

Domestic workers in the context of labour migration in the Arab States

العمال المنزليين في سياق هجرة اليد العاملة في الدول العربية

*Regional Tripartite Conference on ILO Convention No. 189: Raising
Awareness and Sharing Knowledge on Decent Work for Domestic
Workers*

Cairo-Egypt, 22-24 October 2012

**المؤتمر الإقليمي الثلاثي حول اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189: رفع الوعي
وتبادل المعارف حول العمل اللائق للعمال المنزليين
القاهرة - مصر، 22-24 أكتوبر/تشرين الأول 2012**

Azfar Khan
Senior Migration Specialist
ILO Regional Office for Arab States
Beirut, Lebanon
khan@ilo.org

أظفر خان
كبير المتخصصين في شؤون الهجرة
منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية
بيروت، لبنان
khan@ilo.org

Temporary expatriate contractual workers in the GCC

العمالة التعاقدية الوافدة المؤقتة في دول مجلس التعاون الخليجي

Country البلد	Total المجموع		%age of workforce نسبة القوى العاملة	
	2005	2010	2005	2010
Bahrain البحرين	278,166	315,403	66%	77%
KSA المملكة العربية السعودية	6,336,666	7,288,900	54%	58%
Kuwait الكويت	1,869,665	2,097,527	81%	84%
Oman عمان	666,263	826,074	68%	75%
Qatar قطر	712,861	1,305,428	93%	94%
UAE الإمارات	2,863,027	3,293,364	92%	92%
Total GCC مجموع دول مجلس التعاون الخليجي	12,726,648	15,126,696		

Migration patterns of key Asian countries of origin

أنماط الهجرة الخاصة بالبلدان المصدر الرئيسية في آسيا

Country of Origin البلد المصدر	Main country of destination (average in recent years) بلد المقصد الرئيسي (المعدل في السنوات الأخيرة)	Percentage of female migrants نسبة النساء المهاجرات
Bangladesh بنغلادش	Saudi Arabia and United Arab Emirates: 25 to 35 per cent Malaysia: 15 to 25 per cent المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة: 25 إلى 35 في المائة ماليزيا: 15 إلى 25 في المئة	10 to 20 10 إلى 20
India الهند	United Arab Emirates: more than 35 per cent Saudi Arabia: 25 to 35 per cent الإمارات العربية المتحدة: أكثر من 35 في المائة المملكة العربية السعودية: 25 إلى 35 في المائة	
Indonesia إندونيسيا	Saudi Arabia: more than 35 per cent Malaysia: 25 to 35 per cent المملكة العربية السعودية: أكثر من 35 في المائة ماليزيا: 25 إلى 35 في المئة	>75
Nepal النيبال	Malaysia: 35 to 50 per cent Qatar: 25 to 35 per cent Saudi Arabia: 15 to 25 per cent ماليزيا: 35 إلى 50 في المئة قطر: 25 إلى 35 في المائة المملكة العربية السعودية: 15 إلى 25 في المائة	10 to 20 10 إلى 20
Pakistan باكستان	Saudi Arabia: more than 50 per cent United Arab Emirates: 25 to 35 per cent المملكة العربية السعودية: أكثر من 50 في المائة الإمارات العربية المتحدة: 25 إلى 35 في المائة	
Philippines الفلبين	Saudi Arabia: 25 to 35 per cent China, Hong Kong SAR and United Arab Emirates: 10 to 15 per cent الصين، وهونغ كونغ والإمارات العربية المتحدة: 10 إلى 15 في المائة المملكة العربية السعودية: 25 إلى 35 في المائة	50 to 75 50 إلى 75
	Saudi Arabia: 25 to 35 per cent Kuwait, United Arab Emirates and Qatar: 15 to 25 per cent المملكة العربية السعودية: 25 إلى 35 في المائة الكويت، الإمارات العربية المتحدة وقطر: 15 إلى 25 في المائة	50 to 75

Salient concerns in the employment of domestic workers in the Arab States

أبرز المخاوف المرتبطة بتوظيف العمال المنزليين في الدول العربية

Conditioning of labour supply and determinants of labour demand

- Poverty and lack of income earning opportunities in CoO
- Social Changes and impact on family structure
- Entry of women in labour markets
- Social prestige
- Cost effectiveness

تكييف عرض العمل والعوامل المحددة للطلب على اليد العاملة

•الفقر وانعدام فرص كسب الدخل في الدول المصدر

•التغيرات الاجتماعية وأثرها على بنية الأسرة

•دخول المرأة إلى أسواق العمل

•الهيبة الاجتماعية

•فعالية التكاليف

What distinguishes domestic workers from other expatriate occupational groups?

