبة (29.2%) من إجمالي العمال، مقارنة بنسبة (14.5%) لقطاع الصناعة، ووصل معدل البطالة العام إلى (13.5%)، وهو يرتفع كثيراً في أوساط النساء (26.1%) عنه في أوساط الرجال (12.3%)، إن معدل بطالة الشباب والذي بلغ (25.3%) كان تقريباً ضعف متوسط البطالة على المستوى الوطني، نظراً لصعوبة توافر المؤشرات الإحصائية المعنية بهذا القطاع ضمن سلاسل زمنية متتالية لمعرفة حجم التطور وقياس معدل النمو

السنوي للعاملين والعاملات غير المهيكليين، لتمكين المؤسسات الحكومية المعنية من توجيه مسار العمل فيه، ومن صياغة السياسات العامة، وفي مقدمتها سياسات استخدام العمالة غير المهيكلة التي تعاني من الإهمال والتهميش الواضح في هذه السياسات، وتمكين المخططين من التخطيط للبرامج والمشروعات الإقتصادية والإجتماعية والتنمية.

### السياسات العامة

اهتمت الحكومة اليمنية بصياغة سياسات عامة لدعم العاملين والعاملات في القطاع العام والقطاع الخاص ضمن حزمة من البرامج والخطط والمشروعات التنموية وخصوصاً في المجال القانوني، حيث قامت بإصدار قوانين تنظم هذا النوع من العمل، ولكنها في الوقت ذاته، لم تعط العاملين والعاملات في القطاع غير المنتظم – وهو قطاع حيوي وهام – الإهتمام الذي أولته للقطاعين السابقين، بل الأخطر من ذلك أن هذا القطاع لم يكن ضمن أولوياتها، فعلى سبيل المثال لا الحصر، تبنت الحكومة اليمنية بعض السياسات ذات الأثر المحدود على هذه الفئة حين قامت بإنشاء برنامج شبكة الأمان الإجتماعي في سياسات البرنامج الوطني للتخفيف من الفقر، ووضع مكونات رئيسية لهذه الشبكة تتكون من ثلاث مجموعات :

- برامج ومشاريع ممولة بقروض وهبات خارجية.
- التأمينات الإجتماعية.
- برامج وأنشطة المؤسسات الحكومية المختلفة.

تركزت برامج المجموعة الأولى في إنشاء الآتي :

### صندوق الرعاية الاجتماعية:

ليقدم الإعانات النقدية للفئات الأكثر فقراً وللعجزة والمسنين وذوي الإعاقة، واستثنى هذا الصندوق العمالة في القطاع غير المهيكلي الذي كان ينبغي إدراجها ضمن الفئات المشمولة برعايته، باعتبار أن هذا النوع من العمالة كثيراً ما يتعرض فيه العاملون والعاملات إلى البطالة الجزئية أو إلى الطرد التعسفي من العمل وغيرهما من المشكلات، فضلاً عن أن هذه الفئة من العمالة تنحدر من الفئات الأشد فقراً بسبب تدني أجورهم بل وتوقفهم في أحوال كثيرة عن العمل لإعتبارات تتصل بسوق العمل المحلي .

لذلك، وتولافياً للنقص الذي كان في قانون الرعاية الإجتماعية لعام 1996 م، صدر قانون الرعاية الإجتماعية رقم (39) لعام 2008 م والذي منح المستفيدين من صندوق الرعاية الإجتماعية حق الحصول على المساعدة الإقتصادية والتي اعتبرها القانون قرضاً ميسراً لكي يبدأ المستفيد بإقامة مشروع صغير، وكذا المتعطلين عن العمل بالحصول على قرض حسن لإقامة مشروع صغير.

حيث أن المساعدة الإقتصادية هي المساعدة النقدية والنوعية التي يتكفل الصندوق بتقديمها للفئات المنصوص عليها في المادة (11) من هذا القانون، وهي المرأة التي لا عائل لها أو العاطل عن العمل، ويشترط في العاطل عن العمل أن لا يقل عمره عن (18) عاماً ولا يتجاوز (60) عاماً وإمكانية تواجده في سوق العمل، ولا يحصل على مساعدة إجتماعية أو اقتصادية أخرى من أي جهة حكومية، وفي جميع الأحوال لا يعتبر الفرد مهيئاً للتواجد في سوق العمل إذا كان ملتحقاً بالدراسة الجامعية أو التعليم الفني أو المهني، واشترط القانون في من يؤهل للحصول على المساعدة الإقتصادية أن يعيش تحت خط الفقر الغذائي وأن يكون مسجلاً ضمن العدد الذي تغطيه المخصصات المرصودة للفئة المستحق للمساعدة.

### الصندوق الإجتماعي للتنمية:

وهو إحدى الآليات التي يرتبط عملها ببرنامج شبكة الأمان الإجتماعي، ويمول مشروعات إنمائية في المناطق النائية والمناطق الأكثر احتياجاً للخدمات الأساسية بهدف تحسين الأوضاع المعيشية للمجتمعات المحلية وخلق فرص عمل، إذ لم تتضمن إستراتيجيات وسياسات العمل في هذا الصندوق أي خطط وبرامج ومشروعات تنفيذية لدعم العاملين والعاملات في هذا القطاع، بل اتصفت

سياسته بالعمومية ونتج عنها مشروعات لا تلبى خصوصية الفئات والشرائح الأكثر فقراً ومنها فئة العاملين والعاملات في القطاع غير المنتظم .

### مشروع الأشغال العامة:

بدأ المشروع في عام 1996 م ، ويهدف إلى تنمية المجتمع من خلال تحسين مستوى الخدمات التعليمية والصحية والمساهمة في خلق فرص عمل دائمة، وكان تنفيذ هذه المشاريع من قبل مقاولين يستخدمون عمالة غير مهيكلة وبأجور يومية.

### بنك الأمل للإقراض الأصغر:

يستهدف بنك الأمل للإقراض الأصغر تقديم القروض النقدية للفقراء القادرين على إقامة أنشطة مدرة للدخل، كما يقدم الخدمات المالية للفئات المستهدفة والمنظمات التي تمارس أنشطتها في مجال التخفيف من الفقر.

### برنامج مكافحة الفقر وتوفير فرص العمل:

دخل هذا البرنامج مرحلة التطبيق في منتصف عام 1998م، وقد ساهم في إنشاء الجمعيات التنموية المحلية وتمويل عدد من المشروعات المدرة للدخل في خمس محافظات صنفت أنها من أفقر مناطق الجمهورية، بالإضافة إلى دعم البرنامج الوطني للأسر المنتجة وتشغيل برنامج الإقراض الصغير، كما تولى هذا البرنامج تمويل كل من المسح الوطني لظاهرة الفقر ومسح القوى العاملة عام 1999م وإنشاء وتجهيز ثمانية مكاتب تشغيل في ثماني محافظات، وكذا تم تمويل إعداد الخطة الإستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر، ومول مكون التنمية البشرية.

### المؤسسات العامة للتأمينات الإجتماعية:

تؤمن المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية على العاملين والعاملات في القطاع الخاص، وحيث أن مسح القوى العاملة لعام (2013 – 2014) يشير إلى أن إجمالي العمالة بلغ "أربعة ملايين ومائتي ألف شخص"، وقد استأثر القطاع غير المنتظم بالسواد الأعظم من العمالة حوالي (73.7%)، وبلغت نسبة السكان العاملين الذين سبق لهم العمل أو انخرطوا في العمالة غير الرسمية أكثر من (81%) بما في ذلك حوالي (8%) عملوا في وظائف عمالية غير رسمية داخل مؤسسات ومشاريع القطاع الرسمي ووحدات إنتاج أخرى رسمية، وكان (42.4%) مستخدمين يعملون لحسابهم الخاص أو عمال مساهمين في إطار أسرهم.

وهذا ما يؤكد أن عدداً كبيراً من القوى العاملة التي تعمل خارج الجهاز الإداري للدولة تمثل السواد الأعظم من القوى العاملة، إلا أن هذه العمالة لا تخضع للتأمينات الإجتماعية على الرغم من أن قانون التأمينات الإجتماعية رقم (26) لعام 1991م، قد أشار إلى أنه ينطبق على أصحاب الأعمال والعمال في القطاع الخاص، وصدر قرار عام 2003 م، من رئيس المؤسسة طبقاً لأحكام القانون أن يتم التأمين على عامل فأكثر وعلى صاحب العمل، إلا أن ذلك لم يطبق بشكل واسع نظراً للأوضاع السياسية والأمنية وعدم استقرار القطاع الخاص.

وحتى الآن وبسبب الحرب الدائرة في اليمن وتوقف أعمال الشركات النفطية المحلية والأجنبية وتسريح أعداد كبيرة من العمال والموظفين، وكان يعمل في هذه الشركات، شركات من الباطن تقوم بتشغيل عمالة غير منتظمة وتم الإستغناء عنهم دون أن تكون لهم

حماية إجتماعية، والمؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية لم تستوعب العاملين غير المنتظمين ، ولذلك يستمر هذا العمل غير المنتظم في تعرضه للخسائر وعدم الإستفادة من المنافع التي تحققها التأمينات الإجتماعية<sup>39</sup>.

## سوريا

### البيئة التشريعية

يقر دستور عام 2012 الذي تم على خلفية الحراك المجتمعي في عام 2011، بحق السوريين في العمل، ومسئولية الدولة عن توفيره لهم، وحقهم بأجر حد أدنى " يضمن متطلبات العيشة وتطورها"، كما تكفل الدولة الضمان الإجتماعي والصحي للعمال وفقاً للمادة 40 من الدستور .

ينظم سوق العمل بشكل رئيسي قانونان، الأول هو القانون رقم (50) لعام 2004، والذي يحكم علاقات العمل والإستخدام وإنهاء العمل في الدولة والقطاع العام، وهو قانون يختص بالقطاع المهيكلي، والذي يشتمل على عمالة غير منتظمة (بمعنى أنها لا تحظى بالحماية، مثل المتعاقدين والعمال المؤقتين والعمال العرضيين) ، وقد شملت التعديلات على قانون التأمينات الإجتماعية رقم (92) لعام 1959 بالقانون رقم (28) لعام 2014 جزءاً كبيراً منهم بالمظلة التأمينية .

والقانون الثاني المنظم لسوق العمل هو القانون رقم (17) لعام 2010 الذي ينص على " وتسري أحكام هذا القانون على علاقات العمل في القطاع الخاص والشركات العربية والإتحادية والأجنبية والقطاع التعاوني والقطاع المشترك غير المشمول بأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة (المادة 4 - أ) ولا تسري أحكام هذا القانون على العاملين الخاضعين لأحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم والعاملين في الجمعيات والمؤسسات الخيرية والعاملين في أعمال عرضية، والعاملين في عمل جزئي، الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين، ويوجد فئات عدة غير مشمولة بأي من القانونين مثل العمال المياومين ، والعمال الموسميين ، والعاملين في المنازل.

يوفر قانون التأمينات الإجتماعية مظلة الحماية الإجتماعية والرعاية الصحية للعاملين المشمولين بقانوني العمل والعاملين خارج إطار هذين القانونين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التأمينات عام 2014 ، حيث أصبح بموجبه يشمل " العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ مهما كان عدد عمال المنشأة".

### القطاع غير المنظم في الجهود الحكومية ومنظمات المجتمع المدني بما فيها النقابات العمالية

إن الإهتمام الحكومي بالقطاع غير المنظم، بدأ متأخراً نسبياً في النصف الثاني من ثمانينيات القرن الماضي، من خلال مسح الهجرة الداخلية سنة 1987 ، وبدأت مسوحات قوة العمل منذ التسعينات ترصد توزيع العاملين في هذا القطاع وتركيباتهم. تبنت الحكومة برنامجاً لمعالجة تحدى القطاع غير المنظم ، بإشراف " هرناندو ديسوتو" كبير النيوليبراليين في عالم غير منظم.

<sup>39</sup>- د. علي محمد النصيري، وكيل وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل لقطاع علاقات العمل، ملخص عن تقرير الجمهورية اليمنية حول العمل غير المهيكلي ، الفصل الثالث ، اليمن ،

ص 565 ، 566. تقرير على الرابط: <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/20.pdf>



وكان قد صدر في عام 2007 المرسوم التشريعي رقم (61) والذي يتضمن منح مزايا ضريبية لتحويل القطاع غير المنتظم إلى قطاع منظم وتحويل الشركات الفردية والعائلية إلى شركات مساهمة، وبدأ العمل به في 2008/1/1 وينتهي في عام 2010، كما وضعت سوريا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية " البرنامج الوطني للعمل اللائق" للفترة (2008 – 2010) مما عزز الإهتمام بواقع القطاع غير المنتظم، ولكن إنتهاء البرنامج من دون إنجازات الإصلاحات المؤسسية الضرورية لتفعيل برامج العمل اللائق، ضيع إمكانية تطوير برامج خاصة بالقطاع غير المهيكّل، ولاحقاً وقعت الحكومة في 2010/2/3 على وثيقة مشروع " التمكين القانوني للفقراء، وتنظيم القطاع غير المنتظم " مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وذلك في إطار " برنامج التعاون القطري السابع للأعوام 2007 – 2011 بين الحكومة والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة"، وفي عام 2016 صدر المرسوم التشريعي رقم (2) الذي يقضي بإحداث هيئة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تتبع وزارة الإقتصاد والتجارة الخارجية، وتهدف الهيئة إلى إيجاد بيئة أعمال تمكينية بما يساهم بتنمية قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإنتقالها إلى القطاع المنتظم.

حدد المؤتمر الأخير للإتحاد العام لنقابات العمال لعام 2015 عدداً من الأهداف ولم يحدد آليات تحقيقها، ومن هذه الأهداف " العمل على إصدار قانون لتثبيت العاملين المؤقتين القائمين على رأس عملهم الذين مضى على استخدامهم أكثر من سنتين " و " تعديل صكوك العمال الموسمين العاملين في أماكن عمل دائمة بطبيعتها بحيث يشملهم الترفيع عن المدة التي يتم إستخدامها بها إذا كانت متصلة أو منفصلة ومنحهم تعويض طبيعة العمل"، وتندرج هذه المطالب في إطار الحد من العمل غير المنتظم ولكنها محدودة الأهمية بالنسبة للقطاع والعاملين فيه، والإشارة الوحيدة للقطاع غير المنتظم جاءت من خلال عمل الإتحاد العام في مجال المرأة العاملة والطفل للمرحلة القادمة. " الإهتمام بالمرأة العاملة في القطاع الخاص وظروف عمل المرأة والأطفال في القطاع غير المنتظم والعمل على رعايتها وحماية حقوقها والدفاع عن مصالحها وإستقطابها للمنظمة النقابية"<sup>40</sup>.

<sup>40</sup> - العمل غير المهيكّل، المركز السوري لبحوث السياسات، سوريا، ص 532، 533. تقرير على الرابط:

<https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/19.pdf>

## فلسطين

### سمات العمل غير المهيكل

يمتاز العمل غير المهيكل في الضفة الغربية وقطاع غزة بعدة سمات، ومن أهمها انتشاره الجغرافي، ووجوده في قطاعات إقتصادية واسعة، وعلى الرغم من هذا، يتسم هذا العمل بأنه من الأعمال اليدوية، وهي الأكثر خطورة، ويفتقد إلى معايير السلامة الصحية والمهنية، كما أن العمل غير المهيكل هو الأقل أجراً ويحرم العاملات والعاملين من العديد من الحقوق، أهمها الحصول على الحد الأدنى من الأجور، وغياب التأمين الصحي، والأجازات المرضية والسنوية، وأجازات الأمومة وأتعاب نهاية الخدمة، وعدم تعويض عن ساعات العمل الإضافية، وعقود عمل مع شروط عمل واضحة.

### خطط تنموية وسياسات رسمية

يمكن القول أن هناك غياباً شبه تام للسياسات الرسمية الموجهة نحو القطاع غير المهيكل، والعمل غير المهيكل، سواء كان باتجاه هيكله القطاع الإقتصادي أو هيكله العمالة، بل على العكس نجد أن العمالة غير المهيكلة في الضفة الغربية وقطاع غزة تفتقد إلى أدنى أسس الحماية المهنية والنقابات الإجتماعية، وهذا يعنى استمرار وجود إقتصاد غير مهيكل، يتلقون رواتب قليلة، ولا ينعمون بالحماية القانونية والإجتماعية والصحية والمهنية في منشآتهم أو مشاريعهم المختلفة.

من جهتها، قامت الحملة الوطنية للضمان الإجتماعي، والتي تشكلت بهدف تعديل قانون الضمان الإجتماعي الذي أقر في شهر مارس عام 2016، بإقتراح تطوير آلية واضحة لإنضمام العمالة غير المهيكلة إلى الضمان الإجتماعي، حيث تساهم الحكومة في نسب الإشتراكات من أجل تشجيع العمال والعاملات على الإنضمام إلى مؤسسة الضمان الإجتماعي التي توفر كرامة وشروط حياة أفضل، وعلى الرغم من النقاش الواسع المجتمعي حول منظومة الضمان الإجتماعي، لم يرَ الفريق الوطني، ومن ثم وزارة العمل، ضرورة لإدماج العمال غير المهيكلين والنظاميين في المنظومة، ما يبقى الباب مفتوحاً أمام هؤلاء العمال في القطاعات غير المهيكلة للإنتساب الإختياري، وهو ما لن يحصل بحكم التجارب السابقة لمثل هذه الأنظمة.

على الرغم من الظروف السلبية التي تحيط بالعمال في القطاعات غير المهيكلة، يبقى هناك سؤال كبير داخل المجتمع الفلسطيني حول ما إذا كان الإنتقال من الإقتصاد غير المهيكل إلى المهيكل / الرسمي أمراً منشوداً؟، تختلف وجهات النظر، فمن زاوية يرى البعض عدم وجود جدوى إقتصادية لإنتقال المنشآت إلى الإقتصاد المهيكل من حيث زيادة العبء الضريبي، وعدم قدرة المنشآت



على الولوج إلى القروض، إما بسبب الفوائد العالية وإما بسبب الشروط التعجيزية للبنوك، فضلاً عن تركيز الحكومة الفلسطينية في قانون الإستثمار على كبرى الشركات العاملة في مجال الخدمات، ومن زاوية مقابلة تبرز وجهة نظر لها علاقة بالعمق الإجتماعي لوجود هذه المنشآت في القطاع غير المهيكل، بما أن غالبيتها العظمى تعمل في الأنشطة الشرعية للإقتصاد. إن هذه المنشآت ساهمت وحافظت على قدرة صمود إقتصادية وإجتماعية داخل المجتمع الفلسطيني خلال الهزات الكبيرة التي تعرض لها، وتحديداً خلال الإنتفاضتين الأولى والثانية، وإن اختلفت وجهات النظر، يجمع الجميع على ضرورة تحسين ظروف العمل غير المهيكل في الأنشطة الإقتصادية كافة، ما من شأنه أن يساهم في إحقاق الحقوق الإقتصادية والإجتماعية، وتحديداً في مجال حقوق العمل والعمال<sup>41</sup>.

## المغرب

فيما يتعلق بنظام العمل في المغرب ، فإنه يوجد قانون يسمى قانون الشغل، والذي تسري أحكامه على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أياً كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، و أياً كان نوع المقاولة التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، وذلك وفقاً للمادة (1) منه. وفيما يتعلق بعدد ساعات العمل في القطاع الخاص، فقد نص القانون على أن "تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في (2288) ساعة في السنة أو (44) ساعة في الأسبوع". أما فيما يتعلق بحقوق العامل أو الأجير فقد جاء بالقانون "أن يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضاً عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقاولة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه. (240) ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة."

إن الإستراتيجيات والسياسات المتبعة من طرف الحكومة المغربية لا تلتفت بقدر كبير لمصير العمالة غير المنتظمة رغم أن هذا القطاع يساهم بحصة هامة في الناتج الداخلي الخام وفي إيجاد مناصب للعمل، وفي التخفيف من تداعيات الأزمات الإقتصادية والمجتمعية، ومن ثم يمكننا القول أن مكانة القطاع غير المنتظم / المهيكل لا تزال غير واضحة بل ومهمشة من قبل السلطات العمومية.

ليست هناك سياسة رسمية لتحسين أوضاع العمل غير المنتظم في المغرب نظراً لعجز الدولة وعدم قدرتها عن فرض إحترام بعض القوانين، من أجل الحفاظ على التوازن الإجتماعي، بالنظر إلى أن الأنشطة غير المهيكلية، بفضل وظيفتها في الضبط وإعادة التوزيع، يمكنها أن تساعد في الحفاظ على التماسك الإجتماعي وفي ضبط سوق العمل، عبر ما تخلقه من مناصب شغل ومداخل، وهي بذلك تحرر الدولة من بعض أعبائها .

