

Bahrain | Iraq | Jordan | Kuwait | Lebanon | Oman
occupied Palestinian territory | Qatar | Saudi Arabia
Syria | United Arab Emirates | Yemen

REALISING DECENT WORK IN ARAB STATES:

VOICES FROM THE FIELD

تحقيق العمل اللائق في الدول العربية:
اصوات من الميدان



الأردن | الإمارات العربية المتحدة | البحرين | سوريا | العراق
عُمان | فلسطين | قطر | الكويت | لبنان | المملكة العربية
السعودية | اليمن

Palestinian refugee women GET Ahead in Lebanon's camps



Workshop participants during role play exercises at the GET Ahead Training session.

Manal was born and raised in Lebanon's Nahr al-Bared refugee camp into a family of veteran entrepreneurs.

Her grandfather – like his father before him – was a renowned grain and olive merchant in his native village of Ghabisiya near the Palestinian port city of Acre before his family was displaced after the establishment of the state of Israel in 1948.

When they arrived in the refugee camp on the outskirts of the Leba-

nese city of Tripoli, her grandmother helped to support their impoverished family by tending to a small farm near the camp and selling its produce in the local market.

Manal's grandfather took on a new trade, shoemaking, and set up a shop inside the camp with the help of his son. Her father and mother soon took over the shop, but the family business was destroyed during the 2007 clashes in Nahr al-Bared and they were once again displaced, this time to the nearby al-Baddawi Camp.

Now 42 – with a family of her own – Manal helps to make ends meet by putting to use her sewing skills, designing and tailoring clothes for other camp residents.

Manal is also on the board of a local organization that provides micro-loans to other entrepreneurs based in the camp. She makes daily decisions on applications for micro-loans to help set up local businesses and support existing businesses that contribute to local economic development.

She is one of a cohort of Palestinian women selected by the ILO to partake in a series of Training of Trainers workshops on the Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead) package.

In addition to providing participants with essential business, finance and marketing skills, the workshops equip participants to deliver the training to other low-income women who are already running small-scale business activities through individual, family or group-based enterprises.

The GET Ahead package differs from conventional business training materials as it highlights essential entrepreneurial skills from a gender perspective, whether applied to starting or improving an individual, family or group business.

“I really enjoyed the workshop’s engaging and accessible approach,” says Manal. “It has made me aware of opportunities in my local community that I simply had not thought of before. I also feel more confident about designing and assessing business plans.”

Part of the Palestinian Women’s Economic Empowerment Initiative, the workshops aim to build the capacity of institutions that are engaged in entrepreneurship development in selected Palestinian camps in Lebanon (Nahr el-Bared and Ain el-Helweh). It assists ILO partner organizations in promoting enterprise development among poor women who want to start or are already engaged in small-scale business.

Musa Nimr has been a specialist on microloans and grants with UNRWA since the mid-1990s. “This is the



Workshop participants sampling traditional produce at Lebanon’s Souk el-Tayyeb market.

first time that supporters of small businesses in Palestinian camps have come together and I hope it will lead to greater cooperation in the field. The workshop presents a great opportunity to explore innovative ways to support Palestinian women entrepreneurs,” he says.

The Palestinian Women’s Economic Empowerment Initiative project focuses on promoting economic recovery and decent work conditions in refugee camps in Lebanon for Palestinian women. The two-year project

consists of three stages: conducting an initial baseline study; training in enterprise development and business group formation; and supporting the establishment and strengthening of business groups for cooperation and the pooling of resources.



المشاركات في ورشة العمل يستعرضن منتجات سوق الطيب التقليدية اللبنانية



وتهدف ورشة العمل وهي جزءٌ من مبادرة تمكين المرأة الفلسطينية على المستوى الاقتصادي إلى تعزيز قدرات المؤسسات المعنية بتنمية الروح الريادية في المخيمات الفلسطينية المختارة في لبنان (نهر البارد وعين الحلوة). وتساعد الورشة المنظمات الشريكة لمنظمة العمل الدولية على الترويج لتنمية المؤسسات في أوساط النساء الفقيرات اللواتي يُردن البدء أو قد بدأن العمل على مشروع على نطاق صغير.

يهتم موسى نمر بالقروض الصغيرة والمنح في الاونروا منذ أواسط التسعينيات. ويقول: "هذه المرة الأولى التي يجتمع فيها مناصري المشاريع الصغيرة في المخيمات الفلسطينية، وأمل أن يؤدي ذلك إلى مزيد من التعاون في هذا المجال فتشكل ورشة العمل فرصة فريدة لاكتشاف السبل المبتكرة الكفيلة بدعم الرائدات الفلسطينيات".