ما الذي يميز العمال المنزليين عن سائر الفئات المهنية الوافدة؟

- Gender concerns
- Sphere of work
- Legal framework

- قضايا النوع الاجتماعي
- مجال العمل
- الإطار القانوني

Are domestic workers' problems distinct from the problems of other expatriate occupational groups?

هل تختلف مشاكل العمال المنزليين عن مشاكل الفئات المهنية
الوافدة الأخرى؟

- Recruitment problems
- Withholding of identity papers
- Non-payment of wages
- Restricted labour mobility
- Excessive work
- Moral and physical harassment
- Restricted recourse to due process

- مشاكل التوظيف
- حجز الوثائق
- عدم دفع الأجور
- القيود المفروضة على تنقل العمال
- العمل المفرط
- التحرش المعنوي والجسدي
- تقييد اللجوء إلى الإجراءات القانونية الواجبة

ILO View

رؤية منظمة العمل الدولية

Domestic workers will enjoy best protection if they are covered under the labour law

- Stand alone laws can lead to duplication of effort (administrative and in enforcement) and incoherency
- Easier to implement employment relationships in line with ILO standards
- Formalised employment relationships lead to better compliance

سوف يتمتع العمال المنزليون بأفضل حماية في حال شملهم قانون العمل

• قد تؤدي القوانين القائمة بذاتها إلى ازدواج في الجهود (الإدارية وافي مجال لإنفاذ) وإلى عدم التناسق

• من الأسهل إنجاز علاقات العمل التي تتماشى ومعايير منظمة العمل الدولية

• إضفاء الطابع الرسمي إلى علاقات العمل يفضي إلى امتثال أفضل

The dichotomy

التفرّع الثنائي

Labour law --vs-- the *kafala*

قانون العمل -- مقابل -- الكفالة

ILO's strategic policy objective

**هدف السياسات الاستراتيجية الخاصة بمنظمة العمل
الدولية**

The governance of labour migration leads to economic efficiency and expatriate workers are provided adequate protection, consistent with rights enshrined in the national and international labour laws

**تؤدي إدارة هجرة اليد العاملة إلى الكفاية الاقتصادية وتؤقر
للعمالة الوافدة الحماية الكافية، بما يتفق مع الحقوق
المنصوص عليها في قوانين العمل الوطنية والدولية**

Policy measures needed to address gaps

إجراءات السياسات اللازمة لمعالجة الثغرات

Undertake actions to improve recruitment

- Articulation and administration of a “recruitment process”
- Monitoring operations of the PEAs
- Enacting bilateral and multilateral agreements
- Enabling inter-ministerial coordination

اتخاذ إجراءات لتحسين الاستخدام

- صياغة وإدارة "عملية الاستخدام"
- عمليات رصد لوكالات الاستخدام الخاصة
- سن اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف
- تفعيل التنسيق بين الوزارات

Policy measures needed to address gaps

إجراءات السياسات اللازمة لمعالجة الثغرات

Undertake actions to improve administration of the work process

- Developing a framework for protection of expatriate workers – “Basic Entitlement Floor”
- Improving labour inspection
- Developing a functional system for the issuance of ‘work permits’
- Promoting Social Dialogue

اتخاذ إجراءات لتحسين إدارة عملية الأعمال

- وضع إطار عمل لحماية العمالة الوافدة - “الحد الأدنى للاستحقاقات الأساسية”
- تحسين تفتيش العمل
- وضع نظام عملي لإصدار ‘تصاريح العمل’
- تعزيز الحوار الاجتماعي

Policy measures needed to address gaps

إجراءات السياسات اللازمة لمعالجة الثغرات

Undertake actions to improve protection of workers

- Developing a unified 'Contract'
- Addressing Social Security for expatriate workers
- Establish system for addressing grievances and disputes
- Improving occupational safety and health at work

اتخاذ إجراءات لتحسين حماية العمال

- وضع 'عقد' موحد
- تناول مسألة الضمان الاجتماعي للعمال الوافدة
- إنشاء نظام لمعالجة التظلمات والمنازعات
- تحسين السلامة والصحة المهنية في العمل

Policy measures needed to address gaps

إجراءات السياسات اللازمة لمعالجة الثغرات

Key related concerns:

- Existence of requisite capacity (i.e. management, enforcement and implementation) and training needs
- Improvement of information gathering activities and research (analysis) for better policy formulation
- Promotion and implementation of ILO Conventions

الشواغل الرئيسية ذات الصلة:

- توافق القدرات اللازمة (أي الإدارة، والإنفاذ والتطبيق) والاحتياجات التدريبية
- تحسين أنشطة جمع المعلومات والبحث (التحليل) لصياغة سياسات أفضل
- تعزيز وتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية