



منظمة
العمل
الدولية
جنيف

الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

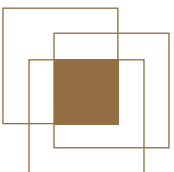


عاملة منزلية تكنس الشارع أمام ملكية خاصة، دلهي، الهند.

مجموعات محددة

٤-ب ١ العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

■ ينظر هذا الموجز التقني في مجموعة محددة من العمال في الاقتصاد غير المنظم والتحديات المرتبطة بالتنظيم الفعال لهذا القطاع. ومن الضروري اتخاذ إجراءات محددة الأهداف، بما فيها الإجراءات القانونية، للتصدي للتحديات المتمثلة في منع الاستغلال وتحسين ظروف عمل العمال المنزليين والتصورات المرتبطة بعملهم. وقد شهدت التطورات الأخيرة اعتماد معايير عمل دولية جديدة على المستوى الدولي وبذل جهود متضافرة على المستوى الوطني، تسهم في تمكين العمال المنزليين من الخروج من السمة غير المنظمة والمضي قدما نحو تحقيق العمل اللائق.



ما هو العمل المنزلي؟

كان العمل المنزلي موجوداً على الدوام، إلا أن عوامل العرض والطلب ما انفكت تعزز نموه كقطاع خدمات. وبينما شهدت التغيرات الديمغرافية الناجمة عن تقدم السكان في السن وانخفاض مستويات توفير الرعاية الاجتماعية وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل في البلدان المتقدمة والمناطق الحضرية، من ناحية الطلب، زيادة في الطلب على العمال المنزليين، عزز التمييز في سوق العمل وفرص العمل المحدودة في البلدان النامية والمناطق الريفية، من ناحية العرض، الإمدادات المتواصلة للنساء أساساً ضمن هذا القطاع.

ويشمل العمل المنزلي إنجاز مهام لحساب طرف ثالث، من قبيل التنظيف أو الغسيل أو الطهو أو رعاية الأطفال أو المسنين أو المرضى أو المعوقين أو السياقة أو البستنة أو الحراسة. ومع أن هذه المهام الأخيرة عادة ما يضطلع بها الرجل ويؤدي الأطفال بعض المهام الأخرى، إلا أن المرأة هي التي تهيمن في الغالب وعلى نحو تقليدي على العمل المنزلي. كما ينتمي العمال المنزليون في كثير من الأحيان إلى فئة المهاجرين أو الأقليات الإثنية. وتتجسد، في الواقع، القضايا ذات الأبعاد الجنسية والطبقية والعرقية في العمل المنزلي، وتتفاقم

- خصائص العمل المنزلي
- العمل المنزلي والقوانين
- اعتماد إطار تنظيمي تمكيني
- الصعوبات التي يطرحها تفتيش العمل
- الحاجة إلى وضع حلول سياسية محددة

■ **خصائص العمل المنزلي.** يشكل العمال المنزليون مجموعة كبيرة جداً من العمال الذين هم من بين أكثر مجموعات العمال استضعافاً في الاقتصاد غير المنظم. ولئن جاز أن يعمل البعض منهم في القطاع المنظم، فإن معظمهم لا يتمتعون بالحماية اللازمة. وكثيراً ما يفتقر العمل المنزلي، كقطاع، إلى التنظيم أو ينظم في نطاق أضيق ليس فحسب بسبب وجود صعوبات في مجال رصد الامتثال للوائح التنظيمية الخاصة بالعمل في الأسر المعيشية - ولذا يعتبر في كثير من الأحيان عملاً غير منظم - وإنما أيضاً بسبب عدم الاعتراف له تقليدياً بصفة عمل. وهذا يؤدي إلى مشكلة أعمق تتصل بعدم وجود قيمة تعزى إلى هذه المهنة، ترتبط بالطبيعة الجنسانية للعمل. ومن ثم لا ينظر المجتمع والسياسات العامة، في كثير من البلدان، إلى العمال المنزليين باعتبارهم عمالاً بكل ما تحمله هذه العبارة من معنى، ولا باعتبارهم يخضعون للقانون.

ونظراً لأن العمال المنزليين غالباً ما يعيشون منعزلين (ليس لديهم بالضرورة وعي قانوني أو اتصال بنقابات العمال أو بأنواع أخرى من المنظمات) ومحجوبين عن الأنظار (مما يسمح لأصحاب العمل بانتهاك شروط العمل)، وقد يواجهون حاجز اللغة ويعانون من الضغوط المالية، فإنهم أكثر عرضة للاستغلال والاعتداء النفسي والجسدي. وهم معرضون بوجه خاص للوقوع ضحايا للعمل الجبري، ويعملون في كثير من الأحيان أيضاً لساعات طوال وفي ظروف غير آمنة وبأجور متدنية ويحرمون من العطل وإجازة الأمومة ولا يستفيدون من سبل الحصول على المهارات أو التعليم.

■ **العمل المنزلي والقوانين.** أثارت منظمة العمل الدولية الوعي بالمشاكل الخاصة التي يطرحها العمل المنزلي في عام ١٩٤٨ وعام ١٩٦٥ عندما اعتمد مؤتمر العمل الدولي قرارات بشأن هذه المسألة. وفي عام ٢٠٠٧، نظمت منظمة العمل الدولية ندوة أقاليمية ثلاثية بشأن الاقتصاد غير المنظم، أبرز فيها المشاركون وضع العمال المنزليين ودعوا إلى وضع صك دولي لدعم تحسين تنظيم القطاع. وفي السنة التالية، أسفر الدور المحفز للحراك المتنامي للتحالفات الذي يدعم العمال المنزليين في جميع أنحاء العالم عن موافقة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على إدراج بند بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وخلال الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١١، اعتمدت مجموعة من المعايير الرامية إلى تحسين ظروف عمل ومعيشة الملايين من العمال المنزليين في جميع أنحاء العالم. (انظر الإطار في الصفحة ٨)

وبالإضافة إلى هذه الصكوك، تنطبق أيضاً معايير عمل دولية أخرى قائمة ذات التطبيق العام على حالة العمال المنزليين. ويستفيد العمال المنزليون من الحماية التي توفرها معايير العمل الدولية ما لم تستبعدهم صراحة هذه المعايير أو تستبعدهم إجراءات تطبيق بنود المرونة (انظر الموجز المتعلق بمعايير العمل

مستويات الاستضعاف حيثما وُجد مهاجرون في وضع غير نظامي.

وتتنوع المهام التي يضطلع بها العمال المنزليون تماماً، شأنها في ذلك شأن أوضاعهم الاقتصادية أو الاجتماعية. فبينما يعيش البعض منهم مع صاحب العمل، يعيش البعض الآخر بمفرده؛ وبينما يتمتع البعض ضمن هذه الفئة الأخيرة بوضع مستقل، يعمل البعض الآخر لحاسب صاحب عمل واحد، ويعمل آخرون لحساب العديد من أصحاب العمل. ويمكن أن يتقاضى العمال المنزليون أجراً عن عملهم أو يعملون بدون أجر، ويمكن أن تختلف أوضاعهم بين معلن عنهم وغير معلن عنهم ومعلن عنهم على نحو غير سليم. ويمكن أن يكون هؤلاء العمال من المواطنين أو من الأجانب، ويمكن أن يكون ضمن فئة الأجانب من هم مهاجرون شرعيون أو غير شرعيين، أو من هم من طالبي اللجوء. ومن الممكن أن يكونوا قد حصلوا على العمل لوحدهم أو من خلال وكالة من وكالات الاستخدام. وتوحي هذه الأوضاع كافة إلى أوضاع قانونية مختلفة؛ يتسم معظمها بالسمة غير المنظمة.

الدولية). وأكدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية مراراً ضرورة توسيع نطاق حماية العمل الأساسية التي توفرها الاتفاقيات المصادق عليها لتشمل العمال المنزليين. وأصررت، على سبيل المثال، على لزوم مد نطاق الأحكام التشريعية بشأن الحرية النقابية وعدم التمييز لتشمل العمال المنزليين، وعلى ضرورة أن يتمتعوا بهذا الحق في الواقع، حتى وإن كان ذلك هو الحال في القانون. وينبغي للدول التي صدقت على إحدى الاتفاقيات ويقع عليها، بالتالي، التزام دولي أن تولي عناية خاصة، في هذا الصدد، لتطبيقها على العمال المنزليين.

وتعمل تشريعات العمل الوطنية الأساسية على تغطية العمال المنزليين أكثر فأكثر. غير أنه ما من شك في أن استبعادهم من قوانين العمل الأساسية، في بعض البلدان، أو منحهم حقوقاً أقل شأنًا، في بلدان أخرى، يسهل استغلالهم، دون منحهم في كثير من الأحيان الوسائل اللازمة لالتماس الانتصاف. ولذلك، يعتبر توسيع نطاق القانون ليشمل العمال المنزليين خطوة أولى حاسمة.

ويمثل العديد من التحديات الملحوظة فيما يتصل بالعمال المنزليين التحديات الملحوظة فيما يتصل بالعاملين في المنزل، حيث يعمل كلا الصنفين من العمال داخل أسرة معيشية. إلا أن الأسرة المعيشية، في حالة العمال المنزليين، هي غير الأسرة المعيشية التي ينتمون إليها.

■ **اعتماد إطار تنظيمي تمكيني.** ما من شك في أن مهمة التصدي للصعوبات التي يثيرها العمل المنزلي ليست مجرد مهمة قانونية. ولكن، على نحو ما يشير إلى ذلك تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩ بشأن العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، تبين الدراسات أن وضع آليات تنظيمية معدة بشكل جيد ترافقها آليات إنفاذ فعالة، تساهم في تغيير التصور السائد الذي ينظر إلى العمال المنزليين باعتبارهم لا يستحقون الحصول على الحقوق والاحترام، وتساهم في تغيير الحياة اليومية للعاملين في الخدمة المنزلية.

من الضروري استفادة العمال المنزليين من تغطية الحماية القانونية كحد أدنى:

- ساعات عمل يومية وفترات راحة محددة بوضوح؛
- معايير واضحة بشأن العمل الليلي وبشأن العمل الإضافي، بما في ذلك التعويض الكافي وفترات الراحة اللاحقة والمناسبة؛
- راحة أسبوعية وفترات إجازة (الإجازة السنوية والإجازات العامة والإجازة المرضية وإجازة الأمومة) محددة بوضوح؛
- حد أدنى للأجور ودفع الأجور؛
- معايير بشأن إنهاء الاستخدام (فترة الإخطار، أسباب الإنهاء، مكافأة إنهاء الاستخدام)؛

- حماية الضمان الاجتماعي؛
- إجراءات لمكافحة عمل الأطفال في الخدمات المنزلية.

انظر قسم الموارد للاطلاع على المرجع التالي: Ramirez-Machado, 2003, (p.69)

● يكون تفتيش العمل صعباً على نحو خاص عندما يكون مكان العمل منزلاً خاصاً

قياس العمل المنزلي في جميع أنحاء العالم

نشرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١١ تقديرات إقليمية وعالمية دنيا جديدة بشأن العمل المنزلي. وأظهرت، باستخدام بيانات مستمدة من الإحصاءات الوطنية، لا سيما الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة والتعدادات العامة للسكان التي أجريت في ١١٧ بلداً وإقليماً، أن ثمة ما لا يقل عن ٥٢,٦ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم. وتشكل النساء حوالي ٨٣ في المائة منهم، بالرغم من أن توزيعهم حسب نوع الجنس يختلف حسب المنطقة. ولمزيد من التفاصيل، انظر:

ILO Domestic Work, Policy Brief 4: Global and Regional Estimates of Domestic Workers. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf

غير أن إدراج العمال المنزليين في التشريعات الوطنية لا يكفي. ومن المستحسن، في الواقع، اعتماد لائحة محددة تعترف بخصوصيات العمل المنزلي وإعادة تأكيد تماثيه في الآن ذاته مع علاقة الاستخدام. وظروف عمل العمال المنزليين ليست وحدها الواجب معالجتها، بل من الواجب أيضاً معالجة الوضع الاجتماعي للعمل المنزلي، لا سيما، تصنيف هوية العمال المنزليين على أساس الجنس والعرق، الذي أصبح ممارسة متأصلة الجذور. ولا بد من أن تتغير التصورات وأن يحظى العمل المنزلي بما يليق به من تقييم؛ وتؤدي حملات التوعية العامة دوراً حيوياً في هذا الصدد.

■ **الصعوبات التي يطرحها تفتيش العمل.** تمثل إجراءات زيادة إنفاذ التشريعات تحدياً بالغ الأهمية، كما في جميع الأحوال، ولا سيما في هذه الحالة. ومع أن تفتيش العمل أمر أساسي لضمان إنفاذ قوانين العمل، إلا أن مسألة السماح لمفتشي العمل بولوج المنازل تثير مشاكل بسبب التعارض الذي ينشأ عنها مع الحق في الخصوصية، المنصوص عليه في كثير من الأحيان في الدساتير الوطنية (انظر الموجز المتعلق بتفتيش العمل والموجز المتعلق بالعمل في المنزل). ومع ذلك، من الممكن تجنب نشوء هذا التعارض عن طريق الحصول على إذن من صاحب العمل أو إذن مسبق من سلطة قضائية، على الرغم من أن هذا الإجراء يحد بشكل واضح من صلاحيات المفتشين. كما يمكن للمفتشين نشر معلومات من خلال وسائل الإعلام من دون الدخول إلى أماكن العمل. ويمكن تشجيع وسائل أخرى للوصول إلى العمال المنزليين، من قبيل نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية التي تتوفر لديها خطوط للطوارئ لفائدة العمال المنزليين ومكاتب المساعدة. ويعتبر توفير آليات فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى وفرض عقوبات مناسبة أمورا ضرورية كذلك.

■ **الحاجة إلى إيجاد أجوبة محددة.** يواجه العمال المنزليون مظاهر مختلفة من الواقع يمكن أن تتراوح بين طفل يعمل في ظروف استغلالية وفرد يتلقى أجراً يفوق الأجور الدنيا ويتمتع بإجازات مدفوعة الأجر وفترات الراحة والتأمين الصحي وما إلى ذلك. وبالرغم من وجود نقاط مشتركة بين هذه الحالات، فإنها كثيراً ما تقتضي أيضاً إيجاد أجوبة مختلفة موجهة تحديداً نحو معالجة عمل الأطفال وعمل المهاجرين والعمل الجبري وما إلى ذلك. كما أن تنظيم عمل المهاجرين المنزلي، وهو الأكثر شيوعاً، يشمل ليس فقط قوانين العمل والقوانين الجنائية، بل وكذلك قوانين الهجرة. وترتبط تصاريح العمال المنزليين المهاجرين، في الواقع، للبقاء في البلاد باستمرار عملهم لحساب صاحب عمل واحد، وبالتالي، تحد من قدرتهم على مغادرة صاحب العمل في حال حدوث انتهاكات. وقد تثنى سياسات الهجرة العمال المهاجرين عن السعي إلى إيداع شكاوى، ذلك بأنهم قد يحتاجون إلى تصريح خاص للبقاء في البلاد من أجل رفع دعوى مدنية أو جنائية دون أن يُسمح لهم بالعمل (انظر الموجز المتعلق بالعمال المهاجرين).