ويركز مشروع مبادرة تمكين المرأة الفلسطينية على المستوى الاقتصادي على تعزيز الانتعاش الاقتصادي وظروف العمل اللائق للنساء الفلسطينيات في مخيمات اللاجئين في لبنان. ويتضمن البرنامج الذي يمتد على سنتين ثلاث مراحل: إجراء دراسة خط الأساس. التدريب على تنمية المؤسسات وتشكيل مجموعة المشاريع ودعم إنشاء وتقوية مجموعة المشاريع من أجل مزيد من التعاون ورصد الموارد.

اللاجئات الفلسطينيات في لبنان يمضين بفضل رزمة النوع الاجتماعي وروح المبادرة معاً في المخيمات اللبنانية

القروض الصغيرة لأصحاب المشاريع في المخيم، فتتخذ القرارات يومياً بشأن كيفية استخدام هذه القروض الصغيرة للمساعدة على إنشاء مشاريع صغيرة تُساهم في تنمية الاقتصاد المحلي.

واختارت منظمة العمل الدولية منال ومجموعة من النساء الفلسطينيات للمشاركة في سلسلة من ورشات العمل التدريبية للمدربين حول رزمة النوع الاجتماعي وروح المبادرة معاً.

وتهدف ورشة العمل إلى تزويد المشاركات بالقدرات اللازمة لتدريب نساء أخريات ذات الدخل المحدود اللواتي يدرن أنشطة تجارية على نطاق صغير من خلال شركات فردية أو عائلية أو جماعية بالإضافة إلى تزويدهن بالمهارات التجارية والمالية والتسويقية الأساسية.

وتختلف رزمة النوع الاجتماعي وروح المبادرة معاً عن الأدوات التدريبية التجارية التقليدية إذ تسلط الضوء على المهارات الريادية الأساسية من منظور المساواة بين الجنسين سواء تم تطبيقها لإطلاق أو تطوير مشروع فردي أو عائلي أو جماعي.

وتقول منال: «أعجبني المقاربة السهلة والمحفزة لورشة العمل هذه إذ سمحت لي بالاضطلاع على الفرص المتاحة في مجتمعي والتي كنت بكل بساطة على غير علم بها. أنا الآن أكثر ثقة بتصميم وتقييم خطط المشاريع».



أحدى المشاركات في ورشة عمل النوع الاجتماعي وروح المبادرة معاً تستلم شهادة المشاركة في الدورة

وبدأ جدّ منال جارةً جديدة وهي صنع الأحذية ففتح متجراً داخل المخيم بمساعدة ابنه وسرعان ما تسلم والديها المتجر لكنه دُمر خلال الاشتباكات التي دارت عام ٢٠٠٧ في نهر البارد ما اضطرهم إلى النزوح والتوجه هذه المرة إلى مخيم البداوي القريب.

وتسعى منال - ربة المنزل - البالغة من العمر اليوم ٤٢ عاماً إلى العمل والمساعدة في تغطية نفقات أسرته مستفيدة من مهاراتها في الخياطة فتصمم وتخيّط الملابس للمقيّمين في المخيم.

ومنال عضو في منظمة محلية توفر

ولدت منال وترتبت في مخيم نهر البارد للاجئين في لبنان في عائلة رجال أعمال مخضرمين.

كان جدّها - كما أباه من قبله - تاجر حبوب وزيتون معروف جداً في مسقط رأسه الغابشية بالقرب من مدينة عكا الساحلية الفلسطينية قبل تهجير العائلة إثر إنشاء دولة إسرائيل عام ١٩٤٨.

ولدى وصولهم إلى مخيم اللاجئين الواقع على تخوم مدينة طرابلس اللبنانية، مدت جدّتها يد العون للعائلة الفقيرة فبدأت تعتني بمزرعة صغيرة بالقرب من المخيم وتبيع منتجاتها في السوق المحلية.

Yemen: Building capacities against the odds

Abdullah's job as a data analyst at the Central Statistics Office of the Ministry of Social Affairs and Labour has never been so dangerous. Ever since the popular Arab uprisings made their way to Yemen, his 20-minute drive to work has turned into a two-hour ordeal beset by checkpoints, roadblocks and diverted traffic.

But today he is upbeat as he makes his way through the traffic to a training course that he has been looking forward to for weeks.

"I have worked at the Central Statistics Office for ten years but this is the first time we have received training on advanced data collection and analysis methods," he says. "I signed up for this course several months ago, before the unrest, and I wasn't going to miss this opportunity".

Due to security considerations, the course was relocated from the Central Statistics Office to a local training institute to facilitate participant attendance.

Part of the ILO project "Support to Labour Market Information Analysis", the course trains Labour Ministry staff, including employees of the

Central Statistics Office on the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) and its use in the analysis of survey data.

It aims to build local capacities and is considered a first step towards conducting a labour force survey and producing a study that examines labour market conditions and trends, including unemployment rates and levels of productivity.

Yemen's last labour force survey was completed over a decade ago, in 1999.

"The labour force survey is crucial for the elaboration of an effective national employment strategy that meets the needs and aspirations of the people of Yemen," says ILO Regional Director for Arab States Nada al-Nashif. "ILO recognises decent work deficits as a key factor in the current instability in Yemen and has long advocated for an inclusive social dialogue to enable more and better jobs."

At 16.3%, Yemen's unemployment rate is among the highest in the world (2004 Population Census) and young people are twice as likely to be out of work as adults; in 2003 the youth unemployment rate was esti-



imated at 29%. The lack of employment opportunities is particularly noticeable among educated women, a third of whom are unemployed. According to UNDP's Human Development Report 2007-2008, more than 45% of the Yemeni population lives below the income poverty line of US\$2 per day and 15% live in 'abject poverty' surviving on a meagre \$1 per day.

ILO is adapting its decent work country strategy to the evolving situation in Yemen and continues to work with its tripartite partners to promote employment creation and enterprise development, social protection, standards and rights at work and social dialogue.

اليمن: بناء القدرات على الرغم من كل الصعاب



لم يكن عمل عبدالله، محلل البيانات في مكتب الإحصاء المركزي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بهذه الخطورة يوماً. لكن منذ أن شقت الانتفاضات العربية طريقها إلى اليمن حوّلت رحلة العشرين دقيقة إلى العمل محنة تستغرق ساعتين يتخللها نقاط تفتيش وحواجر متفرقة وحويل لحركة السير.

إلا أنه اليوم أكثر تفاؤلاً إذ بات يشق طريقه متوجهاً إلى دورة تدريبية كان ينتظرها منذ أسابيع عدة. ويقول محمد: "أعمل في مكتب الإحصاء المركزي منذ ١٠ سنوات لكنها المرة الأولى التي نحظى بها بتدريب حول مجموعات البيانات المتقدمة وأساليب التحليل. تسجلت لحضور هذه الدورة منذ أشهر قبل انطلاقة الانتفاضة ومن غير الممكن أن أفوت هذه الفرصة".

ولأسباب أمنية، تم نقل مكان الدورة من مكتب الإحصاء المركزي إلى معهد تدريب محلي لتسهيل المشاركة. وتهدف هذه الدورة التدريبية وهي جزء من مشروع منظمة العمل الدولية بعنوان "دعم تحليل بيانات سوق العمل" إلى تدريب موظفي الوزارة بما فيهم العاملين في مكتب الإحصاء المركزي على برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية واستخدامها في تحليل بيانات المسح.

كما تهدف الدورة إلى بناء القدرات المحلية وهي تعتبر خطوة أولى باتجاه إجراء مسح للقوى العاملة ودراسة ظروف واتجاهات سوق العمل بما في ذلك معدلات البطالة ومستويات الإنتاجية.

معدل البطالة في صفوف الشباب عام ٢٠٠٣ بـ ٢٩٪ ويظهر غياب فرص العمل جلياً بين النساء المتعلّمات إذ أن الثلث منهن عاطل عن العمل.

وبحسب تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي للعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨، فإن أكثر من ٤٥٪ من اليمنيين يعيشون تحت خط الفقر أي بأقل من دولارين أمريكي في اليوم و١٥٪ منهم يعانون من "الفقر المدقع" فيعيشون بدولار واحد يومياً.

تكيف منظمة العمل الدولية جدول أعمالها للعمل اللائق القطري مع التطورات الراهنة في اليمن وتستمر بالعمل مع شركائها الثلاث من أجل تعزيز استحداث الوظائف وتنمية المؤسسات والمعايير والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي.

وأجري آخر مسح لسوق العمل اليمني منذ عقد تقريباً أي عام ١٩٩٩.

وبحسب ندى الناشف، المدير الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في الدول العربية: "يُعتبر مسح القوى العاملة محورياً لوضع إستراتيجية استخدام فعالة تلبّي احتياجات وطموحات الشعب اليمني". وتتعترف منظمة العمل الدولية بأن العجز في العمل اللائق عامل أساسي في حالة عدم الاستقرار التي يشهدها اليمن ولطالما دافعت عن حوار اجتماعي تضميني يضمن استحداث وظائف أكثر وأفضل من حيث النوعية.

ويُعتبر معدل البطالة في اليمن البالغ ١٦.٣٪ من الأعلى على المستوى العالمي (الإحصاء السكاني للعام ٢٠٠٤) والشباب اليمني أكثر عرضة لخسارة وظائفهم مع التقدم في السن من سائر البلدان. وقدر

Oman's budding youth entrepreneurs

Know About Business

Twenty-year-old Mahmud bin Kalfan bin Nasser al-Juhaimi is one of Quriyat province's most successful young entrepreneurs.

Mahmud set up his paint and decoration business in 2009, soon after he topped up his vocational training diploma with an ILO training course in entrepreneurship and self-employment.

At the time, fresh graduate Mahmud had honed his technical skills through extensive work experience obtained through part-time and summer jobs, but he lacked the know-how to set up his own business.

Through the global entrepreneurship Know About Business (KAB) programme, Mahmud acquired essential knowledge and skills on how to successfully conceive, plan, set up, organize and operate an enterprise.

KAB introduces entrepreneurship education at secondary, vocational and higher education levels, encouraging young people to consider self-employment as a career path and to work more productively in enterprises.

"I had always wanted to be my own boss," says Mahmud. "After taking the KAB course, I felt confident enough to go for it."

Soon after graduation, the young

decorator carefully surveyed and assessed the local interior design market, identified his potential customer base and their needs and developed a detailed business plan.

Mahmud used his hard-earned savings as start-up capital, and borrowed some additional money from his parents. After securing the required paperwork, he rented a commercial space, purchased materials and equipment, and assembled a team. He didn't forget to advertise, using flyers and posters.

Despite fierce competition from well-established decorators, Mahmud's deft marketing skills won him new customers who were soon impressed by his artistic, technical and business skills. He offered a variety of decoration services including painting, plastering, murals, mosaics, and painting on glass.

By 2011, Mahmud had made enough profit to repay his debts, renew the rental contract of his shop for a second year, and invest in more materials and equipment to develop his business.

But this was just the beginning for the young entrepreneur.

"I want my business to grow even more, by opening branches in other part of Oman, and by further refin-



ing my artistic and technical skills. I have so many plans," says Mahmud. KAB promotes awareness among young people of the opportunities and challenges of entrepreneurship and self-employment, and of their role in shaping their future and that of their country's economic and social development.

Operational in over 50 countries worldwide and in the Arab States since 2007, KAB is being implemented in Syria, Oman, Iraq, Lebanon, the occupied Palestine territory, Yemen Jordan and Saudi Arabia.

In Oman, six vocational training centres have been using KAB curricula since 2007.

رجال الأعمال الناشئين في عُمان و"تعرف إلى عالم الأعمال"



المعدات والتجهيزات وشكل فريقاً ولم ينس الدعابة فاستخدم النشرات والملصقات.

وبالرغم من المنافسة الشرسية من شركات قديمة ومعروفة استطاع محمد وبفضل مهاراته التسويقية أن يجتذب زبائن جدد الذين نهلوا بمهاراته الفنية والتقنية والتسويقية. فهو يقدم سلسلة من خدمات التزيين بما في ذلك الطلاء والرسم على الجدران والزجاج والفسيفساء.

وبحلول العام ٢٠١١ كان محمود قد حصد أرباحاً تكفيه لسداد ديونه وتجديد عقد الإيجار لسنة جديدة والاستثمار في تطوير المعدات والتجهيزات.

وهذه ليست سوى البداية بالنسبة إلى رجل الأعمال الشاب هذا.

فيقول محمود: "أريد أن أطور مشروعى أكثر بعد. من خلال افتتاح الفروع في مناطق أخرى من عُمان وتطوير مهاراتي الفنية والتقنية. لدي مشاريع كثيرة."

يهدف برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" إلى توعية الشباب حول فرص وتحديات الروح الريادية والاستخدام الذاتي وأهميتهما في تحديد مستقبلهم ومستقبل بلدهم الاقتصادي والتنموي.

يُطبق برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال" في ٥٠ بلد في العالم وفي الدول العربية منذ العام ٢٠٠٧ إذ يُنفذ حالياً في سوريا وعمان والعراق ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة واليمن والأردن والمملكة العربية السعودية.

وتُطبق ستة مراكز تدريبية في عُمان منهج "تعرف إلى عالم الأعمال" منذ العام ٢٠٠٧.

يُعتبر محمود بن خلفان بن ناصر الجهيمي من أجح رجال الأعمال الشباب في محافظة القريات.

انشأ محمود شركته الخاصة للطلاء والتزيين في العام ٢٠٠٩ بعد أن حصل على شهادة تدريب مهني اثر متابعتة دورة تدريبية لمنظمة العمل الدولية حول الروح الريادية والاستخدام الذاتي.

وخلال هذه الفترة، طوّر محمود المتخرج حديثاً مهاراته من خلال الخبرة الواسعة التي حصدها عن طريق الأعمال الصيفية والجزئية لكنه كان يفتقر إلى الدراية اللازمة لإنشاء شركته الخاصة.

واكتسب محمود من خلال البرنامج العالمي الخاص بروح الريادة "تعرف إلى عالم الأعمال" المعرفة والمهارات اللازمة لتصوير وتخطيط وإنشاء وتنظيم وتشغيل شركته الخاصة.

ويقدم البرنامج ثقافة الروح الريادية على مستوى التعليم الثانوي والمهني والتعليم العالي فيشجع الشباب على اعتبار الاستخدام الذاتي خياراً موجوداً والعمل بإنتاجية أكبر في الشركات.

ويقول محمود: "لطالما أردت أن أكون سيد نفسي في العمل. اشعر اليوم بعد هذه الدورة التدريبية أنني قادرٌ على ذلك".

وبعد التخرج قام محمود بمسح وتقييم سوق التصميم الداخلي المحلي وحدد قاعدة العملاء المحتملين واحتياجاتهم وطوّر خطة عمل مفصلة.

واستخدم محمود كل ما ادخره بجهد كرأس مال أساسي واقترض مبلغاً إضافياً من أهله. وبعد الحصول على كل الأوراق المطلوبة استأجر مساحةً تجارية واشترى

Will Arab states ratify historic international labour standards on domestic work?

Most Arab delegates to the International Labour Conference supported the adoption of historic international labour standards on decent work for domestic workers in June 2011, with only a handful of abstentions. But some highlighted the challenges to ratification and implementation in Arab countries. The region hosts a significant number of migrant workers - some 22 million - one third of whom are women engaged in domestic work, originating from Asian and African countries such as Sri Lanka, the Philippines, Bangladesh, Nepal, Indonesia and Ethiopia.

The number of migrant domestic workers varies from country to country. While Saudi Arabia hosts some 1.5 million migrant domestic workers, estimates for Lebanon (225,000) and Jordan (77,000) are much lower.

These workers are largely excluded from national labour legislation, so-

cial security regimes and occupational health and safety provisions and are often tied to their employers through a restrictive sponsorship system. The majority of them have their passports and papers taken away by their employers and are not allowed outside the home on their day off. The informal, unregulated and isolated nature of their work renders them vulnerable to exploitation and abuse.

ILO Convention 189 and Recommendation 201 on Decent Work for Domestic Workers set out that domestic workers who care for families and households must have the same basic labour rights as those available to other workers: reasonable hours of work, weekly rest of at least 24 consecutive hours, a limit on in-kind payment, clear information on terms and conditions of employment, as well as respect for fundamental principles and rights at work including among others freedom of association

and the right to collective bargaining.

Under international law, the next step for Member States will be to submit the new labour standards to their national competent authority for enactment or other action, including ratification. Ratification would mean accepting the Convention and Recommendation as legally binding instruments and would require ensuring they are applied through harmonizing national legislation and other methods. Whether or not Arab governments will ratify or seek to implement the new standards remains to be seen.

“There is an Arab consensus on the adoption of the Convention and Recommendation on Decent Work for Domestic Workers but there are major obstacles to implementation at the national level,” said Bahraini Workers’ delegate Ibrahim Hamad. “Far-reaching legislative changes



will have to be made in the countries that host the vast majority of migrant domestic workers, such as the Gulf Cooperation Council states.”

Saudi Workers’ delegate Nidal Mohammad Radwan agreed that it would take some time to achieve ratification, but said significant efforts are already underway in several Arab countries to bring national laws in line with international standards: “There is a debate in Saudi Arabia at the moment about introducing new regulations - such as an insurance scheme - to better protect domestic workers and the families that employ them. If these laws are passed, Saudi Arabia would move closer towards ratification.”

Speaking on behalf of the Gulf Cooperation Council countries at the Domestic Workers’ Committee meeting, United Arab Emirates Government representative Humaid Rashid Bin Demas noted that a unified labour contract for domestic workers had been adopted in Kuwait, and new legislation in the UAE would allow for labour inspection in private households.

Convention 189 on Domestic Workers (2011) was adopted by a vote of 396 to 16, with 63 abstentions and the accompanying Recommendation 201 by a vote of 434 to 8, with 42 abstentions. The Convention is an international treaty that is binding on Member States that ratify it,

while the Recommendation provides more detailed guidance on how to apply the Convention.

Ten of the 63 abstentions were registered by Arab delegates, mainly employers who underlined their support for bringing domestic work into the mainstream and addressing human rights concerns but also voiced reservations.

In 2010, the Employer’s group had favoured a stand-alone Recommendation in preference to a Convention explaining that an overly prescriptive Convention could suffer a low ratification rate. Employers have also emphasized the unique nature of domestic work, which takes place in the home, where family rights must be respected.

“One of the greatest challenges to implementing this Convention and Recommendation, especially in Arab countries, is how to conduct labour inspection while respecting the privacy of homes. Labour inspectors everywhere do not have the right to enter homes. So this could be one of the greatest challenges for Arab countries,” said Egyptian Government delegate Iman Nahas.

Many believe that, in order to be effective, legislative changes would have to be accompanied with - or indeed preceded by - a change of mindset.

“It is easy to discuss legal texts and conventions, and we may even amend national legislation and ratify conventions, but the real challenge is how to make these principles a reality. In discussing and adopting this convention, we have accepted an international and national obligation. We hope that our commitment to domestic workers will be both a legal and a moral one,” said United Arab Emirates Government delegate Humaid Rashid Bin Demas.

“There is a genuine need for awareness-raising in Arab countries, to develop a more humane view of domestic workers and to recognize that domestic workers are real workers, not servants,” added Bahraini Workers’ delegate Ibrahim Hamad.