وإننا نرى أنه من الضروري واللازم إعتقاد إجراءات جديدة وحاسمة يكون الهدف منها إدماج القطاع غير المهيكل في الإقتصاد الوطني، من أجل تنويع النسيج الإنتاجي الوطني ليصبح أكثر أداءً وإندماجاً.

<sup>41</sup> - فراس جابر، باحث مؤسس مرصد السياسات الإجتماعية والإقتصادية، إباد الرياحي، باحث مؤسس مرصد السياسات الإجتماعية والإقتصادية، العمل غير المهيكل، فلسطين، ص 475 وما بعدها، تقرير منشور على الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/17.pdf>

على أنه يجب القول، أنه بدأ نوع من الوعي النسبي بأهمية القطاع غير المهيكل، والذي بدأ خلال التجريبتين الحكوميتين الأخيرتين، فضلاً عن البرامج والمبادرات التي قامت بالمغرب، حيث أن القطاع غير المهيكل يستدعي سياسة خاصة من أجل دعمه والإرتقاء بأدائه، بدلاً من محاربته أو التضييق عليه بالنظر إلى الدور الذي يطلع به داخل المجتمع، إن كثرة الوثائق الإدارية وتعدد الإجراءات تشكل أهم عامل ينفر المقاولات الصغيرة من التعامل مع الضرائب، الشئ الذي يفرض اعتماد صيغة جبائية خاصة بهذا النوع من المقاولات والأنشطة وتبسيط الإجراءات من أجل إدماجها في القطاع المهيكل، والعمل على تسهيل الدخول إلى الخدمات المحاسبية عبر اعتماد نظام للمحاسبة، يعتمد على البساطة.

كما أنه يجب التفكير في إنشاء مراكز تدريب المحاسبة المعتمدة في غرف التجارة والصناعة والخدمات من أجل مساعدة التجار على مسك الحسابات الخاصة بهم، وإعداد إقراراتهم الضريبية، والإشهاد على صحة وثائقهم الضريبية والمحاسبية، والعمل على تبسيط الأعمال الإدارية من أجل تسهيل عملية الإستثمار وتفادي صعوبات وعراقيل الإجراءات الإدارية التي يمكن أن تكون من بين أسباب لجوء بعض الممارسين للقطاع غير المهيكل، ودعم تجارة القرب والنهوض بها حتى ترقى إلى مستوى تطلعات المستهلك وتصبح أكثر تنافسية وجاذبية.

أصبحت اليوم المصالح الحكومية أكثر وعياً، خصوصاً مصالح وزارة الإقتصاد والمالية، بحجم تغلغل القطاع في الإقتصاد المغربي والإمكانيات الكامنة التي يتوفر عليها إذا ما أرادت السلطات العمومية إخضاع الضريبة، في ظل الحاجة المتزايدة لتعبئة موارد الخزينة، حيث يمكن أن يشكل إخضاع القطاع غير المنظم للضريبة مصدراً هاماً للموارد الجبائية ويخفف العبء الجبائي على القطاع المنظم في (3%) من الشركات المغربية تؤدي حوالى (80%) من عائدات الضريبة على الشركات، تطرح وضعية مخيفة التساؤل حول الخطر الذي يهدد موارد الميزانية في حال معاناة تلك الشركات من تداعيات ظروف إقتصادية صعبة.

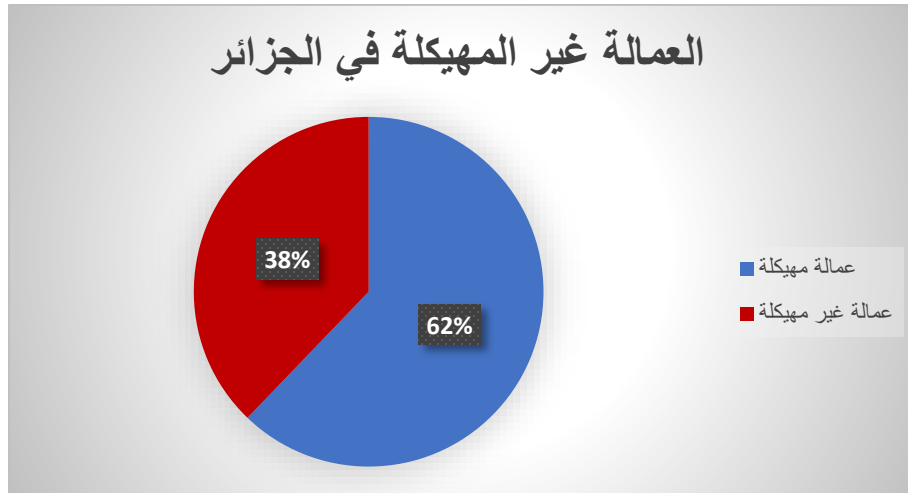
على المستوى المحلي شرعت المجالس البلدية في عدد من المدن بمعالجة القضاء على مشاكل الأنشطة غير المهيكلية خصوصاً ما يتعلق بمشاكل الباعة الجائلين وتحرير الملك العام، بتنسيق مع السلطات المحلية وأحياناً بشراكة مع جمعيات الباعة الجائلين نفسها إعادة تنظيم الباعة الجائلين داخل أسواق نموذجية وتحليل الملك العمومي من محتليه.<sup>42,43</sup>

<sup>42</sup> - منير زويتن، أي إدماج للقطاع الحضري غير المنظم بالمغرب، ضمن كتابات مستقبل المدينة، تحت إشراف، على سنجاري، منشورات كريت، 2003، ص 159 .

<sup>43</sup> - د. فوزي بوخرص، أستاذ علم الاجتماع، جامعة ابن طفيل، القنيطرة، العمل غير المهيكل، المغرب، تقرير منشور على الرابط :

## الجزائر

تعاني الجزائر على غرار الدول العربية الأخرى من إنتشار ظاهرة العمل غير الرسمي أو العمل غير المهيكل، قدر بحوالي (37.7%) من مجمل العاملين، غير القطاع الفلاحي، غير أن أهم ما يميز العمل غير المهيكل في الجزائر هو انخفاضه منذ عام 2011، بعد أن عرف إرتفاعاً ملحوظاً بين عامي 2003 و 2010، ويمكن أن نعزو هذا الإنخفاض إلى الآليات العمومية المحفزة لخلق مناصب الشغل بمختلف أشكالها، ولكن إنخفاض أسعار النفط منذ سنة 2014 شكل صدمة للإقتصاد الجزائري المعتمد بشكل كبير على عائدات تصدير هذه المادة الأولية، ما يمكن أن يساهم في إرتفاع العمل غير المهيكل مرة أخرى، كنتيجة مباشرة لهذه الأزمة الإقتصادية.



يمكن تمييز ثلاثة مصادر رئيسية للعمل غير المهيكل في الجزائر والمتمثلة في التسرب المدرسي وحاملي شهادات التكوين المهني والتعليم العالي، والإصلاحات الإقتصادية، والخصخصة وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية. يشمل العمل غير المهيكل في الجزائر عدة قطاعات منها:

الصناعات التحويلية: وتضم الوحدات غير المسجلة إطلاقاً أو المسجلة جزئياً والتي تسجل عمالات غير مصرح عنهم لدى الضمان الإجتماعي أو مصرح عنهم، ولكن ليس بالمبلغ الحقيقي للأجر الذي يتقاضونه ويتضمن بعض الأنشطة التي تعتبر نشاطات غير رسمية مثل خياطة الملابس وإنتاج الألبان وغيرها .

التعدين والمحاجر: أغلب منتجات هذا النشاط مثل الرمل والجبس والطين وغيرها ولا توجد عنها بيانات رسمية منشورة. تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق: تعتبر تجارة التجزئة من أهم النشاطات الإقتصادية في الجزائر وظهر على أثرها ما يعرف "بالأسواق الفوضوية" التي عبتاً حاولت السلطات العمومية أن تزيلها لكنها لم تفلح لعدة أسباب.

النقل والمواصلات : بخلاف المؤسسات العمومية ومع الإفتتاح على القطاع الخاص قررت الحكومة منح تراخيص مزاولة نشاط النقل بالحافلات في المدن وما بينها للشبان كمحاولة لامتصاص الأعداد الكبيرة من البطالين منهم، وتوفير خدمة النقل، غير أن غالبيتهم يزاولون هذا العمل بصفة غير مهيكلة ويقومون بتوظيف شباب في هذه المهنة لا يملكون أي تكوين وبالتالي لا يقومون بالمطالبة بأجور عالية.

البناء والأشغال العمومية : يشغل هذا القطاع أعداداً كبيرة من العاملين بالأجر اليومي، ما يصعب من عملية التصريح عنهم لدى الضمان الإجتماعي.

الخدمات الإجتماعية والشخصية: تشمل كل الأشخاص العاملين في الخدمة الشخصية مثل قاعات الحلاقة والتجميل والمغاسل وتنظيف المساكن

يمكننا القول أنه رغم تعدد البرامج الموجهة لمكافحة البطالة وترقية التشغيل فلا يوجد برنامج مخصص لمكافحة العمل غير المهيكل موجه خصيصاً لهذه الفئة من العمال.

### السياسات المنتهجة في مكافحة العمل غير المهيكل

على الرغم من تعدد البرامج الموجهة لمكافحة البطالة وترقية التشغيل، فلا يوجد برنامج مخصص لمكافحة العمل غير المهيكل موجه خصيصاً لهذه الفئة من العمال، ومن الملاحظ أن سياسة التشغيل في الجزائر تعتمد على ركيزتين أساسيتين، وهما ترقية الشغل عن طريق تحفيز المبادرات المقاولاتية وترقية العمل المأجور.

وترتكز مبادرة ترقية الشغل عن طريق فتح المجال للمبادرات الفردية لإنشاء المؤسسات، على فكرة مفادها أن العمل المأجور لا يمكن لوحده أن يكون حلاً لمشكلة البطالة، وعليه كان لزاماً التفكير في آلية يمكن معها توفير العمل للشبان الطامحين لإثبات ذواتهم عن طريق فسح المجال لهم للدخول في عالم المقاولاتية، ولغاية تجسيد هذه الأهداف قامت السلطات العمومية بإنشاء آلية مؤسساتية تتمثل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما اتخذت عدة آليات لدعم هذا النوع من العمل تقوم عليها بعض المؤسسات كالوكالة الوطنية للتشغيل، ومديريات التشغيل، والأجهزة المختلفة للإدماج المهني.

### أهداف السياسة الوطنية للتشغيل

من ضمن أهداف السياسة الوطنية للتشغيل يمكن أن نورد ما يلي :

1. محاربة البطالة عن طريق مقارنة إقتصادية.
2. العمل على ترقية يد عاملة مؤهلة على المديين القصير والمتوسط.
3. تطوير روح المقاولاتية في صفوف الشباب.
4. مواومة شعب التكوين مع احتياجات سوق العمل.
5. تدعيم الإستثمار الكثيف لليد العاملة.

6. إنشاء هيئات قطاعية للتنسيق.
  7. تحديث آليات المراقبة والتقييم.
  8. تعزيز وتطوير آليات الوساطة في سوق العمل.
  9. مواصلة ترقية تشغيل الشباب وتحسين معدل التثبيت في المناصب بعد نهاية مرحلة التدريب.
  10. العمل على تقليص معدل البطالة في حدود (9%).
- ولتحقيق هذه الأهداف حددت السلطات العمومية سبعة محاور رئيسية للتدخل نوردتها فيما يلي:

- تدعيم الإستثمار في القطاع الإقتصادي الخالق للوظائف.
- ترقية التكوين المؤهل خصوصاً في مواقع العمل لتسهيل إدماج المتدربين.
- ترقية سياسية تحفيزية تجاه المؤسسات لهيئة الشروط المثلى لخلق الوظائف.
- ترقية تشغيل الشباب.
- تحسين وتطوير تسيير سوق العمل.
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل.
- إنشاء هيئات التنسيق القطاعي.

يمكننا أن نستنتج من كل ذلك أن ارتفاع العمل غير المهيكل في الجزائر يعبر عن الفشل الذريع لسياسات التنمية المنتهجة منذ عقدين، فبعد عقود من سياسات التوظيف الكثيف كنتيجة حتمية لسياسة التصنيع ونظام الإقتصاد المخطط، بدأ العمل غير المهيكل بالظهور ليصل إلى مداه مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (1994 – 1998) وما رافقه من غلق المؤسسات العمومية، وتسريح العمال، وتجميد التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية، وانضمام جحافل البطالين الجدد سواء المملوظين من قبل النظام التربوي أو حاملي الشهادات العليا.

لقد ساهم تخلي الدولة عن الدور الذي كانت تقوم به والذي كان يتمثل في أن تسهر على متابعة وإنجاز كل شئ، إلى دولة حارسة تسعى لتحديد تدخلها في الإقتصاد بحيث ما تقتضيه الضرورة الإقتصادية في ارتفاع نسبة العمل غير المهيكل.

لقد توارى دور الدولة بشكل كبير خصوصاً في ميدان الشغل من دون أن يعوضه القطاع الخاص، لقد أوضح تحليل تطور التشغيل أن وضعية الشغل في الجزائر قد تدهورت فيما يخص ضمان الشغل وخصوصاً بالنسبة للشبان، كما أن القطاع العمومي الإقتصادي لم يعد يساهم في خلق فرص العمل، في حين كان إلى وقت قريب المشغل الأساسي والحامي لنوعية العمل المضمون، وأخذت المؤسسات غير الرسمية حصصاً هامة في النسيج الإقتصادي للبلد بما فيها العمل غير المصرح به.

كما أنه بعد الإنخفاض في العمل المهيكل في الجزائر الذي سجل في السنوات التي أعقبت الإستقلال، بدأ معدل العمل غير المهيكل بالارتفاع مع الأجيال التي تصل إلى سوق العمل ابتداءً من عقد الثمانينات، وتزامن وصول هذه الأجيال مع الأزمة الإقتصادية والتحول العميقة التي شهدتها الإقتصاد الجزائري، والمحير أن الأجيال الجديدة هي الأكثر تضرراً من ظاهرة العمل غير المهيكل على الرغم من مستوى التكوين العالي الذي حصلت عليه، وبالتالي نحن في عمق ثنائية الذين هم في الداخل والذين هم في الخارج. وهذا ما يمكن أن يؤدي إلى صراع أجيال، مع ما يحمله من آثار سلبية على المستويين السياسي والمحيط الإجتماعي.

وسمح وجود مخططات لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المصادق عليه من طرف الحكومة سنة 2008 والذي بموجبه نص على إنشاء هيئات تنسيق بين القطاعات بهدف إشراكها في إعداد وتطبيق وتقييم السياسة الوطنية للتشغيل، بالحفاظ على ديناميكية إحداث مناصب العمل، وكذا تقليص البطالة من حوالي (30%) سنة 1999 إلى (11.2%) في سبتمبر 2015.

غير أن هذه الأهمية الممنوحة لهذه المسائل لم تسعف الشبان الباحثين عن فرص عمل تضمن لهم كرامتهم ، بل لم يجدوا بدأً من الدخول في مغامرة العمل غير المهيكل ، عساهم أن يظفروا بعمل يماشى ومؤهلاتهم ، لكن هذه المغامرة التي يعتبرها الكثير من الشبان كمرحلة إنتقالية أو هم في وضعية إنتظار قطار الشغل الرسمي الذي كثيراً منهم لا يقدر على اللحاق به أو أنه لا يأتي إطلاقاً<sup>44</sup>.

## لبنان

يشكل العمل غير المنتظم / اللانظامي في لبنان مكوناً أساسياً للتشغيل واستيعاب الدفع المتزايد للبيد العاملة، في ظل محدودية الإنتاج للإقتصاد اللبناني وغياب أي إستراتيجية حكومية، في الأفق القريب ، لتحسين الإنتاجية والتوجه نحو نمو مدفوع بنتاج فرص العمل. يستوعب القطاع العام اللبناني في أجهزته المدنية والعسكرية والتربوية حوالي (10%) من إجمالي العاملين اللبنانيين ، حوالي (13.696) فرداً يستثنى هذا الرقم حوالي (27 ألف) أستاذ متعاقد في القطاعات التربوية المختلفة بإستثناء الأساتذة المتعاقدين في الجامعة اللبنانية، وعمال متعاقدين بعقود غير نظامية، بمعنى أنها غير ثابتة ولا تعطيهم أي تقديرات إجتماعية أو ضمانات لنهاية الخدمة أو إستمرارية العمل، وفي الكثير من الأحيان لا يستفيدون من تغطية حوادث العمل، ويتوزع هؤلاء على الفئات التالية (متعاقدون ، مياومون ، عمال تحت الطلب ، عتالة) يبلغون حوالي (6880) فرداً .

إلا أنه قد جرى إدخال مبدأ التعاقد المحدد المدة الزمنية مع الإستفادة من كافة التقديرات الأخرى ، وهو أتى في مرحلة لتعويض النقص الحاصل في العديد من القطاعات مع إلغاء الخدمة العسكرية الإلزامية في العقد الماضي ، أما الباقي من العاملين فيتوزعون على الجهاز التربوي والجهاز المدني .

إن المؤسسات العامة في لبنان تركز بشكل أساسي على العمال اللانظاميين، وقد سمح المشرع اللبناني بذلك عبر قانون الموظفين لعام 1959، وعبر ترك هامش من علاقات العمل خارج إطار التغطية القانونية ، ومن دون أن تشكل خرقاً للقانون المرعي الإجراء، بمعنى أن الدولة لاتقوم بتعديل السياسات أو القوانين المعتمدة بما يسمح بالمزيد من المرونة في علاقات العمل ويحد من الضمانات للعاملين، بل هي تبقى على المنظومة القديمة، وإنما تتحايل عليها عبر ثغرات قانونية تغض النظر عنها من جهة وتعتمدها في غير مسعاها الأساسي، وهذا تحديداً ما يحصل مع الثغرات الموجودة في قانون الموظفين، والتي تسمح للمؤسسات العامة بالتعاقد المؤقت إذا ما توافرت الإعتمادات المالية، فيتحول المؤقت مع الوقت إلى أمر واقع تستعمل من خلاله مؤسسات الدولة قوتها التفاوضية لفرض شروط عمل لانظامية على العمال وتوزعه في تصنيفات متناقضة المصالح، أحياناً يمكن أن تتناقض بين فئات العمال اللانظاميين أنفسهم كالمياومين وجباة الإكراء العاملين لحساب مؤسسة كهرباء لبنان نفسها. هذا ما ينتج " متاهة تشريعية"

<sup>44</sup> - د. منذر لعسائي، باحث وخبير في سوق العمل والحماية الإجتماعية في منطقة الوطن العربي بالجزائر، و، د: خالد منه، باحث وخبير في سوق العمل، تقرير بعنوان: طموح السياسات وصعوبة الواقع - حالة الجزائر-، ص 247، 248، على الرابط:



فيما يتعلق بعلاقات العمل في القطاع العام، وتمتد أيضاً إلى القطاع الخاص، فعلى سبيل المثال شهدت التحركات العمالية الأخيرة تناقضات واضحة بين الموظفين المثبتين في القطاع العام والمتمثلين في "هيئة التنسيق النقابية" من جهة، والعمال والموظفين المتعاقدين من جهة أخرى، نأت هيئة التنسيق النقابية بنفسها وهي الإطار النقابي الأكثر فعالية في السنوات الأخيرة عن مطالب العمال اللانظاميين في القطاع العام، حتى أن رئيسها السابق "حنا غريب" يعتبر أن المطلب الأساس هو تحقيق مطالب تعديل الأجور للأساتذة والموظفين الثابتين ومن بعدها يمكن مناقشة أمور إصلاح القطاع العام وغيرها من القضايا<sup>45</sup>.

### اللانظامية عند اللاجئين والعمال المهاجرين

#### اللاجئون السوريون

لا يمكن الحديث عن اللانظامية في لبنان من دون التطرق إلى علاقات العمل التي ينخرط فيها العمال المهاجرون والعمال من اللاجئين الفلسطينيين والسوريين، باستثناء العمالة السورية لغياب المعطيات بشأنها، إلا أنه من المؤكد أن الأغلبية إن لم تكن جميع اللاجئين السوريين الناشطين إقتصادياً، هم بطبيعة الحال لا نظاميون وغير متمتعين بأي حقوق أو ضمانات إجتماعية، حيث تشير منظمة العمل الدولية إلى أن الأغلبية الساحقة من اللاجئين ينخرط في علاقات عمل لا نظامية حيث بلغت نسبة العاملين من دون أي عقد عمل حوالي (92%).

#### اللاجئون الفلسطينيون

تشير الأرقام المتداولة إلى أن الأغلبية الساحقة من اللاجئين الفلسطينيين العاملين تنشط في علاقات عمل لانظامية حيث يُسجل أن حوالي (86%) من العاملين هم من دون أي عقد عمل، ويشكل العمل لحسابه الخاص أبرز مصادر الدخل. في عام 2010 أقرت الدولة اللبنانية تعديلاً على التشريعات المعنية بعمل اللاجئين الفلسطينيين، فسحبت مبدأ المعاملة بالمثل، وسمحت لهم بالتسجيل في الضمان الإجتماعي، إلا أنهم لا يستفيدون سوى من تعويض نهاية الخدمة ويحرمون من الرعاية الصحية<sup>46</sup>.

<sup>45</sup> - الدولة تحرق قوانينها : الاف المياومين في المؤسسات والادارات العامة من دون حقوق ، فرج قببسي، 2012 ، جريدة المنشور .

<sup>46</sup> - ربيع فخري، باحث مستقل، اللانظامية في لبنان تشخيص وتحليل، ص 364 وما بعدها، تقرير على الرابط :

## موريتانيا

### الإطار القانوني والمؤسسي للقطاع غير المهيكل في موريتانيا

إن العمل غير المهيكل في موريتانيا غير مقنن ، وليس محكوماً إلا بالقانون المدني على الرغم من أن الحكومة عاكفة بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل على تصنيفه وهيكلته وتنظيمه وتوفير الإطار القانوني المناسب لنموه وتطوره وتوفير الحماية الإجتماعية للعاملين فيه<sup>47</sup>.

كما أن الترسنة القانونية الخاصة بحماية العمال تمت مراجعتها خلال السنوات الأخيرة من أجل مواءمتها مع المواثيق والإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها موريتانيا ، ومن أجل تحديثها ، واعتمدت هذه الترسنة على العديد من النصوص والمسائل ، إما الجديدة أو الحالية ، مثل مسائل عمالة الأطفال القصر والمهاجرين والعمل اللائق ، وذلك لتجعلها في تناغم وإنسجام تامين مع التوصيات العالمية في مجال الشغل والتشغيل ومواثيق الأمم المتحدة والمكتب الدولي للشغل من بينها: (1) - مدونة الشغل المصادق عليها سنة 2004 والقانون رقم (17) لسنة 2004 ، الذي كان ضرورياً لحماية العامل المواطن والمهاجر مقارنة بمدونة العمل الصادرة سنة 1963 والقانون رقم (63) ، إضافة إلى أن ترتيبات المدونة الجديدة للشغل تطبق دون تمييز في الدين أو اللون أو الاصل أو الجنس أو المنطقة بين من يقومون بأنشطة مهنية على المستوى الوطني، (ب) قانون محاربة الممارسات المتعلقة بالإتجار بالبشر المصادق عليه سنة 2007 والذي يهدف إلى القضاء الكلي على كافة أشكال الإستغلال وسوء المعاملة والتعامل الفظ وغير الإنساني للعمال سواء كانوا مواطنين أو مهاجرين ، ولقد اعتبرت هذا القانون جديداً بل ثورياً<sup>48</sup> . (ج) القانون المجرم للإسترقاق والممارسات المشابهة، الذي يهدف إلى معاقبة كافة أشكال العمل القسري والقضاء عليه وعلى كافة ماشابهه من ممارسات، وهو قانون يحمي الأرقاء السابقين ومن في شاكلتهم من مهاجرين ضد أي نوع من الإستغلال القسري وسوء المعاملة في القطاع غير المهيكل، والأمر القانوني رقم (64)-

<sup>47</sup> - الدكتور حمزة أطفيل بوب: المدير العام للعمل، وظافة الوظيفة العمومية والعمل وعصرنة الإدارة.

<sup>48</sup> - تقرير السيد إفاه إبراهيم جدو، حول " موريتانيا الهجرة وسوق العمل والتنمية".

169) الصادر عام 1964 ليحدد بوضوح نظام الهجرة في موريتانيا ويضمن للعمال المهاجرين حقوقهم الإقتصادية، زد على ذلك عدم شموله أي مادة تمييزية في حق اللاجئين والمهاجرين.

وأخيراً نذكر بأن موريتانيا قدمت في 12 أبريل عام 2016 التقرير الدولي حول تنفيذها إتفاقية حقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

وعلى المستوى العالمي صادقت موريتانيا على العديد من الإتفاقيات والمعاهدات والمواثيق الدولية المتعلقة بالعمل اللائق والهجرة والمهاجرين والعمل الليلي للنساء واستغلال وعمالة القصر والأطفال، إضافة إلى قوانين تتعلق بمنظمة التجارة العالمية التي لها صلة بالشغل والتشغيل خصوصاً المتعلقة بالعمالة المهاجرة والمغتربين.

### التغطية ومنظومة الحماية الاجتماعية في القطاع غير المنظم بالنسبة للنقابات والمنظمات غير الحكومية.

تتعلق الحماية الاجتماعية بالحقوق الأساسية والإنصاف والمنتوجية والدخل والمخاطر المتعلقة بالصحة والبيئة والأمن ، تلك الحقوق الغائبة والمغيبة والتي يبقى إنعدامها واضحاً وبادياً للعيان في القطاع غير المهيكل، فالظاهرة مرتبطة دائماً بطرق ممارسة العمل وبسوء الظروف المعيشية وهشاشتها.

تم إعتداد القانون رقم (39-67) بتاريخ 23 فبراير 1967 وهو القانون المنظم للحماية والتأمين الصحي والإجتماعي في موريتانيا ويتضمن مخصصات أسرية ومخصصات شيخوخة وأخرى تتعلق بالأخطار المهنية وحوادث الشغل والأمراض المهنية، ورغم قدم هذا القانون وضرورة تعديله ومراجعته بصفة كلية، إلا أنه يتضمن المساواة في العلاج بين العمال مواطنين وأجانب ، وحسب معطيات الصندوق الوطني للتأمين الصحي الذي أنشأ سنة 2005 وتم تفعيل عمله سنة 2007 فإن عدد المؤمنين بلغ حوالي (98) ألف مؤمن رئيسي وهم المؤمنون بحكم وظائفهم ويتكفلون بتأمين أفراد أسرهم ومن يعولون وحوالي (370000) مؤمن ثانوي، ونعني بالمؤمن الثانوي الزوجات والأطفال. أما الفرق بين المؤمنين الرئيسيين والمؤمنين الثانويين فهو أن المؤمن الرئيسيين هم كافة عمال القطاع غير المهيكل أو المهيكل المسجلين والذين يدفعون نسبة (4%) من أجورهم بصفة شهرية للصندوق الوطني للتأمين الصحي ويتكفلون بتأمين زوجاتهم وأولادهم صحياً، وهؤلاء هم من يسمون بالمؤمنين الثانويين أي مجمل الأشخاص الذين يتم التكفل بتأمينهم بسبب علاقتهم بالمؤمن الرئيسي.

وبالنسبة إلى الذين يمارسون أنشطة كبيرة التعرض للخطورة والمخاطر فإن (14%) منهم ليسوا مهتمين ولا متفائلين بقضايا التأمين ، فيما تبلغ نسبة المهتمين (23%) ، وبالنسبة لأصحاب المقاولات فيرون أن نظاماً مماثلاً للتأمين من شأنه أن يضمن للعمال الحق في تعويض التقاعد وتعويض حوادث العمل عند العجز عن العمل<sup>49,50</sup>.

49- قطاع الشؤون الاجتماعية والإقتصادية، قسم السكان، قسم التوقعات الديموغرافية، مراجعة 2015 ، طبعة (11) الديمغرافي.

50- محمد أحمد المحبوبي، خبير إستشاري في مجال الدراسات التنموية والإعلام والنوع، تقرير العمل غير المهيكل، موريتانيا، ص 406، ص 414 . يمكن الإطلاع على المزيد عبر

### **مقارنة تشريعية بين الدول والفروق بينها**

تختلف القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة في دول العالم بشكل كبير، ولكن يمكن تحديد بعض الفروق الرئيسية بينها على النحو التالي:

تختلف التعريفات المستخدمة للعمالة غير المنتظمة في دول العالم. في بعض البلدان، يشمل هذا التعريف العمال الذين يعملون لصالح أنفسهم (مثل العمال الحرين)، بينما يشمل في بعض الدول العمال الذين يعملون لصالح أرباب العمل بشكل غير دائم والعمالة المؤقتة.	التعريف
يتم توفير الحماية الإجتماعية والحقوق العمالية للعمال الذين يعملون بشكل دائم عادة. ومع ذلك ، قد لا تكون هذه الحماية متاحة للعمال الغير منتظمين. بعض البلدان تعمل على توفير التغطية الإجتماعية للعمال الذين يعملون بشكل غير دائم، ولكن في بعض الدول تكون هذا التغطية محدوداً.	الحقوق والتغطية الإجتماعية
في بعض الدول يكون للعمال الغير منتظمين حقوق التسريع في الدفع. هذا يعني أنهم لا يضطرون إلى الإنتظار حتى يوم الدفع الرسمي للحصول على أجرهم، بل يمكنهم الحصول على مدفوعات على أساس أسبوعي أو شهري.	التسريع في الدفع
في بعض البلدان يتم تنظيم عمل العمالة الغير منتظمة بنفس الطريقة التي تنظم بها عمل العمالة الدائمة، ولكن في بعض الدول قد تختلف هذه القوانين والتشريعات. على سبيل المثال، يمكن أن يحتاج العمال الغير منتظمين في بعض البلدان إلى الحصول على تراخيص أو رخص لمزاولة عملهم ، كما يمكن أن يتطلبوا التسجيل في السجل التجاري الخاص بالشركات. بينما في بعض الدول يمكن للعمال الغير منتظمين العمل بشكل حر دون الحاجة إلى تلك الإجراءات.	تنظيم العمل

<p>قد يكون هناك فروق في الأجور والمزايا التي يحصل عليها العمال الغير منتظمين مقارنة بالعمال الدائمين. في بعض الدول ، تتطلب الشروط العمالية الخاصة بالعمالة الغير منتظمة دفع أجور أعلى وتوفير مزايا إضافية، في حين أنه في بعض الدول يتم تحديد الأجور والمزايا بنفس الطريقة التي يتم بها تحديدها للعمال الدائمين.</p>	<p>الأجور والمزايا</p>
<p>في بعض البلدان ، تتمتع العمالة الغير منتظمة بالحماية القانونية وحقوق التمثيل والتحالفات العمالية، بينما في بعض الدول يمكن أن يواجه العمال الغير منتظمين صعوبة في تأسيس جمعياتهم العمالية أو الانضمام إلى النقابات.</p>	<p>الوضع القانوني</p>

فيما يلي نوضح بملخص، لما تم عرضه من تشريعات قانونية أو سياسات وإجراءات قامت باتخاذها الحكومات بديلاً عن التشريعات، أو الإثنين معاً في محاولة لتبيين على وجه المقارنة التشريعية والإجراءات السياسية المتخذة من قبل كل دولة، وأهم مظاهر الحماية والوضع القانوني للعمالة غير المنتظمة، وأهم العيوب، وذلك عن طريق، عرضاً مختصراً حتى يتسنى لنا إلقاء نظرة على العمالة غير المنتظمة في العديد من دول العالم ، كما موضح بالجدول التالي:

### **مقارنة بين التشريعات والسياسات في الدول**

المساوي	( التشريع / السياسة المتبعة ) ومظاهر الحماية وتنظيم العمل (المميزات)	الدولة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتطلب قانون التأمين الصحي من أصحاب الأعمال القيام بالتأمين الصحي على العمال غير المنتظمين الذين يمتلكون (50) موظفاً أو أكثر فقط ولا يطبق ذلك فيما لو كان العدد أقل .</li> <li>• لا يوجد حماية قانونية للعمال المؤقتين الذين يعملون لفترات محددة كما يتمتع بها العمال الدائمين وفقاً لقانون العمالة المؤقت .</li> </ul>	<p>تشريعات منظمة حيث يشمل التشريع الفيدرالي والولائي العديد من القوانين التي تحمي العمال الغير منتظمين، مثل قانون العمل العادل والقانون الخاص بتعويضات العمال وقانون الحقوق المدنية</p>	<p>الولايات المتحدة الأمريكية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يمنح العمال المؤقتين نفس الحقوق والمزايا التي يتمتع بها العمال الدائمين ولكن يتطلب ذلك وفقاً</li> </ul>	<p>تشريعات منظمة</p>	<p>المملكة المتحدة (بريطانيا)</p>

<p>للقانون فترة زمنية من الوقت مما يعني أنهم سيعملون خلال تلك الفترة دون مزايا.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ضرورة حصول العمالة الأجنبية على تصاريح عمل مما يتطلب وقتاً.</li> </ul>	<p>تحي القوانين البريطانية العمال الغير منتظمين بشروط العمل الأمانة والصحية والأجازات المدفوعة الأجر وحماية العمال من التمييز والتحالفات العمالية، من خلال تحديد أجور العمل وتوفير أجازات الأمومة والأبوة والرعاية الصحية وحقوق الأجازات والتقاعد والضمان الإجتماعي.</p>	
<p>تتعلق القوانين والتشريعات التي تنظم العمالة غير المنتظمة في فرنسا، بمفهوم "العمالة المؤقتة" أو "العمالة المنتظمة المؤقتة" (CDD).</p>	<p><b>تشريعات منظمة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تحمي القوانين الفرنسية العمال الغير منتظمين بتحديد أجور العمل وتوفير أجازات الأمومة والأبوة والرعاية الصحية وحقوق العمل.</li> <li>• تلزم أصحاب الأعمال بضرورة وجود عقد مكتوب. وحق العمال في الحصول على التدريب المهني والفني</li> </ul>	<p>فرنسا</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يشترط قانون العمل المؤقت أن يكون توظيف العمالة المؤقتة لمدة محددة ومعينة ولا يمكن تجديده إلا في حالة تغير الظروف التي دعت لتوظيفهم. مما يقلل الفرص فيما لو تغيرت الظروف.</li> <li>• يتغير الحد الأدنى للاجور وفقاً للتغيرات الاقتصادية والإجتماعية مما يمكن أن يسبب بعض الإرتباك</li> </ul>	<p><b>تشريعات منظمة</b></p> <p>تحتوي قوانين أسبانيا على عدد من الحقوق والمزايا للعمال الغير منتظمين، مثل الإجازات المدفوعة الأجر والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي. وتحظر التشريعات التمييز فيما بين العمالة المنتظمة وغير المنتظمة فيما يتعلق بالأجور والحقوق الأخرى، ويضمن المساواة في العمل وفرص العمل.</p>	<p>أسبانيا</p>
<p>طول الفترة التي يحصل عليها أصحاب العمل المحدود على الحقوق المساوية لهم حيث أنها تتضمن مرور سنتين.</p>	<p><b>تشريعات منظمة</b></p> <p>تحتوي القوانين على عدد من الحقوق والمزايا للعمال الغير منتظمين، مثل الأجازات المدفوعة الأجر والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي، وإعانات التقاعد وتأمين العجز والوفاء، كما يوجد قانون خاص ينظم العمل الحر والعمل الزممي المحدود، وقانون خاص بالعمالة الذاتية الإستخدام.</p>	<p>ألمانيا</p>
<p>تتضمن التشريعات المتعلقة بالهجرة قواعد صارمة للعمل بصفة غير منتظمة مما يمكن معه أن يعيق بعض العمال المهاجرين في الحصول على فرصة في وقت معقول للعمل بصفة مؤقتة.</p>	<p><b>تشريعات منظمة</b></p> <p>توجد في اليابان قوانين تحمي العمال الغير منتظمين بشروط العمل الأمانة والصحية والأجازات المدفوعة الأجر والحقوق الإجتماعية والتأمين الصحي، بالإضافة إلى نظامان للتأمين الصحي يتم الإختيار بينهما وفقاً للأنسب.</p>	<p>اليابان</p>
<p>كثرة وتعقيد الإجراءات المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب ومن بينهم العمالة غير المنتظمة الأجنبية بتركيا.</p>	<p>يوجد بتركيا العديد من التشريعات التي تحمي حقوق العمالة غير المنتظمة ويساوي قانون العمل بين العمال الغير المنتظمين</p>	<p>تركيا</p>



	والثابتين فيما يتعلق بالأجر وساعات العمل والأجازات وبعض الحقوق الأخرى ويضمن الحماية من التمييز بين العاملين.	
إسترااليا	تشريعات منظمة (قوانين العمل وقوانين متعلقة بالعمالة غير المنتظمة) تمتع كافة العاملين بنفس الحقوق في مكان العمل. قوانين صارمة تهدف إلى حماية حقوق العمال، وتحى القوانين العمالة غير المنتظمة ، وتساوي بينهم في ساعات العمل والأجازات والحماية الصحية والاجتماعية.	إختلاف معدلات الحد الأدنى للراتب
الهند	تشريعات منظمة (قوانين العمل وقوانين متعلقة بالعمالة غير المنتظمة – مدونات للبرلمان تضم قوانين العمل ال44) فضلا عن قانون خاص ينظم القواعد المطبقة للعمليات والمساجد. تحتوي القوانين على عدد من الحقوق والمزايا للعمال الغير منتظمين، مثل الأجازات المدفوعة الأجر والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي، وإعانات التقاعد وتأمين العجز والوفاء.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● تقليص عدد ساعات العمل الإضافية</li> <li>● يتم تحديد الحد الأدنى للأجور وفقا لمعايير مختلفة.</li> </ul>
الصين	تشريعات منظمة تحتوي القوانين على عدد من الحقوق والمزايا للعمال الغير منتظمين، مثل الأجازات المدفوعة الأجر والتأمين الصحي والضمان الإجتماعي، وإعانات التقاعد وتأمين العجز والوفاء. قوانين خاصة للعمالة غير المنتظمة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● حال وجود انتهاك لحقوق العمالة غير المنتظمة يتم اللجوء إلى القضاء مما يهدر العامل الزماني في الحصول على الحقوق.</li> </ul>
إيطاليا	تشريعات منظمة تحى العمالة غير المنتظمة وتعني بأمور الصحة والسلامة لهم، ويرتب عقود العمل والأجر وتوفير الحماية للعمال الذين يعملون بعقود مؤقتة ، كما توفر القوانين التأمين الصحي والضمان الإجتماعي للعمالة غير المنتظمة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● يوجد ببعض من القوانين قدر من التمييز في العمل فيما يتعلق بالعمالة غير المنتظمة خاصة العمالة الخارجية الأجنبية.</li> </ul>
مصر	تشريعات منظمة (دستور- قوانين) ■ حيث ينص الدستور على المساواة في العمل ، وتنظم بعض القوانين مثل قانون العمل المصري وقانون التأمينات الإجتماعية ، والقرارات الوزارية الصادرة من وزير العمل ولكنها تستثنى الكثير من العمالة المنتظمة من الحماية القانونية والاجتماعية ، والصحية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● مفهوم العمالة غير المنتظمة غير واضح في التشريعات المصرية. وإنما أشار إليها مقترنة بتحديد أعمال بعينها.</li> <li>● إرتفاع تكلفة التأمينات الإجتماعية مع انخفاض قيمة المعاش.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● قانون العمل المصري به تمييزاً ضد العاملين في الدولة ويستثنى بعض فئات العمالة غير المنتظمة حيث لا يشمل جميع الفئات.</li> <li>● انخفاض فرص الحصول على الرعاية الصحية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ قانون التأمينات الاجتماعية قام بتحديد الفئات المستفيدة من التأمين الاجتماعي.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● استثناء قانون العمل الأردني لبعض الفئات من العمالة غير المنتظمة.</li> <li>● التشريعات لا تغطي جميع المواطنين والفئات الهشة في المجتمع.</li> <li>● نظم الحماية الاجتماعية لا تتواءم مع معايير الحماية الاجتماعية المنصوص عليها في توصية منظمة العمل الدولية.</li> <li>● قانون الضمان الاجتماعي لم يضع آلية ملائمة لإشراك العاملين مع أنفسهم في منظومة الضمان الاجتماعي</li> <li>● التشريعات تضع قيوداً شديدة تحرم العاملين بأجر من تشكيل نقابات خاصة بهم.</li> </ul>	<p><b>تشريعات منظمة - سياسات حكومية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي ينظران بعض أوضاع العمالة غير المنتظمة ويستثنيان البعض.</li> <li>● سياسات حكومية للتشجيع على إقامة مشروعات صغيرة ومتناهية الصغر وتوفير قروض.</li> <li>● مطالبات عديدة بإصلاح أنظمة الحماية الاجتماعية كي تكفل الحقوق الاجتماعية.</li> <li>● تم العمل على " إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن" خلال عام 2014 بين الحكومة الأردنية ومنظمة العمل الدولية.</li> </ul>	الأردن
<ul style="list-style-type: none"> <li>● استثناء العمالة المنزلية من قانون العمل ولا توجد أي حماية إجتماعية مقدمة لهم ، ولا يوجد عقود عمل نموذجية لتشغيلهم.</li> <li>● لا تتمتع العمالة الأجنبية بالقطاع الخاص بكافة جوانب الحماية الاجتماعية.</li> <li>● العمالة الوطنية غير المهيكلة غير مسجلين بالتأمينات الاجتماعية ولا توجد لهم حماية إجتماعية من أي شكل.</li> <li>● أرباب العمل غير المهيكليين غير مؤمن عليهم لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.</li> <li>● العاملين بالعقود المؤقتة لا يمتلكون حماية إجتماعية من أي نوع.</li> </ul>	<p><b>تشريعات منظمة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● صدر قانون العمل البحري الجديد رقم (36) لسنة 2012 وهو يشمل القطاع الخاص فقط ولم يضع القانون أي قيود أو تمايز بين العامل البحري والعامل غير البحري ووضع العديد من المزايا.</li> <li>● تصنف العمالة غير المهيكلة في البحرين إلى العمالة الأجنبية بفئاتها والعمالة الوطنية.</li> <li>● شملت التشريعات الحق في التدريب المهني وحق تكوين النقابات والمفاوضات الجماعية.</li> </ul>	البحرين
<ul style="list-style-type: none"> <li>● اتساع نطاق العمل غير المهيكل نتيجة ما عاناه العراق من حروب وتدنّي للحالة الاقتصادية وانعدام الأمن.</li> </ul>	<p><b>تشريعات منظمة - سياسات حكومية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تشمل التشريعات المنظمة قانون العمل ، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال</li> </ul>	العراق