Child domestic worker. Senegal. (عاملة منزلية طفلة، السنغال).



عاملة شابة، كمبوديا (Young woman worker. Cambodia)

النهج الناشئة والممارسات الجيدة

■ اتباع نهج متعدد الجوانب

■ صياغة قوانين حكيمة

■ تنظيم المدفوعات العينية

■ إنفاذ القانون من خلال:

• تحسين أساليب التفتيش

• تحسين سبل الوصول إلى العدالة

• فرض عقوبات رادعة

■ تشجيع الامتثال:

• اعتماد المبادئ التوجيهية

• تزويد العمال بالمعلومات اللازمة

■ إبرام عقود العمل

■ تبسيط إجراءات الدفع

■ **اتباع نهج متعدد الجوانب.** من الممكن اتباع عدة سبل عامة لزيادة فرص العمل اللائق للعمال المنزليين، من قبيل:

- ضمان تمتع العمال المنزليين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون وتوسيع نطاق القوانين لتشملهم.
- اعتماد تشريعات محددة تهدف إلى تأكيد قيمة العمل المنزلي.
- اعتماد تشريعات جيدة الإعداد من أجل ضمان ألا تزداد ممارسة العمل المنزلي سراً.
- تدريب مفتشي العمل فيما يتصل بالعمل المنزلي وإعطائهم صلاحيات أكثر لدخول المنازل.
- تطبيق عقوبات فعالة في حالة انتهاكات أصحاب العمل والوكلاء.
- توفير تدريبات خاصة لفائدة سلطات الهجرة والشرطة.
- استحداث آليات للشكاوى يسهل الوصول إليها.
- توفير المعلومات لأصحاب العمل والعمال المنزليين بشأن حقوق وواجبات كل طرف.

وثمة عدد من الأمثلة من مختلف أنحاء العالم عن الممارسات الجيدة في مجال التنظيم المتصل بالعمال المنزليين، اعتمد بعضها مؤخراً أو هي على وشك أن تعتمد، مما يدل على أن ثمة مساعي جارية في الوقت الراهن لتحسين حياة العمال المنزليين. ويرد بيان هذه الممارسات الجيدة بالتفصيل في تقرير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٩ بشأن العمال اللائق للعمال المنزليين، المعد لمؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٠.

وضع معيار دولي جديد - العمل اللائق للعمال المنزليين

اعتمد المندوبون عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الدورة التاريخية المائة لمؤتمر العمل الدولي المعقودة في حزيران/يونيه ٢٠١١، مجموعة جديدة من الصكوك التي تهدف إلى تحسين عمل وحياة الملايين من العمال المنزليين في جميع أنحاء العالم.

وكما أشار المدير العام لمكتب العمل الدولي، السيد خوان سومافيا، لدى اعتمادها: «لأول مرة، ننقل نظام المعايير في منظمة العمل الدولية إلى الاقتصاد غير المنظم، وهذا يمثل إنجازاً بالغ الأهمية. إنها لحظة تاريخية».

والمعياران اللذان اعتمدتهما منظمة العمل الدولية هما الاتفاقية ١٨٩ والتوصية ٢٠١. وينص الصكبان على لزوم تمتع العمال المنزليين الذين يوفران الرعاية لأهاليهم وأسرهم في جميع أنحاء العالم بنفس حقوق العمل الأساسية المتاحة للعمال الآخرين: تحديد معقول لساعات العمل وراحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية ووضع حد للمدفوعات العينية وتوفير معلومات واضحة بشأن شروط وظروف الاستخدام، فضلاً عن احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

وللاطلاع على النص الكامل للصكبين الجديدين، انظر: اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)، على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdispr.htm>

● أدرجت بلدان عديدة مثل بوليفيا وبيرو والعمال المنزليين في نطاق القانون أو قامت بصياغة تشريعات محددة

■ **صياغة قوانين حكيمة.** قامت البلدان، في بعض الحالات، بتوسيع نطاق القوانين. ففي هونغ كونغ (الصين)، على سبيل المثال، أدرج العمال المنزليون في قوانين العمل الأساسية وأصبح لديهم الحق بموجب القانون في التنظيم. واستحدثت تشريعاتٍ حمايةً محددة في بلدان أخرى. وعلى سبيل المثال، اعتمدت المملكة العربية السعودية قانوناً في عام ٢٠٠٩ يمنح المزيد من الحقوق للعمال المنزليين الذين كانوا مستبعدين سابقاً من معظم قوانين العمل. واعتمدت كل من بوليفيا وبيرو قوانين محددة بشأن العمل المنزلي، بالرغم من أن القانون المتعلق بالعمال المنزلي في حالة بيرو لا يمنح العمال المنزليين نفس الحقوق التي يتمتع بها غيرهم من العمال. وفي الهند، يدخل العمال المنزليون ضمن نطاق قانون الضمان الاجتماعي للعمال غير المنظمين المعتمد في عام ٢٠٠٨. وينص هذا القانون على التسجيل الذاتي للعمال بغية الاستفادة من الإعانات.