The vote took place at the annual 100th International Labour Conference in Geneva, Switzerland. The ILO is the only tripartite organization of the UN, and each of its 183 Member States is represented by two government delegates, and one employer and one worker delegate, with an independent vote. A two-thirds majority of votes is required for a standard to be adopted.

The call for a standard to protect domestic workers was first mooted at the ILC in 1965.

العمال البحريني قائلاً: "ثمة حاجة فعلية إلى زيادة الوعي في البلدان العربية، بغية تشكيل رؤية أكثر إنسانية للعمال المنزليين وقصد الإقرار بأن العمال المنزليين هم عمال بكل معنى الكلمة وليسوا مجرد خدم".

وقد جرى التصويت في الدورة المئة لمؤتمر العمل الدولي السنوي في جنيف بسويسرا، ومنظمة العمل الدولية هي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة ذات "الهيكل ثلاثي"، وتمثل كل دولة عضو من الدول الأعضاء فيها البالغ عددها ١٨٣ دولة بأربعة أعضاء؛ اثنان من الحكومة وواحد يمثل العمال وآخر يمثل لأصحاب العمل يتمتع كل منهم بالحق في التصويت بشكل مستقل. يجب أن يبلغ عدد التصويت ثلثي الأصوات.

وكان الدعوة إلى وضع معيار لحماية العمال المنزليين قد طُرحت للمناقشة لأول مرة في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٦٥.



جلب العمل المنزلي إلى المحور ومعالجة الشواغل بشأن حقوق الإنسان ولكنهم أبدوا أيضاً بعض التحفظات.

وفي سنة ٢٠١٠، كانت مجموعة أصحاب العمل قد فضلت توصية قائمة بحد ذاتها على الاتفاقية مبنية أن الاتفاقية المقيدة لن تشهد إلا معدلاً ضئيلاً من التصديق. وقد اتجه أصحاب العمل كذلك إلى الإشارة إلى طبيعة العمل المنزلي الفريد، كونه يؤدي داخل البيت، حيث يجب احترام الحقوق الأسرية.

وقالت السيدة إيمان النحاس وهي مندوبة حكومة مصر: "يتمثل أحد أكبر التحديات الماثلة أمام تنفيذ هذه الاتفاقية وهذه التوصية، خاصة في البلدان العربية، في كيفية القيام بتفتيش العمل مع احترام خصوصية البيوت، إذ ليس لمفتشي العمل في كل مكان الحق في ولوج البيوت، وبالتالي قد يكون هذا أحد أجسام التحديات بالنسبة إلى البلدان العربية".

ويعتقد الكثيرون بأن فعالية التغييرات التشريعية ستوقف على اقترانها بتغيير في طريقة التفكير أو أسبقية هذا التغيير لها في الواقع.

وقال السيد حميد راشد بن ديماس ممثل حكومة الإمارات العربية المتحدة: "من السهل مناقشة النصوص والاتفاقيات القانونية، وقد نعدل التشريعات الوطنية ونصدق الاتفاقيات حتى، ولكن التحدي الحقيقي يكمن في طريقة جعل هذه المبادئ حقيقة، وبمناقشتنا واعتمادنا لهذه الاتفاقية، قبلنا بحمل التزام دولي ووطني على عاتقنا، ونتمنى أن يكون التزامنا تجاه العمال المنزليين التزاماً قانونياً وأخلاقياً على حد سواء".

وقد أضاف السيد إبراهيم حماد مندوب

مندوب العمال السعودي بأن الأمر سوف يستغرق بعض الوقت لتحقيق التصديق، ولكنه قال إن جهوداً يعتد بها قد أخذت تُبذل في عدة بلدان عربية لجعل القوانين الوطنية تتماشى مع المعايير الدولية: "ثمة نقاش في المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن حول إدخال لوائح جديدة، كنظام للتأمين، بغية تحسين حماية العمال المنزليين والأسر التي تستخدمهم، فإذا سُنّت هذه القوانين، سوف تمضي المملكة العربية السعودية قدماً باتجاه التصديق".

وقد أشار السيد حميد راشد بن ديماس ممثل حكومة الإمارات العربية المتحدة، متحدثاً بالنيابة عن مجلس التعاون الخليجي في اجتماع لجنة العمال المنزليين، إلى أن عقد عمل موحد للعمال المنزليين كان قد اعتمد في الكويت وأن التشريعات الجديدة في الإمارات العربية المتحدة سوف تسمح بتفتيش العمل في البيوت الخاصة.

وكانت الاتفاقية رقم ١٨٩ بشأن العمال المنزليين (٢٠١١) قد اعتمدت بتصويت قد بلغ ٣٩٦ صوتاً لصالحها مقابل ١٦ صوتاً، وكان ثمة ٦٣ امتناعاً عن التصويت، أما التوصية رقم ٢٠١ المرفقة بها فقد اعتمدت بتصويت بلغ ٤٣٤ صوتاً لصالحها مقابل ٨ أصوات، وسُجل ٤٢ امتناعاً عن التصويت. والاتفاقية هي معاهدة دولية تلزم الدول الأعضاء التي تصدقها، فيما تقدم التوصية المزيد من الإرشادات المفصلة عن كيفية تطبيق الاتفاقية.

ومن بين حالات الامتناع عن التصويت من قبل المندوبين البالغ عددها ٦٣ حالة، سُجلت عشر حالات امتناع عن التصويت في صفوف المندوبين العرب، لاسيما أصحاب العمل الذين أكدوا دعمهم

هل ستصدق البلدان العربية على معايير العمل الدولية التاريخية بشأن العمل المنزلي؟

وبموجب القانون الدولي، تتمثل الخطوة التالية بالنسبة للدول الأعضاء في أن تُعرض معياري العمل الجديدين على سلطاتها الوطنية المختصة قصد إنفاذهما أو اتخاذ إجراءات أخرى، بما فيها تصديقهما. ويعني التصديق قبول الاتفاقية والتوصية كصكين مُلزمين بموجب القانون ويتطلب الأمر ضمان تطبيقهما من خلال اتساق التشريعات الوطنية وأساليب أخرى. أما معرفة ما إذا كانت الحكومات العربية ستصدق على المعيارين الجديدين أو ستسعى لتنفيذهما، فأمر لا يزال مبهماً.

وقال السيد إبراهيم حمد، مندوب وفد العمال البحريني: "ثمة توافق آراء بين العرب حول اعتماد الاتفاقية والتوصية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين ولكن هناك عوائق كبيرة أمام تنفيذهما على المستوى الوطني". وأردف قائلاً: "يجب إجراء تغييرات تشريعية بعيدة الأثر في البلدان التي تضم الغالبية العظمى من العمال المنزليين المهاجرين، مثل دول مجلس التعاون الخليجي".

وقد أقر السيد نضال محمد رضوان

الضمان الاجتماعي، وأحكام الصحة والسلامة المهنتين، وغالباً ما يُربطون بأصحاب عملهم من خلال نظام كفالة تقييدي، وأغلبية هؤلاء العمال يُسلب منهم أصحاب عملهم جوازات سفرهم وأوراقهم الشخصية، وغالباً ما لا يُسمح لهم بالخروج من البيت في يوم عطلتهم، وجعلهم طيعة عملهم غير المنظمة وغير المنتظمة والمعزولة عرضة للاستغلال والإساءة.

وتنص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين على أن العمال المنزليين الذين يرعون الأسر ويعتنون بالبيوت يجب أن يتمتعوا بنفس حقوق العمل الأساسية المتاحة لبقية العمال: أي ساعات عمل معقولة، وفترة راحة أسبوعية لمدة ٢٤ ساعة متتالية على الأقل، وحداً مفروضاً على الدفع العيني، ومعلومات واضحة عن شروط الاستخدام وظروفه، إلى جانب احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

لقد أيد معظم المندوبين العرب في مؤتمر العمل الدولي اعتماد معياري العمل الدوليين التاريخيين بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في حزيران/يونيو ٢٠١١، ولم تُسجل سوى بضعة حالات امتناع عن التصويت. ولكن بعضهم قد أبرز التحديات الماثلة أمام التصديق والتنفيذ في البلدان العربية. ويتواجد في المنطقة عدداً كبيراً من العمال المهاجرين يبلغ عددهم نحو ٢٢ مليون عامل، ثلثهم من النساء اللواتي يضطلعن بالعمل المنزلي، وهن ينحدن من بلدان آسيوية وأفريقية كسريلانكا والفلبين وبنغلاديش ونيبال وإندونيسيا وإثيوبيا.

وتختلف أعداد العمال المنزليين المهاجرين اختلافاً كبيراً بين بلد وآخر. فبينما يوجد في المملكة العربية السعودية قرابة مليون ونصف شخص من العمال المنزليين المهاجرين، تقل التقديرات عن ذلك بكثير بالنسبة إلى لبنان حيث يوجد حوالي ٢٢٥٠٠٠ عامل منزلي مهاجر وفي الأردن حوالي ٧٧٠٠٠ عامل منزلي مهاجر.

ويُستثنى هؤلاء العمال بشكل كبير من تشريعات العمل الوطنية، ونظم



Convention 189: Decent Work for Domestic Workers

The General Conference of the International Labour Organization, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce op-

portunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant internation-

al instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term **domestic work** means work performed in or for a household or households;

(b) the term **domestic worker** means any person engaged in domestic work within an employment relationship;

(c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

(a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;

(b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic

workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

(a) the name and address of the employer and of the worker;

(b) the address of the usual workplace or workplaces;

(c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;

(d) the type of work to be performed;

(e) the remuneration, method of calcula-

tion and periodicity of payments;

(f) the normal hours of work;

(g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;

(h) the provision of food and accommodation, if applicable;

(i) the period of probation or trial period, if applicable;

(j) the terms of repatriation, if applicable; and

(k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multi-lateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant do-

mestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

(a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;

(b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and

(c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of

complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all do-

mestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to do-

mestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article,

will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

الاتفاقية رقم ١٨٩: العمل اللائق للعمال المنزليين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في، الأول من حزيران/ يونيو ٢٠١١.

وإذ يدرك التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة.

وإذ يسلم بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي، ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال، نساءً ورجالاً، ذوي المسؤوليات العائلية، وتوسع نطاق خدمات رعاية المسنين والأطفال والمعوقين وحويلات الدخل الكبيرة داخل البلدان وفيما بينها.

وإذ يعتبر أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأن النساء والفتيات هن اللواتي يضطلعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهن من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهن معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان.

وإذ يدرك أيضاً أنه في البلدان النامية التي تشهد على مر التاريخ ندرة فرص العمل في الاستخدام المنظم، يشكل العمال المنزليون نسبة كبيرة من القوى العاملة الوطنية يظلمون من بين أشد العمال تهميشاً.

وإذ يذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال.

من فيهم العمال المنزليون. ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك.

وإذ يشير إلى الأهمية الخاصة التي ترتديها، بالنسبة إلى العمال المنزليين، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، فضلاً عن الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (٢٠٠٦).

وإذ يعترف بالظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، ما يجعل من المرغوب فيه استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين، بحيث يتمكنون من التمتع بحقوقهم بشكل كامل.

وإذ يذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ولاسيما البروتوكول المكمل لها لمنع وقوع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والبروتوكول المكمل لها لمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة.

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية:

يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران/يونيه من عام ألفين وأحد عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١.

الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني.

٢. يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية. لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال. شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

المادة ١٣

١. لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتتخذ آليات دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين.

٢. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٤

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية ومع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتصل بالأمومة.

والأسبوعية أو إجازتهم السنوية: (ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

المادة ١٠

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعييزات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.

٢. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.

٣. تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية.

المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس.

المادة ١٢

١. يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر، وما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون

مطبقة:

(ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

المادة ٨

١. تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ٧، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.

٢. لا تنطبق الفقرة السابقة على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

٣. تتخذ الدول الأعضاء تدابير للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام هذه الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين.

٤. تحدد كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى، الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين في الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

(أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛

(ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (أ) يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛
- (ب) يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام؛
- (ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني. ليس عاملاً منزلياً.

المادة ٢

١. تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين.
٢. يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تستثني آلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها:
- (أ) فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛
- (ب) فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.
٣. على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية المتاحة في الفقرة السابقة، أن تذكر في أول تقرير لها عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، أي فئة محددة من العمال قد استثنيت على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء، وتحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين.

المادة ٣

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على

نحو فعّال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين. أما هو وارد في هذه الاتفاقية.

٢. تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ألا وهي:
- (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

٣. عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنأ بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

المادة ٤

١. تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨). واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.
٢. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

المادة ٥

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

المادة ٦

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

المادة ٧

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتمشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

- (أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛
- (ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛
- (ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛
- (د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- (هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛
- (و) ساعات العمل العادية؛
- (ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛
- (ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛
- (ط) فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛
- (ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت

المادة ٢٢

١. جوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمسند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. لا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.

٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من آل فترة عشر سنوات جديدة وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٢٣

١. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغه إياها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٤

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل لديه.

المادة ٢٥

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها ألياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٦

١. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبالرغم من أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛

(ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

٢. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٧

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

المادة ١٨

تنفذ كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.

المادة ١٩

لا تمس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مؤاتاة المطبقة على العمال المنزليين بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

المادة ٢٠

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٢١

١. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين ضوئين لدى المدير العام.
٣. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقتها.

والاستخدام:

(ه) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيتها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

٢. عند إنفاذ كل حكم من أحكام هذه المادة، تتشاور كل دولة عضو مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٦

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم، سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً.

المادة ١٧

١. تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.
٢. تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسلمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
٣. تحدد هذه التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

٢. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٥

١. توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

(أ) تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية؛

(ب) تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات والممارسات الاحتمالية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين؛

(ج) تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضى الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم، وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على آل من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتمالية؛

(د) حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتمالية في عمليات التعيين والتوظيف

Bahrain | Iraq | Jordan | Kuwait | Lebanon | Oman
occupied Palestinian territory | Qatar | Saudi Arabia
Syria | United Arab Emirates | Yemen

REALISING DECENT WORK IN ARAB STATES: VOICES FROM THE FIELD

تحقيق العمل اللائق في الدول العربية:
اصوات من الميدان



الأردن | الإمارات العربية المتحدة | البحرين | سوريا | العراق
عُمان | فلسطين | قطر | الكويت | لبنان | المملكة العربية
السعودية | اليمن