<ul style="list-style-type: none"> <li>● العمل غير المهيكل ما هو إلا شكل من أشكال التكيف مع إقتصاد يعجز عن توفير فرص العمل اللائق القادر على توفير الحقوق الإقتصادية والإجتماعية للعاملين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● توجه من الحكومة لمد مظلة الحماية الإجتماعية التي يتمتع بها من يعملون في القطاع المهيكل إلى الفئات التي تعمل في القطاع غير المهيكل</li> <li>● إعداد خارطة طريق بالتعاون مع البنك الدولي ( خارطة الطريق الإستراتيجية للحماية الإجتماعية في العراق (2015-2019) للوصول إلى نظام حماية إجتماعية متكامل بين شبكات الأمان الإجتماعي ، والتأمينات الإجتماعية ، وسياسات سوق العمل.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● إن العاملين والعاملات غير المهيكلين لا يتمتعون بسياسات الحماية القانونية والإجتماعية التي يمكنهم أن يتمتعوا بها، هم وأسرههم ضمن برامج شبكة الأمان الإجتماعي التي كانت الحكومة تتبناها في سياساتها العامة، إذ لا تشملهم أي قوانين نوعية توفر كافة الضمانات والمنافع والمزايا، بحكم أنهم لا يخضعون للتسجيل الرسمي ضمن إجمالي قوة العمل</li> </ul>	<p><b>سياسات حكومية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● إصدار قوانين تنظم عمل القطاع العام والخاص، لكن العمالة غير المنتظمة خارج الأولويات.</li> <li>● تبنت الحكومة اليمينية بعض السياسات ذات الأثر المحدود على هذه الفئة حين قامت بإنشاء برنامج شبكة الأمان الإجتماعي في سياسات البرنامج الوطني للتخفيف من الفقر ، ووضع مكونات رئيسية لهذه الشبكة .</li> </ul>	اليمن
<ul style="list-style-type: none"> <li>● يوجد فئات عدة غير مشمولة بأي من القانونين اللذان ينظمان سوق العمل مثل العمال المياومين ، والعمال الموسميين ، والعاملين في المنازل.</li> <li>● الإهتمام الحكومي بالقطاع غير المنظم بدأ متأخراً</li> <li>● الإشارة الوحيدة للقطاع غير المنظم جاءت من خلال عمل الإتحاد العام في مجال المرأة العاملة والطفل للمرحلة القادمة.</li> </ul>	<p><b>تشريعات منظمة - سياسات حكومية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تضمن الدستور السوري (2012) الحق في العمل وكفالة الدولة للضمان الإجتماعي والصحي للعمال.</li> <li>● ينظم سوق العمل في سوريا قانونان ، أحدهما للقطاع العام ، والثاني للقطاع الخاص.</li> <li>● قانون التأمينات الإجتماعية يوفر الحماية للعاملين للخاضعين للقانونين والعاملين خارج إطارهما بعد تعديلات 2014.</li> <li>● تبنت الحكومة برنامجاً لمعالجة تحدى القطاع غير المنظم.</li> <li>● المرسوم التشريعي رقم (61) لسنة 2007 تضمن منح مزايا ضريبية لتحويل القطاع غير المنظم إلى قطاع منظم وتحويل الشركات الفردية والعائلية إلى شركات مساهمة.</li> <li>● وضعت سوريا بالتعاون مع منظمة العمل الدولية " البرنامج الوطني للعمل اللائق" للفترة (2008 – 2010 ) و لكنه انتهى دون نتائج تذكر.</li> </ul>	سوريا

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وقعت الحكومة في 2010/2/3 على وثيقة مشروع " التمكين القانوني للفقراء ، وتنظيم القطاع غير المنظم مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي</li> </ul>	
فلسطين	<p>سياسات حكومية وخطط تنموية لا توجد تشريعات تنظم عمل العمالة غير المنتظمة.</p> <p>قيام الحملة الوطنية للضمان الإجتماعي بإقتراح تطوير آلية واضحة لإنضمام العمالة غير المهيكلة إلى الضمان الإجتماعي</p> <p>مساهمة الحكومة في نسب إشتراكات الضمان الإجتماعي لتشجيع الإنضمام.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العمل غير المهيكل هو الأقل أجراً ويحرم العاملات والعاملين من العديد من الحقوق.</li> <li>• هناك غياباً شبه تام للسياسات الرسمية الموجهة نحو القطاع غير المهيكل، والعمل غير المهيكل</li> <li>• العمل غير المهيكل يفتقد إلى أدنى أسس الحماية المهنية والنقابات الإجتماعية.</li> </ul>
المغرب	<p>برامج ومبادرات</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• لا توجد تشريعات قانونية تذكر.</li> <li>• هناك برامج ومبادرات قامت بها المغرب ولكنها ضعيفة ولا تحمي العمالة غير المنتظمة.</li> <li>• الإستراتيجيات والسياسات المتبعة من طرف السلطات العمومية لا تعبر اهتماما خاصا لمصير القطاع غير المهيكل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لايمكن الحديث عن سياسة رسمية حقيقية للنهوض بالقطاع غير المهيكل.</li> <li>■ مكانة القطاع غير المهيكل لا تزال غير واضحة بل ومهمشة من قبل المتدخلين العموميين.</li> <li>■ الدولة عاجزة عن فرض إحترام بعض القوانين بغاية الحفاظ عن التوازن الإجتماعي.</li> </ul>
الجزائر	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا توجد تشريعات تذكر تنظم عمل العمالة غير المنتظمة.</li> <li>• يوجد برامج موجهة لمكافحة البطالة وترقية التشغيل فقط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لا يوجد برنامج مخصص لمكافحة العمل غير المهيكل موجه خصيصاً لهذه الفئة من العمال</li> <li>• سياسة التشغيل تعتمد على ركيزتين أساسيتين وهما ترقية الشغل عن طريق تحفيز المبادرات المقاولاتية وترقية العمل المأجور فقط.</li> </ul>
لبنان	<p>تشريعات منظمة (ضعف وعدم وضوح)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قانون الموظفين لعام 1959 م.</li> <li>• هناك تشريعات قليلة ولكنها قديمة ويجب تطويرها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف وعدم وضوح الوضع القانوني للعمالة غير المنتظمة.</li> <li>• يصعب على العمالة الغير منتظمة الحصول على الحماية القانونية والمطالبة بحقوقهم.</li> <li>• لا توجد حقوق أو أي حمايات من أي نوع للعمالة غير المنتظمة.</li> </ul>
موريتانيا	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العمل غير المنتظم محكوم بالقانوني المدني فقط.</li> <li>• جهود حكومية بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل على تصنيفه وهيكلته وتنظيمه وتوفير الإطار القانوني المناسب لنموه وتطوره وتوفير الحماية الإجتماعية للعاملين فيه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تقنين العمل غير المهيكل.</li> <li>• غياب أو انعدام الحقوق الأساسية المتعلقة بالدخل والمخاطر والصحة والبيئة والأمن.</li> </ul>

## نتائج وتوصيات

### أولاً: النتائج

- تختلف القوانين والتشريعات والسياسات التي تخص العمالة غير المنتظمة بشكل كبير بين الدول العربية والدول الأجنبية.
- معظم تشريعات الدول الأجنبية تحمي العمال الغير منتظمين بقدر كبير بشروط العمل الأمانة والصحية والأجازات المدفوعة الأجر وحماية العمال من التمييز والتحالفات العمالية، من خلال تحديد أجور العمل وتوفير أجازات الأمومة والأبوة والرعاية الصحية وحقوق الأجازات والتقاعد والضمان الإجتماعي.
- الدول الاجنبية هي من أكثر الدول التي اهتمت بحماية وتقنين أوضاع العمل للعمالة غير المنتظمة مثل أمريكا وبريطانيا وفرنسا وألمانيا وأسبانيا .
- من الدولة العربية التي اهتمت بقدر من الحماية للعمالة غير المنتظمة ولكنها حماية للبعض دون البعض الآخر ولبعض الحقوق دون بعضها هي دول ( العراق والبحرين والأردن ومصر) ، على أنه يجب على تلك الدول العمل على تفعيل القوانين المنظمة وتعديلها بما يتواءم مع الإتفاقيات والمعاهدات الدولية لتشمل جميع الفئات وكافة الحقوق.
- ضعف الإهتمام بالحماية القانونية للعمالة غير المنتظمة في كثير من الدول العربية ، وتأتي دول ( فلسطين والجزائر والمغرب واليمن و لبنان موريتانيا ) في أقل مرتبة للدول العربية من حيث الإهتمام بهذا القطاع.

- لا توجد قوانين مستقلة بذاتها لمعالجة أوضاع العمالة غير المنتظمة في كثير من الدول، وإنما تعالج كبنود ضمن قانون العمل بشكل عام وضمن دراسات حول الإطار الوطني للعمالة غير المنتظمة.
- تتباين الدول العربية تجاه العمل غير المنظم أو العمل غير المهيكل حيث توجد بلدان عربية يقتصر إهتمامها بالقضية على الشق القانوني، بينما هناك بلدان يتجاوز إهتمامها الشق القانوني بتبني سياسات وإجراءات معينة لتنظيم هذا القطاع، وهناك بلدان لاتهتم بالقضية على الإطلاق.
- تشريعات وسياسات معظم الدول العربية تساهم بقدر ضئيل في حماية حقوق العمال غير المنتظمين.