قيدت كل من كيبك والبرازيل المدفوعات العينية لمنع الاستغلال

■ **تنظيم المدفوعات العينية.** قد يكون من الضروري في بعض الأحيان اللجوء إلى الإقامة في منزل صاحب العمل، إلا أن هذا الوضع يزيد من مخاطر الاستغلال. وعلى سبيل المثال، يمثل تطبيق أوقات العمل إشكالاً، نظراً لأن العامل يوجد في منزل صاحب العمل على الدوام. ومن الأمور الشائعة شيوعاً كبيراً، دفع الأجور من خلال توفير الإقامة ووجبات الطعام. بيد أن بعض البلدان، مثل كندا (كيبك) والبرازيل، قيدت إمكانية دفع أجور عينية للعمال المنزليين. ومنذ عام ١٩٩٧، أصبح من غير الجائز لصاحب العمل في كيبك أن يطالب العامل المنزلي بمبلغ لقاء السكن والطعام، ومنذ عام ٢٠٠٦، حظرت البرازيل استقطاعات أصحاب العمل لمبالغ مقابل السكن والطعام ومواد النظافة الصحية الشخصية التي يستخدمها العمال المنزليون في الأسرة. ومن شأن هذه الإجراءات أن تثني أصحاب العمل عن مطالبة العامل بالإقامة في منزلهم إن لم يكن ذلك ضرورياً فعلاً.

■ إنفاذ القانون

وضعت بلدان عديدة استراتيجيات ابتكارية لإنفاذ القانون، بما فيها استحداث وحدات خاصة في إدارات التفتيش وفرض عقوبات رادعة على أرباب العمل

• **تحسين أساليب التفتيش.** يُخول المفتشون في أوروغواي سلطة دخول المنازل متى كان ثمة انتهاك مفترض لمعايير العمل والضمان الاجتماعي. وقد استحدثت وحدة خاصة مسؤولة عن رصد الأحكام المتعلقة بالعمل المنزلي وشرع في تنظيم حملات إعلامية.

• **تحسين سبل الوصول إلى العدالة.** يُتيح قانون شروط الاستخدام الأساسية لعام ١٩٩٧، للعمال المنزليين في جنوب أفريقيا إمكانية الوصول إلى لجنة التوفيق والوساطة والتحكيم.

• **فرض عقوبات رادعة.** ارتفع معدل العقوبات الجنائية المتصلة ببعض حالات إساءة معاملة العمال المنزليين الأجانب (من قبيل الاعتداءات الجنسية والاغتصابات والحبس القسري) في سنغافورة بنسبة ١٠,٥ في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه بمجرد إدانة شخص ما بالإساءة، يُصبح غير مؤهل هو وزوجه لاستخدام عامل منزلي. وقد أدين ٢٦ صاحب عمل أو فرد من أفراد الأسرة وحُكم عليهم بسبب هذه الإساءات. ومع ذلك، لا بد للشرطة من التحقيق في القضايا المعروضة عليها وتشجيع العمال المنزليين على توجيه التهم ضد الجناة، وإن لم يكن هذا هو الحال دائماً.

■ تشجيع الامتثال

• **اعتماد المبادئ التوجيهية.** يستثني قانون العمل الأساسي في سنغافورة العمال المنزليين، إلا أنه جرى اعتماد دليل غير ملزم لفائدة أصحاب العمل. ويتناول هذا الدليل جميع جوانب الاستخدام، بدءاً من المصاعب الأولية مثل العيش في المباني العالية إلى الغرامات والعقوبات في حالة سوء المعاملة. وبالإضافة إلى ذلك، نفذت أيضاً برامج توجيهية إلزامية لصالح المهاجرين وأصحاب العمل الجدد وأصحاب العمل الذين سبق لهم أن استخدموا خمسة من العمال المنزليين تباعاً خلال عام واحد. ويتعين على جميع وكالات الاستخدام الجديدة والوكالات التي تسعى إلى تجديد رخصها الحصول على اعتماد.

اتخذت بلدان عديدة مبادرات من قبيل استحداث مبادئ توجيهية وموارد للمعلومات ومدونات ممارسات وبرامج توجيهية

وفي أيرلندا، وضعت لجنة علاقات العمل مدونة ممارسات لحماية الأشخاص العاملين في مساكن أشخاص آخرين، وتؤكد هذه المدونة تمتع العمال المنزليين بالاستحقاقات المتاحة للعمال الآخرين نفسها فيما يتصل بحقوق الاستخدام وحماية العمالة، وتشدّد على التزام صاحب العمل بإعلام هؤلاء المستخدمين بحقوقهم.

• **تزويد العمال بالمعلومات اللازمة.** ينص قانون شروط الاستخدام الأساسية لعام ١٩٩٧، في جنوب أفريقيا، على أن صاحب العمل «ملزم بعرض بيان حسب الأصول في مكان العمل، حيث يمكن أن تدركه الأبصار بسهولة، بشأن حقوق المستخدمين بموجب هذا القانون، وذلك باللغات الرسمية المستخدمة في مكان العمل».

● يشكل إبرام اتفاقات ثنائية وعقود نموذجية وسائل مهمة لتنظيم الهجرة والاستخدام المنظم للعمال المنزليين

وأعدت منظمة العمل الدولية دليلاً في تايلاند للارتقاء بحقوق العمال المنزليين ومسؤولياتهم. وهو يوضح المنافع والمخاطر المرتبطة بالعمل المنزلي ويقدم المشورة للعمال بشأن طريقة التفاعل مع أصحاب العمل. ويُنشر هذا الدليل الذي أطلق عليه اسم «العمل المنزلي - العمل اللائق» باللغات البرمية والإنكليزية وكرن (بوسغاو) واللاوية ولغة مقاطعة شان والتايلندية.

■ **إبرام عقود العمل.** أبرمت بعض البلدان اتفاقات ثنائية في هذا الصدد. ويقتضي الاتفاق المبرم بين الفلبين وقطر بشأن استخدام القوى العاملة الفلبينية، أن يُصاغ عقد الاستخدام باللغتين العربية والفلبينية معاً، وأن يشمل شروط معينة من شروط الاستخدام الأساسية، وأن يُشير إلى التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بالسكن. ولا بد من تصديق السفارة أو القنصلية على هذا العقد.

وتقوم بلدان عديدة بتوفير عقود نموذجية. وتُسهل هذه العقود إبراء علاقات الاستخدام وإضفاء الطابع التنظيمي عليها، وتُبلغ الأطراف في العقد بحقوقهم وواجباتهم. وتُتاح هذه العقود النموذجية، على سبيل المثال، في بيرو وفرنسا وكندا (كيبك) وسنغافورة وجنوب أفريقيا.

■ **تبسيط إجراءات الدفع.** اعتمدت بلدان أو ولايات قضائية عديدة نظام شيكات الخدمة (مثل النمسا وكندا وفرنسا وبلجيكا وسويسرا). وتسهل عادة هذه الشيكات إجراءات دفع الأجور والاشتراكات الاجتماعية. ففي كانتون جنيف، على سبيل المثال، يدفع صاحب العمل الذي يستفيد من هذه الوسيلة أجر العامل المنزلي نقداً ويدفع الاشتراكات الاجتماعية مسبقاً لفائدة «خدمة الشيكات». وتتولى خدمة الشيكات بعد ذلك دفع التأمينات المختلفة (المعاشات التقاعدية والصحة والحوادث وما إلى ذلك) وتسلم صاحب العمل إيصالاً بالاستلام مرفقاً بإيصال لفائدة العامل المنزلي. (انظر أيضاً الموجز المتعلق بالعمال المهاجرين).

طورت بلدان عديدة ابتكارات في تبسيط الإجراءات والمدفوعات بالنسبة لأصحاب العمل، مما يؤدي إلى تشجيع الامتثال للقانون

النهوض بالعمل اللائق للعمال المنزليين

نشرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١١ سلسلة من موجزات سياسات العمل المنزلي تهدف إلى حفز النقاشات السياسية وتبويرها بشأن النهوض بالعمل اللائق للعمال المنزليين. وتقدم هذه الموجزات معلومات عن شروط وظروف الاستخدام في العمل المنزلي والقضايا السياسية ووجهات النظر المختلفة بشأن هذه القضايا والنهج المتنوعة لمعالجتها في جميع أنحاء العالم. وهذه الموجزات هي كالتالي:

- الأجور في العمل المنزلي (موجز السياسات ١)
- ساعات العمل في العمل المنزلي (موجز السياسات ٢)
- قياس القيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل المنزلي (موجز السياسات ٣)
- التقديرات العالمية والإقليمية للعمل المنزلي (موجز السياسات ٤)
- تغطية قوانين ظروف العمل الأساسية للعمال المنزليين (موجز السياسات ٥)

ويمكن الاطلاع على هذه الموجزات على الموقع التالي:

http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm

وفي عام ٢٠١٣، استهلت منظمة العمل الدولية بيانات عالمية جديدة بشأن العمل المنزلي وقامت بتحليل الثغرات القائمة في مستويات حماية العمال المنزليين في جميع أنحاء العالم في ظروف العمل الأساسية.

انظر الموقع التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf



مجموعة من العمال المنزليين يبتهجون بعد ظهور نتيجة التصويت على اتفاقية العمال المنزليين.

مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، الخميس ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١١.



عاملة منزلية، مصر.

يقدم هذا الموجز قائمة بالموارد التي تمكن القارئ من التعمق أكثر في المسألة. ويمكن الاطلاع من هنا على تفاصيل الممارسات الجيدة الواردة سابقاً. ويتضمن هذا القسم الصكوك الدولية واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والمنشورات والأدوات التدريبية ذات الصلة. وترد لاحقاً قائمة بالمراجع المذكورة في النص. وقد يكون ثمة بعض التداخل بين القائمتين.

صكوك منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي

اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189>

توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R201>

المنشورات ذات الصلة

Blackett, A. 1998. Making domestic work visible: the case for specific regulation, Industrial Relations and Labour Administration Department, Labour Law and Labour Relations Branch, (Geneva, ILO).

Blackett A. 2004. "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", in A. Fauve-Chamoux (ed) Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th–21st centuries, (Bern, Peter Lang SA, éditions scientifiques européennes), pp. 211237-.

International Labour Office (ILO). 2004. Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and responses to it (Geneva).

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004104/B09_138_engl.pdf

--. 2006a. Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia, IPEC (Geneva).

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006106/B09_74_engl.pdf

--. 2006b. Child domestic labour in South-East and East Asia: Emerging good practices to combat it, (Geneva).

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/downloads/cdw.pdf>

--. ٢٠٠٩. التقرير الرابع (١)، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠ (جنيف).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf

--. ٢٠٠٩. التقرير الأول (باء)، ثمن الإكراه، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، ٢٠٠٩ (جنيف).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106230.pdf

--. ٢٠١٣. العمال المنزليون في كافة أنحاء العالم: إحصاءات عالمية وإقليمية ونطاق الحماية القانونية (جنيف).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf

Lutz, H (ed). 2008. Migration and domestic work: A European perspective on a global theme, (Adershot, Ashgate).

Vega, M.L., Forthcoming. L'administration du travail et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique: l'expérience de l'Amérique latine (Geneva, ILO).

Ramirez-Machado, J-M. 2003. Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective, Conditions of Work and Employment Series No. 7, (Geneva, ILO).
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/7cws.pdf>

الأدوات

ILO, 2007, Guidelines on the design of direct action strategies to combat child domestic labour, IPEC, (Geneva).
<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=4045>

--. 2009c. Domestic Work – Decent Work: a 'smart guide' for domestic workers in Thailand, (Bangkok)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcm_041809.pdf

---, 2003 Preventing the Discrimination, Exploitation and Abuse of Migrant Women Workers: An Information Guide (Geneva)
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/lang--en/docName--WCMS_116358/index.htm

ILO, 2011 Policy briefs on domestic work
http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang--en/index.htm

1. Remuneration in domestic work
2. Working hours in domestic work
3. Measuring the economic and social value of domestic work
4. Global and regional estimates of domestic work
5. Coverage of domestic workers by key working conditions laws

هذه بعض المواقع الحكومية من أجل الاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن الممارسات الجيدة

India - <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/686/Unorganised%20Workers%20Social%20Security%20Act%202008.pdf>

Ireland - <http://www.citizensinformation.ie/categories/employment/types-of-employment/full-time-employment/domestic-workers-in-ireland>

Singapore - Ministry of Manpower website: <http://www.mom.gov.sg>

South Africa - <http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/acts/basic-conditions-of-employment/Act%20-%20Basic%20Conditions%20of%20Employment.pdf>

Switzerland (Geneva Canton) - See <http://www.chèqueservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm>

للمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني لإدارة ظروف العمل والاستخدام في مكتب العمل الدولي :

<http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm> and the International Labour Standards Department <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

المراجع

Blackett, A. 1998. Making domestic work visible: the case for specific regulation, Industrial Relations and Labour Administration Department, Labour Law and Labour Relations Branch, (Geneva, ILO).

Blackett A. 2004. "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", in A. Fauve-Chamoux (ed) Domestic work as a factor of European identity: Understanding

the globalization of domestic work, 16th–21st centuries, (Bern, Peter Lang SA, éditions scienti- fiques européennes), pp. 211237-.

Ghosheh, N. 2009. "Protecting the housekeeper: Legal agreements applicable to international migrant domestic workers", International Journal of Comparative Law, vol. 25, no. 3, pp. 301325-.

Human Rights Watch (HRW). 2006. Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World, (New York).

<http://www.hrw.org/fr/node/11278/section/3>

--. 2009. Saudi Arabia: Shura Council Passes domestic worker protections, 10 July 2009, (New York).

International Labour Office (ILO). 2004. Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and responses to it (Geneva)

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004104/B09_138_engl.pdf

--. 2006a. Emerging good practices on action to combat child domestic labour in Kenya, Tanzania, Uganda and Zambia, IPEC (Geneva).

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006106/B09_74_engl.pdf

--. 2006b. Child domestic labour in South-East and East Asia: Emerging good practices to combat it, (Geneva).

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/child/trafficking/downloads/cdw.pdf>

ILO, 2007, Guidelines on the design of direct action strategies to combat child domestic labour, IPEC, (Geneva).

<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do;?productId=4045>

--. ٢٠٠٩. التقرير الرابع (١)، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠ (جنيف).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104700.pdf

--. ٢٠٠٩. التقرير الأول (باء)، ثمن الإكراه، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، ٢٠٠٩ (جنيف).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106230.pdf

--. 2009c. Domestic Work – Decent Work: a 'smart guide' for domestic workers in Thailand, (Bangkok)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcm_041809.pdf

Lutz, H (ed). 2008. Migration and domestic work: A European perspective on a global theme, (Adershot, Ashgate).

Mantouvalou, V. 2006. "Servitude and forced labour in the 21st century: The human rights of domestic workers", in Industrial Law Journal, Vol. 35, No. 4, pp. 395414-.

Pasleau, S. ; I. Schopp. 2005. Le travail domestique et l'économie informelle, Proceedings of the Servant Project, Liège, (Éditions de l'Université de Liège).

Varia, N. 2007. "Globalization comes home: Protecting migrant domestic workers' rights", in Human Rights Watch World Report 2007, (New York, HRW), pp.5161-.

Vega, M.L., Forthcoming. L'administration du travail et l'inspection du travail dans le domaine du travail domestique: l'expérience de l'Amérique latine (Geneva, ILO).

Ramirez-Machado, J-M. 2003. Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective, Conditions of Work and Employment Series No. 7, (Geneva, ILO).

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_7/lang-en/index.htm

الجزء الأول: مفاهيم رئيسية**١. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم**

١.١ القضايا المفاهيمية الرئيسية

٢. قياس الاقتصاد غير المنظم

١.٢ معالجة التحديات الإحصائية

الجزء الثاني: السياسات الرامية إلى دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة**٣. استراتيجيات النمو وتوليد العمالة الجيدة**

١.٣ أنماط النمو الاقتصادي والاقتصاد غير المنظم

٤. الإطار التنظيمي والاقتصاد غير المنظم

(ألف) معايير العمل الدولية

٤.١ (أ) البيئة التنظيمية والاقتصاد غير المنظم: إرساء أرضية اجتماعية لجميع الأشخاص الذين يعملون

٤.١ (أ) معايير العمل الدولية: إخضاع المحرومين من الحماية القانون

٤.١ (أ) فهم علاقة الاستخدام وأثرها في السمة غير المنظمة

(باء) مجموعات محددة

٤.١ (ب) العمال المنزليون: استراتيجيات للتغلب على سوء التنظيم

٤.١ (ب) العاملون في المنزل: الحد من حالات الاستضعاف من خلال توسيع نطاق القانون وتطبيقه

٤.١ (ب) باعة الشوارع: الابتكارات في الدعم التنظيمي

٤.١ (ب) المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والسمة غير المنظمة وقانون العمل: تقليص الثغرات القائمة في الحماية

٤.١ (ب) استراتيجيات من أجل تحويل العمل غير المعلن عنه إلى عمل منظم

(جيم) إدارة العمل

٤.١ (ج) إدارة العمل: التغلب على التحديات في الوصول إلى الاقتصاد غير المنظم

٤.١ (ج) تفتيش العمل والاقتصاد غير المنظم: ابتكارات في التوعية

٥. التنظيم والتمثيل والحوار

٥.١ الحوار الاجتماعي: تعزيز الإدارة السديدة في وضع السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

٥.٢ دور منظمات أصحاب العمل وجمعيات الأعمال الصغيرة

٥.٣ نقابات العمال: الوصول إلى المهمشين والمستبعدين

٥.٤ التعاونيات: نقطة انطلاق للخروج من السمة غير المنظمة

٦. تعزيز المساواة والتصدي للتمييز

٦.١ تعزيز تمكين المرأة: مخرج جنساني من السمة غير المنظمة

٦.٢ العمال المهاجرون: الأطر السياسية لتنظيم الهجرة وإضفاء السمة المنظمة عليها

٦.٣ الإعاقة: نهج شاملة للعمل المنتج

٧. تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتمويل

٧.١ المنشآت غير المنظمة: أوجه الدعم السياسي لتشجيع إضفاء السمة المنظمة عليها والارتقاء بها

٧.٢ تعزيز المهارات والقابلية للاستخدام: تسهيل الوصول إلى الاقتصاد المنظم

٧.٣ التمويل بالغ الصغر والاقتصاد غير المنظم: استراتيجيات موجهة للخروج من السمة غير المنظمة

٨. توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

٨.١ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٢ فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والاقتصاد غير المنظم: التغلب على التمييز والاستبعاد

٨.٣ توسيع نطاق حماية الأمومة ليشمل الاقتصاد غير المنظم

٨.٤ رعاية الأطفال: أداة دعم هامة لتحسين المداخل

٩. استراتيجيات التنمية المحلية

٩.١ فرص الدعم المتكامل للخروج من السمة غير المنظمة