### **ثانياً: التوصيات**

1. ضرورة العمل على خطط ممنهجة طويلة المدى بشأن العمالة غير المنتظمة ووضع حلول لمأسستها حيث تقع ضمن الفئات الأكثر تضرراً من التداعيات الاقتصادية.
2. العمل على وجود مقترح قانوني أو تعديلات تشريعية جذرية في بعض الدول خاصة العربية ومنطقة الشرق الأوسط تنظم إجراءات وسياسات لضمان ديمومتها.
3. إنشاء صندوق تكافلي لدعم العمالة غير المنتظمة. لإيجاد حلول لمشاكل العمالة غير المنتظمة، وأهمها عمال القطاعين الزراعي والإنشاءات والمهاجر والعمالة الموسمية وعاملات المنازل، لشمولها بمنظومة الأمن الإجتماعي.
4. يجب على العمال الغير منتظمين البحث عن المعلومات الحديثة حول القوانين والتشريعات الحالية في بلدانهم. كما يجب عليهم مراجعة العقود والإنفاقيات التي يتم توقيعها مع أصحاب العمل والتأكد من حقوقهم القانونية والعمالية.
5. ضرورة الإسراع في إنشاء قاعدة بيانات شاملة للعمالة غير المنتظمة مع أهمية وضع تعريفات محددة لهذه الفئة في الدول التي لا يوجد بها تعريف محدد، توضح الفرق بين العمالة الموسمية والعرضية والمؤقتة.
6. توفير حوافز إضافية للقطاع الخاص للتشجيع على تسجيل العمالة غير المنتظمة التي تعمل لديهم مع السماح للعمال في استكمال دفع التأمينات الإجتماعية في حالة فصله عن عمله وذلك في الدول التي ينعدم بها بذلك.



7. يجب على الحكومات في الدول المختلفة فتح قنوات تواصل مع القطاع غير الرسمي، وأصحاب المشروعات غير الرسمية حتى يتسنى وضع الحلول المناسبة لحمايتهم.
8. تطوير منظومة تدريبية تساعد في تأهيل وتدريب العمالة غير المنتظمة
9. ضرورة الحاجة إلى إستجابات مبتكرة وتحول في أسلوب تدخل الحكومات فيما يتعلق بالعمالة غير المنتظمة بدلاً من نماذج التخطيط الجامدة
10. أهمية المشاركة والتعاون بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني للوصول إلى أفضل الطرق لتحسين أوضاع العمالة غير المنتظمة.
11. إعتقاد برامج لتنمية الأسر الأشد فقراً، عن طريق تقديم فرص عمل جديدة، وتصميم برامج تدريب وتأهيل للعمالة غير المنتظمة لإكسابها المزيد من المهارات والكفاءات.

## المصادر والمراجع

أولاً: القوانين والتشريعات والمواثيق والإتفاقيات الدولية:

- <sup>1</sup>- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948 ، المادة (23).
- <sup>1</sup>- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، 1966 ، المادة (6) فقرة (2).
- إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (122) لسنة 1964 .
- موقع وزارة العمل الأمريكية ( U.S. Department of Labor :[/https://www.dol.gov](https://www.dol.gov))
- موقع اللجنة الوطنية للعمل العادل ((National Committee on Pay Equity :[/https://www.pay-equity.org](https://www.pay-equity.org))
- موقع المركز الوطني للقانون والعدالة في العمل ( National Employment Law Project :[/https://www.nelp.org](https://www.nelp.org))
- موقع الحكومة البريطانية : [/https://www.gov.uk](https://www.gov.uk) .
- " (<https://www.service-public.fr>) " Service-Public.fr - يحتوي هذا الموقع على معلومات شاملة حول العمالة في فرنسا، بما في ذلك العمالة غير المنتظمة.
- قانون العمل الإسباني: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-11670>
- وقع وزارة العمل والاقتصاد الاجتماعي الإسبانية: -<https://www.mitramiss.gob.es/es/trabajo/relacioneslaborales/registro-jornada/Trabajo-a-distancia/index.htm>

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales" ([https://www.bmas.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.bmas.de/DE/Home/home_node.html))
- [./https://www.nippon.com/ar/japan-topics/c11204](https://www.nippon.com/ar/japan-topics/c11204)
- موقع SGK (الهيئة التركية للضمان الاجتماعي): [./https://www.sgk.gov.tr](https://www.sgk.gov.tr)
- موقع TBB (اتحاد النقابات القانونية في تركيا): [./https://www.barobirlik.org.tr](https://www.barobirlik.org.tr)
- الموقع الرسمي للحكومة الأسترالية: [./https://www.fairwork.gov.au](https://www.fairwork.gov.au)
- موقع الاتحاد الأسترالي للنقابات: [./https://www.actu.org.au](https://www.actu.org.au)
- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتوظيف في الهند: [./https://labour.gov.in](https://labour.gov.in)
- موقع الهيئة الوطنية للحماية الاجتماعية في الهند: [https://www.epfindia.gov.in/site\\_en/index.php](https://www.epfindia.gov.in/site_en/index.php)
- موقع الاتحاد الوطني لنقابات العمال الصينية: [./http://en.acftu.org](http://en.acftu.org)
- [./http://lawitaly.it](http://lawitaly.it)
- <https://www.ice.it/en/invest/invest-italy>
- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 .
- الدستور المصري لعام 2014.
- قانون التأمينات الإجتماعية المصري رقم (148) لسنة 2019.
- قرار وزير القوى العاملة المصري رقم (162) لسنة 2019.
- قانون العمل البحري الجديد رقم (36) لسنة 2012.
- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
- قانون التقاعد والضمان الإجتماعي العراقي رقم (29) لسنة 1971.
- دستور سوريا لعام 2012.
- قانون العمل السوري رقم (50) لسنة 2004.
- القانون المنظم لسوق العمل السوري رقم (17) لسنة 2010.
- قانون التأمينات الإجتماعية السوري رقم (92) لعام 1959 والمعدل بالقانون رقم (28) لعام 2014.
- قانون الموظفين العام اللبناني لعام 1959.
- القانون المنظم للحماية والتأمين الصحي والإجتماعي في موريتانيا رقم (67-39) لعام 1967 .

### ثانياً: التقارير والدراسات والمراجع:

- حسن، رفعت محمد (٢٠٠٦). القطاع غير المنظم " غير النظامي " ودوره في توفير العمل، كتاب العمل، العدد (٥٦١)، يناير.
- اعتماد محمد علام: " العمال والتحويلات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية " القاهرة، عالم الكتاب، 2009، (ص:ص 88 : 89)
- ريم عبد الحليم، العمل غير المهيكل في الحالة المصرية، مقارنة حقوقية، منشور بمجلة مصر ص 310 .
- جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية، ومؤسسة التمويل الدولية، 2012، تقرير مؤشرات مناخ الأعمال للمنشآت متناهية الصغر.
- د. ريم عبد الحليم ، باحثة مستقلة ، سعود عمر : نقابي ومستشار الاتحاد الدولي للصناعات ، العمل غير المعيكل في الحالة المصرية ، مقارنة حقوقية ، ص 310 ، للاطلاع على المزيد عبر الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/12.pdf>
- <https://www.cairo24.com/1718219>
- أحمد عوض، مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، العمل غير المهيكل، الأردن، ص 603، للاطلاع على المزيد على الرابط: <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/21.pdf>
- د.حسن العالي، باحث مستقل، العمل غير المهيكل، البحرين، ص 238 ، ص (286 ، 288 ، 289 ، 298) ، يمكن الاطلاع على المزيد عبر الرابط <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/11.pdf>

- - هناء عبد الجبار صالح، خبير حسابات قومية، العمل غير المهيكل، العراق، ص 355 ، 366، للاطلاع على المزيد عبر الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/13.pdf> - هناء عبد الجبار صالح، خبير حسابات قومية، العمل غير المهيكل، العراق، ص 355 ، 366 ، للاطلاع على المزيد عبر الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/13.pdf>.
- د. على محمد النصيري، وكيل وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل لقطاع علاقات العمل، ملخص عن تقرير الجمهورية اليمنية حول العمل غير المهيكل ، الفصل الثالث ، اليمن ، ص 565 ، 566. تقرير على الرابط: <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/20.pdf>
- العمل غير المهيكل، المركز السوري لبحوث السياسات، سوريا، ص 532 ، 533. تقرير على الرابط: <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/19.pdf>
- فراس جابر، باحث مؤسس مرصد السياسات الإجتماعية والإقتصادية، إياد الرياحي، باحث مؤسس مرصد السياسات الإجتماعية والإقتصادية، العمل غير المهيكل، فلسطين، ص 475 وما بعدها، تقرير منشور على الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/17.pdf>.
- - منير زويتن، أي إدماج للقطاع الحضري غير المنظم بالمغرب، ضمن كتابات مستقبل المدينة، تحت اشراف، على سنجاري، منشورات كريت، 2003 ، ص 159 .
- د. فوزى بوخرىص، أستاذ علم الاجتماع، جامعة ابن طفيل، القنيطرة، العمل غير المهيكل، المغرب، تقرير منشور على الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/16.pdf>
- د. منذر لعساي، باحث وخبير في سوق العمل والحماية الإجتماعية في منطقة الوطن العربي بالجزائر، و، د: خالد منه، باحث وخبير في سوق العمل، تقرير بعنوان: طموح السياسات وصعوبة الواقع— حالة الجزائر-، ص 247 ، 248، على الرابط: <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/10.pdf>
- الدولة تخرق قوانينها: الاف المياومين في المؤسسات والادارات العامة من دون حقوق ، فرج قبيسي، 2012 ، جريدة المنشور.
- ربيع فخري، باحث مستقل، اللانظامية في لبنان تشخيص وتحليل، ص 364 وما بعدها، تقرير على الرابط : <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/14.pdf>
- الدكتور حمزة أطفيل بوب: المدير العام للعمل، وظائف الوظيفة العمومية والعمل وعصرنة الإدارة.
- تقرير السيد إفاه إبراهيم جدو، حول " موريتانيا الهجرة وسوق العمل والتنمية".
- قطاع الشؤون الإجتماعية والإقتصادية، قسم السكان، قسم التوقعات الديموغرافية، مراجعة 2015 ، طبعة (11) الديمغرافي.
- محمد أحمد المحبوبي، خبير إستشاري في مجال الدراسات التنموية والإعلام والنوع، تقرير العمل غير المهيكل، موريتانيا، ص 406 ، ص 414 . يمكن الإطلاع على المزيد عبر الرابط <https://www.annd.org/cd/arabwatch2016/pdf/arabic/15.pdf>