

التقرير الرابع (٢)

العمل اللائق من أجل العمال المنزليين

البند الرابع من جدول الأعمال

ISBN 978-92-2-621887-1 (print)
ISBN 978-92-2-621888-8 (web)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٠

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.
زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع ILC99-IV(2)[2009-12-126]-Ar.doc
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

الصفحة

٧	 قائمة المختصرات
١	 مقدمة
٣	 الردود المتلقاة والتعليقات
٣٦١	 تعليق المكتب
٣٨٩	 الاستنتاجات المقترحة

قائمة المختصرات

الحكومات

بلجيكا	CNT	المجلس الوطني للعمل
	SPF	الخدمة العامة الاتحادية - الاستخدام والعمل والحوار الاجتماعي
غواتيمالا	DPS	إدارة الرعاية الاجتماعية
	ONAM	المكتب الوطني لشؤون المرأة
	UMT	وحدة النساء العاملات

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

	IOE	المنظمة الدولية لأصحاب العمل
	ITUC	الاتحاد الدولي لنقابات العمال
	IUF	الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ وروابطات العمال المتصلة بها
الجزائر	UGTA	الاتحاد العام للعمال الجزائريين
الأرجنتين	CGTRA	الاتحاد العام للعمل
	CTA	مؤتمر العمال في الأرجنتين
أستراليا	ACTU	المجلس الأسترالي لنقابات العمال
النمسا	BAK	الغرفة الاتحادية للعمل
	ÖGB	الاتحاد النمساوي لنقابات العمال
البحرين	GFBTU	الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين
بنغلاديش	BILS	معهد الدراسات العمالية في بنغلاديش
بربادوس	BWU	اتحاد العمال في بربادوس
بنن	CSA-Bénin	اتحاد النقابات المستقلة في بنن
دولة بوليفيا المتعددة القوميات	COB	اتحاد العمال البوليفيين
	FENATRAHOB	الاتحاد الوطني للعمال المنزليين البوليفيين
البرازيل	CNI	الاتحاد الوطني للصناعة
	FENATRAD	الاتحاد الوطني للعمال المنزليين
	FS	القوة النقابية
	UGT	النقابة العامة للعمال
بوركيينا فاسو	CNTB	الاتحاد الوطني للعمال في بوركيينا
	ONSL	المنظمة الوطنية للنقابات الحرة

اتحاد النقابات المستقلة في كمبوديا	CFITU	كمبوديا
اتحاد نقابات العمال في كمبوديا	CLUF	
رابطة اتحاد نقابات العمال في كمبوديا	CWLFU	
مؤتمر العمل الكندي	CLC	كندا
المنظمة المركزية الموحدة للعمال الشيليين	CUT	شيلي
الرابطة الوطنية لأصحاب العمل في كولومبيا	ANDI	كولومبيا
الاتحاد العام للعمل	CGT	
الاتحاد الموحد للعمال في كولومبيا	CUT	
رابطة العمال المنزليين	ASTRADOMES	كوستاريكا
حركة منظمات نقابات العمال في كوستاريكا	CMTC	
اتحاد العمال ريروم نوفاروم	CTRN	
رابطة أصحاب العمل الكرواتييين	HUP	كرواتيا
اتحاد العمل الديمقراطي في قبرص	DEOK	قبرص
الاتحاد التشيكي - المورافي لنقابات العمال	CMKOS	الجمهورية التشيكية
اتحاد رابطات أصحاب العمل والمقاولين في الجمهورية التشيكية	KZPS	
اتحاد الصناعة والنقل في الجمهورية التشيكية	SPD	
الاتحاد الدانمركي لنقابات العمال	LO	الدانمرك
الاتحاد المستقل لنقابات الطبقة العاملة	CASC	الجمهورية الدومينيكية
الاتحاد الوطني للعمال الدومينيكيين	CNTD	
الاتحاد الوطني للوحدة النقابية	CNUS	
الاتحاد العام للعمال في اكوادور	UGTE	اكوادور
اتحاد نقابات العمال في السلفادور	CSTS	السلفادور
المنظمة المركزية للعمال في السلفادور	CTS	
رابطة العمال المستقلين في السلفادور	FEASIES	
اتحاد نقابات المهنيين الأكاديميين	AKAVA	فنلندا
اتحاد الصناعات الفنلندية	EK	
لجنة أصحاب عمل الهيئات المحلية	KT	
المنظمة المركزية للنقابات الفنلندية	SAK	
الاتحاد الفنلندي للمستخدمين بأجر	STTK	
مكتب أصحاب العمل الحكوميين	VTML	
الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل	CFDT	فرنسا
الاتحاد العام للعمل - القوة العاملة	CGT-FO	
الاتحاد العام لنقابات العمال	COSYGA	غابون
العمال المسيحيون الشباب	JOC	
اتحاد رابطات أصحاب العمل	BDA	ألمانيا
اتحاد نقابات العمال	DGB	
الاتحاد الوطني للتجارة اليونانية	ESSE	اليونان
الاتحاد العام للعمال في اليونان	GSEE	
الاتحاد الهليني للمنشآت	SEV	
نقابة عمال غواتيمالا	UNSI TRAGUA	غواتيمالا

الاتحاد الوطني لعمال غينيا	CNTG	غينيا
الاتحاد العام للعمال	CGT	هندوراس
الاتحاد الآيسلندي للعمل	ASI	آيسلندا
اتحاد النقابات الحرة في الهند	CFTUI	الهند
هند مازدور سابها	HMS	
رابطة أصحاب العمل الإندونيسيين	DPN APINDO	إندونيسيا
نقابة ازدهار إندونيسيا	KSBSI	
لجنة النقابات الإندونيسية	KSPI	
اتحاد عموم النقابات الإندونيسية	KSPSI	
المؤتمر الإيرلندي لنقابات العمال	ICTU	أيرلندا
الاتحاد العام للعمل	Histadrut	إسرائيل
الاتحاد الإيطالي العام للعمل	CGIL	إيطاليا
الاتحاد الإيطالي لنقابات العمال	CISL	
الاتحاد العام للعمل	UGL	
اتحاد العمل الإيطالي	UIL	
الاتحاد الياباني لنقابات العمال	JTUC-RENGO	اليابان
غرفة تجارة الأردن	JCC	الأردن
المنظمة المركزية لنقابات العمال	COTU-K	كينيا
اتحاد نقابات العمال الكورية	FKTU	جمهورية كوريا
اتحاد أصحاب العمل	KEF	
الاتحاد الكوري لنقابات العمال	KFTU	
اتحاد النقابات الحرة في لاتفيا	LBAS	لاتفيا
الاتحاد المسيحي لنقابات عمال مدغشقر	SEKRIMA	مدغشقر
اتحاد عمال التجارة والصناعة والحرف المثيلة	CIAWU	ملايو
مؤتمر نقابات العمال	MTUC	ماليزيا
الاتحاد الثوري للعمال والفلاحين	CROC	المكسيك
اتحاد العمال المكسيكيين	CTM	
الاتحاد الوطني للعمال	UNT	
الاتحاد العام لنقابات العمال في نيبال	GEFONT	نيبال
اتحاد العمال المنزليين المستقلين في نيبال	NIDWU	
مؤتمر نقابات العمال في نيبال	NTUC	
الاتحاد الوطني لنقابات العمال المسيحيين	CNV	هولندا
الاتحاد الهولندي لنقابات العمال	FNV	
منظمة أصحاب العمل في نيوزيلندا	Business NZ	نيوزيلندا
اتحاد العمل نحو توحيد نقابات العمال	CAUS	نيكاراغوا
الاتحاد النيجيري للعمل	CNT	النيجر
حركة العمال المؤمنين	MTC	
الاتحاد النرويجي لنقابات العمال	LO	النرويج
اتحاد المنشآت النرويجية	NHO	

اتحاد أصحاب العمل في باكستان	EFP	باكستان
اتحاد العمال الباكستاني	PWF	
مجلس العمال المنظمين في بنما	CONATO	بنما
المجلس الوطني للمنشآت الخاصة	CONEP	
التقارب النقابي	CS	
اتحاد العمال الرسمي الموحد	CUT-A	باراغواي
الاتحاد المستقل للعمال في بيرو	CATP	بيرو
اتحاد عمال بيرو	CTP	
المنظمة المركزية الوحيدة لعمال بيرو	CUT	
تحالف العمل التقدمي	APL	الفلبين
اتحاد أصحاب العمل في الفلبين	ECOP	
اتحاد العمال الأحرار	FFW	
مؤتمر نقابات العمال في الفلبين	TUCP	
نقابة "تضامن" المستقلة والمدارة ذاتياً	NSZZ	بولندا
الاتحاد العام للعمال البرتغاليين	CGTP-IN	البرتغال
الاتحاد العمالي العام	UGT-P	
الكتلة الوطنية لنقابات العمال	BNS	رومانيا
الاتحاد الوطني لنقابات عمال "كارتل ألفا"	CNS-Cartel Alfa	
اتحاد النقابات المستقلة في روسيا	FNPR	الاتحاد الروسي
مؤتمر العمل والأخوة في رواندا	COTRAF	رواندا
الاتحاد الوطني لعمال السنغال	CNTS	السنغال
اتحاد نقابات العمال في جنوب إفريقيا	FEDUSA	جنوب أفريقيا
اتحاد عمال الخدمة المنزلية والعمال في القطاعات ذات الصلة في جنوب إفريقيا	SADSAWU	
اتحاد نقابات اللجان العمالية	CCOO	إسبانيا
الاتحاد العام للعمال	UGT	
اتحاد سيلان لأصحاب العمل	EFC	سري لانكا
الرابطة الوطنية للبحوث والتنقيف النقابي	NATURE	
الاتحاد الوطني لنقابات العمال	NTUF	
المؤتمر الوطني للعمال	NWC	
اتحاد المنشآت السويدية	SN	السويد
الاتحاد السويدي لنقابات العمال	LO	
اتحاد أصحاب العمل السويسريين	UPS	سويسرا
الاتحاد السويسري لنقابات العمال	USS	
نقابة العاملين في قطاع الحماية والفنادق والخدمة المنزلية والعمال في القطاعات ذات الصلة	CHODAWU	جمهورية تنزانيا المتحدة
مؤتمر العمل في تايلند	LCT	تايلند
المؤتمر الوطني للعمال الصناعيين في القطاع الخاص	NCPE	
اتحاد علاقات العمال في المنشآت الحكومية	SERC	
المؤتمر التايلندي لنقابات العمال	TTUC	

اتحاد نقابات العمال في توغو	CSTT	توغو
النقابة الوطنية للعمال المنزليين	NUDE	ترينيداد وتوباغو
الاتحاد العام التونسي للشغل	UGTT	تونس
نقابة العاملين في قطاع الفنادق والمطاعم والترفيه في تركيا	TOLEYIS	تركيا
اتحاد نقابات العمال التركية	TÜRK-İŞ	
اتحاد نقابات العمال في أوكرانيا	FPU	أوكرانيا
مؤتمر نقابات العمال	TUC	المملكة المتحدة
الاتحاد الأمريكي للعمل ومؤتمر المنظمات الصناعية	AFL-CIO	الولايات المتحدة
التحالف الوطني للعمال المنزليين	NDWA	
الجمعية المشتركة بين النقابات - المؤتمر الوطني للعمال	PIT-CNT	أوروغواي
اتحاد العمال الفنزويليين	CTV	جمهورية فنزويلا البوليفارية
مؤتمر نقابات العمال في زيمبابوي	ZCTU	زيمبابوي

مختصرات أخرى

الاتحاد الأوروبي	EU
القانون الاتحادي بشأن المساعدة المنزلية والعمال المنزليين (النمسا)	HGHAG
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
السلامة والصحة المهنية	OSH
الأمم المتحدة	UN

مقدمة

وافق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٠١ (أذار/ مارس ٢٠٠٨) على إدراج بند بعنوان العمل اللائق من أجل العمال المنزليين في جدول أعمال الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٠) بهدف وضع معايير العمل. وأحيلت هذه المسألة إلى المؤتمر بهدف إجراء مناقشة مزدوجة وفقاً للمادة ١-٤ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

ووفقاً للمادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر والتي تعالج المراحل التحضيرية لإجراء المناقشة المزدوجة، أعد المكتب تقريراً تمهيدياً^١ يكون بمثابة أساس للمناقشة الأولى حول هذه المسألة. وبعد ملخص مقتضب للأساس الذي يستند إليه قرار مجلس الإدارة، ينظر التقرير في القوانين والممارسات حول هذا الموضوع في بلدان مختلفة. وقد أرسل هذا التقرير، مشفوعاً باستبيان، إلى حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ودعيت الحكومات إلى إرسال ردودها بحيث يتلقاها المكتب في موعد أقصاه ٣٠ آب/ أغسطس ٢٠٠٩.

وأثناء إعداد هذا التقرير، كان المكتب قد تلقى ردوداً من هيئات مكونة تمثل ١٠٣ دول أعضاء^٢، بما فيها حكومات الدول الأعضاء التالية البالغ عددها ٧٥ دولة (بالترتيب الأبجدي الإنكليزي): ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، اندونيسيا، إيطاليا، اليابان، الأردن، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيوزيلندا، نيكاراغوا، النرويج، عمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

وفيما يخص ٤٦ دولة عضواً، أفادت الحكومات بالتحديد أنها تشاورت مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (وفي حالات قليلة مع منظمات العمال فقط) قبل تقديم ردودها بصيغتها النهائية، في بعض الحالات من خلال اجتماعات ثلاثية وطنية. وأدرجت بعض الحكومات في ردودها أجوبة هذه المنظمات على الأسئلة، أو أشارت إليها، وفي بعض الحالات تلقى المكتب الردود مباشرة من هذه المنظمات. وفي بعض الحالات، تمت استشارة كيانات مختلفة داخل وزارات العمل أو وزارات أخرى ذات صلة. أضف إلى أنه في بعض الحالات، شارك في المشاورات الموسعة على المستوى الوطني عدد من منظمات المجتمع المدني، من قبيل المنظمات الساعية إلى حماية العمال المنزليين (بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون) والنساء. وانعكست آراؤها في بعض الحالات في الردود المشتركة التي قدمتها نقابات العمال (الفلبين وكمبوديا) وفي حالة واحدة (الفلبين) أدت إلى صدور إعلان موحد لنقابات العمال بشأن العمل اللائق من أجل العمال المنزليين.

فضلاً عن ذلك، وردت ردود من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ٢٨ دولة عضواً أخرى (الجزائر، بنغلاديش، بربادوس، بنن، بوركينا فاسو، كمبوديا، الدانمرك، الجمهورية الدومينيكية، غابون، ألمانيا، هندوراس، آيسلندا، أيرلندا، إسرائيل، كينيا، مدغشقر، ملاوي، النيجر، باكستان، الاتحاد الروسي، رواندا، السنغال، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو، ترينيداد وتوباغو، تركيا، المملكة المتحدة، زمبابوي). كما وردت ردود من العديد من منظمات العمال المنزليين الوطنية. ونظراً للعدد الكبير من الردود المتلقاة من منظمات العمال، اعتمد في إعداد هذا التقرير نهج متسلسل يعطي الأفضلية للاتحادات العامة الوطنية ثم الاتحادات الوطنية ثم المنظمات الوطنية للعمال المنزليين. وفي الحالات التي قدمت فيها عدة منظمات رداً مشتركاً، اكتفي بذكر هذه المنظمات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، ردت على الاستبيان منظمة دولية واحدة من منظمات أصحاب العمل (المنظمة الدولية لأصحاب العمل) ومنظمتان دوليتان من منظمات العمال (الاتحاد

^١ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

^٢ يمكن للمندوبين أن يطلعوا أثناء الدورة ٩٩ للمؤتمر على الردود التي وصلت متأخرة بحيث تعذر إدراجها في التقرير.

الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ وروابطات العمال المتصلة بها). وقد أدرجت ردودها في التقرير بعد الردود الواردة من غيرها من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

ووردت كذلك ردود من أصحاب مصلحة آخرين مثل منظمات المجتمع المدني، بما فيها مرصد حقوق الإنسان والمنظمة الدولية لمناهضة الرق والمنتدى المعني بالمهاجرين في آسيا والتحالف الآسيوي للعمال المنزليين المهاجرين وشبكة RESPECT وبعض الرابطات الوطنية للعمال المنزليين. وتمت الإشارة إلى ردودها لكن لم يمكن ادراجها في هذا التقرير.

ولقد صيغ هذا التقرير بناءً على ما ورد من ردود، ويقدم جوهرها في الصفحات التالية. وترد الاستنتاجات المقترحة في نهاية التقرير مباشرة بعد تعليق المكتب على الردود المتلقاة. وإذا قرر المؤتمر أن من المستحسن اعتماد صك دولي أو أكثر، فسيقوم المكتب بناءً على الاستنتاجات التي يعتمدها المؤتمر، بصياغة مشروع صك أو أكثر لتقديمه إلى الحكومات. ويعود من ثم للمؤتمر أن يتخذ قراراً نهائياً بشأن الموضوع في دورة قادمة.

الردود المتلقاة والتعليقات

يتضمن هذا الجزء جوهر الردود على الاستبيان المصاحب للتقرير التمهيدي (التقرير الرابع (١)). ويرد كل سؤال متبوعاً بقائمة تبين الحكومات التي ردت عليه، مجموعة حسب طبيعة الردود سواء أكانت إيجابية أو سلبية أو كانت ردوداً أخرى. ويرد الرد تحت خانة "ردود أخرى" عندما لا يكون واضحاً بالإيجاب أو النفي. وحيثما يكون هناك ملاحظة تتضمن توصيفاً أو تفسيراً للرد، يرد جوهر كل ملاحظة، بالترتيب الأبجدي الإنكليزي للبلدان، بعد القائمة. وحيثما يتناول رد من الردود عدة أسئلة أو يشير إلى سؤال سابق، يرد جوهر الرد تحت السؤال الأول من هذه الأسئلة ويشار إليه بإيجاز فقط في الأسئلة الأخرى. وحيثما تكون تعليقات مجيبين اثنين أو أكثر هي ذاتها، ترد هذه التعليقات مجموعة في غالب الأحيان. وفي الحالات التي تكون الحكومات قد قدمت فيها تعليقات عامة إضافية على الردود على الاستبيان، أو في الحالات التي تكون قد اكتفت فيها بتعليقات عامة دون أية ردود على الأسئلة المحددة، يشار إلى تلك التعليقات في تعليق المكتب.

وأوردت بعض الحكومات في ردودها معلومات عن قوانينها وممارساتها الوطنية. وفي حين تعتبر هذه المعلومات مفيدة جداً لعمل المكتب، فإنها لا ترد في التقرير ما لم تكن ضرورية لفهم الرد.

السؤال ١

هل ترون أنه ينبغي لمؤتمر العمل الدولي أن يعتمد صكاً أو صكوكاً بشأن العمل اللائق من أجل العمال المنزليين؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٤.

نعم: ٧٢. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، اليابان، الأردن، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

ردود أخرى: ٢. نيوزيلندا، بولندا.

التعليقات

الأرجنتين. نظراً للافتقار إلى حماية العمل للعمال المنزليين، من الضروري اعتماد صك ينظم هذه المهنة مع مراعاة خصوصيتها على الوجه المناسب.

البرازيل. تنظيم علاقة استخدام العمال المنزليين هي نتيجة تحسين حقوقهم على مر الوقت، كما هو الحال في البرازيل. فوجود صك دولي هو أمر ضروري لوضع حد أدنى من المعايير للعمل المنزلي. وهذا من شأنه كذلك أن يساعد على تنسيق التشريع الوطني في الدول الأعضاء.

كندا. هذا من شأنه أن يكرس المبادئ والحقوق وأن يوفر الإرشاد العملي من أجل تحسين لوائح العمل للعمال المنزليين.

الصين. هناك حاجة إلى صكوك توفر الإرشاد للتشريع المحلي، وتعزز حماية حقوق ومصالح العمال المنزليين وتدعم التنمية المستدامة لصناعة العمل المنزلي وتوسيع نطاق العمالة المنزلية توسيعاً أسلم.

كولومبيا. من الضروري تحليل نوع الصك وأهدافه ومناهج تنفيذه فضلاً عن الجوانب التشغيلية والمالية المتعلقة به (المساهمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل المنزلي).

كوستاريكا. ينبغي لجميع البلدان أن تكفل الأوضاع الجيدة للعمال المنزليين في جميع المجالات. ولهذا الغرض سيكون من المفيد جداً وجود صكوك دولية معينة.

كرواتيا. دون اتخاذ الهيئات الدولية ذات الصلة أي إجراء، سيتعذر تحسين الأطر التشريعية.

كوبا. نظراً لتدني معدل البطالة وتحسن فرص العمل في الاقتصاد المنظم، فإن العمل المنزلي نشاط غير جذاب في كوبا. ولكن بالنظر إلى أن تقرير مكتب العمل الدولي بين وجود ظروف ميسنة للعمال المنزليين في العديد من البلدان، فإننا نشارك مكتب العمل الدولي فيما يساوره من قلق بشأن الحاجة إلى اعتماد صك لحماية هؤلاء العمال.

فنلندا. من المهم الحفاظ على ظروف العمل بالنسبة إلى العمال المنزليين عن طريق صك يصدر عن مكتب العمل الدولي وعن طريق التشريع الوطني.

غواتيمالا. لأن العمل المنزلي غير منظم تنظيمياً مناسباً.

الهند. هناك حاجة إلى تطوير بعض المبادئ التوجيهية فيما يتعلق بالأوضاع التي يعمل فيها العمال المنزليون.

اليابان. شريطة أن تؤخذ بعين الاعتبار خصوصية أنماط العمل المنزلي وتنوع الأوضاع الوطنية وأن تكون الأحكام مرنة بالقدر الكافي الذي يسمح للبلدان باتخاذ تدابير تتسق مع ظروفها الوطنية.

جمهورية كوريا. يحتاج العمال المنزليون إلى قدر معين من الحماية يحدد من خلال البحث والمداولات.

ماليزيا. غالباً ما يهمل العمال المنزليون ويتعرضون إلى معاملة غير منصفة ولا تلبّي الاتفاقيات القائمة احتياجاتهم.

موريشيوس. هذه الفئة من العمال معرضة بشكل خاص للاستغلال والإساءة. ولا تتناول الصكوك القائمة، بشكل خاص، الظروف الخاصة التي ينجز فيها العمل المنزلي.

الجبيل/الأسود. لأن العمال المنزليين في حاجة إلى تحسين التشريع.

نيبال. لا تزال الأوضاع الحرجة للعمال المنزليين سائدة في نيبال، كما كان الحال منذ سنين. ففي الوقت الذي صدقت فيه على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بحقوق العمال وحمايتهم (اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢))، لم يحدث أي تطور في قطاع العمل المنزلي، وهو أحد أقل القطاعات تنظيماً. وبالتالي، أصبح من الضروري وضع قوانين أو إرشادات تنظيمية خاصة من أجل حماية حقوق جميع العمال المنزليين وضمان العمل اللائق لهم.

نيوزيلندا. ينبغي لصكوك العمل الدولية أن تكون ذات طبيعة عامة التطبيق عوضاً عن أن تكون لقطاعات بعينها.

نيكاراغوا. ينبغي أن يكون إضافة لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور (رقم ١١٠) وبشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، اللتين ينبغي أن تشملاً أحكاماً معينة من أجل العمال المنزليين.

النرويج. العمال المنزليون هم مجموعة مستضعفة بشكل خاص قد تتعرض لأوجه إساءة خطيرة. ومن شأن وضع معايير مقننة خاصة أن يتيح فرصة أفضل لمنظمة العمل الدولية لكي تقدم الإرشاد التقني والمعياري.

بنما. لأن الهدف الأول لمنظمة العمل الدولية هو تعزيز الفرص المتاحة للنساء والرجال لضمان العمالة اللائقة والمنتجة في أوضاع من الحرية والكرامة ومن الأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص، فإن من الأساسي تنفيذ جميع الصكوك التي قد تكون ضرورية لضمان العمل اللائق للعمال المنزليين. وعادة ما يكون هؤلاء العمال غير مرئيين ومحرومين حق قدرهم وضحايا لانتهاكات حقوق العمل. فمن الموصى به إلى حد كبير أن تعتمد الصكوك المقترحة منظوراً للمساواة بين الجنسين من أجل تلبية احتياجات العاملات المنزليات. فالعمال المنزليون، وخاصة النساء، هم ضحايا للإساءة الجنسية والاقتصادية والنفسية والجسدية. وما يزيد الطين بلة هو أوضاع هؤلاء العمال من هجرة وظروف غير منتظمة. وأحد أهم المشاكل التي يواجهها هؤلاء العمال هي الانعزال والاستضعاف. ونظراً لأنهم يعملون، وأحياناً يعيشون، في أسر معيشية خاصة، فهم مرتبون بشدة لحسن إرادة أصحاب عملهم وقد يكونون معرضين للعنف أو الاستغلال الجنسي. وفي الحالات النادرة حينما يكون لديهم عقد عمل، فإن شروطه يحددها صاحب العمل. وأخيراً، فإن العمال المنزليين في العديد من البلدان، لا تشملهم تشريعات العمل، مما يضر بوضوح بأوضاعهم وحقوقهم، بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

بولندا. بالنظر إلى الوضع الراهن في بولندا، لا تبدو هناك ضرورة لدعم اللوائح البولندية السارية بلوائح دولية. غير أن بولندا لن تعارض المبادرة، شريطة أن تختار مجموعة كبيرة بالقدر الكافي من الدول اعتماد الوثيقة وأن تكون تلك المجموعة قادرة على إظهار النتائج الإيجابية لاعتماد هذه الوثيقة.

قطر. لما كانت فئة العمال المنزليين مشمولة في نطاق أي اتفاقية أو توصية صادرة عن منظمة العمل الدولية، ما لم يستبعدهم الصك الدولي صراحة، فإن توصية بشأن العمال المنزليين تنص على متابعة تطبيقها، مما يضمن حماية العمال المنزليين.

المملكة العربية السعودية. تقتضي خصوصية العمل المنزلي وانتشار العمالة المنزلية على مستوى العالم وخصوصاً العمالة النسائية غير المواطنة، إيجاد مثل هذا الصك لتوفير الحماية اللازمة لهذه الفئة من العمالة.

جنوب أفريقيا. إنها تسحب العمالة عبر الحدود وتشرّد العمال المنزليين وتجعلهم أكثر استضعافاً. وغالبية العاملين في هذا القطاع من النساء وبالتالي، تماشياً مع برنامج العمل اللائق، ينبغي للصك أن يوفر الحماية لهؤلاء العمال.

إسبانيا. ينبغي اعتماد صك واحد مع الأخذ في الاعتبار خصوصيات العمل المنزلي. ففي إسبانيا، ينظر إلى العمل المنزلي على أنه علاقة استخدام خاصة ينظمها قانون مستقل.

تاييلند. من شأن وضع صك أو عدة صكوك أن يساعد على إذكاء الوعي بشأن حقوق العمال المنزليين الذين يشملون أساساً النساء ذات الأوضاع المتدنية، ويمكن أن تستخدمها الدول الأعضاء كمبادئ توجيهية لتطوير معايير العمل لديها.

تونس. لا تتناول أي من صكوك منظمة العمل الدولية شؤون العمال المنزليين حتى الآن.

الإمارات العربية المتحدة. بشرط ما إذا كانت الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية لا تشمل العمال المنزليين أو تستبعدهم من بعض أحكامها.

أوروغواي. صك واحد موسع وشامل بالقدر الكافي لتحقيق تصديقه وتطبيقه.

اليمين. لأن عمال المنازل يشكلون شريحة كبيرة من سوق العمل وليس هناك صك دولي يحميهم، ولأن هناك بعض الدول التي لا تنظم هذه العمالة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٢٣ .

نعم: ١٠. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، ECOP (الفلبين)، EFC (سري لانكا).

لا: ٧. ANDI (كولومبيا)، KZPS (الجمهورية التشيكية)، SPD (الجمهورية التشيكية)، BDA (ألمانيا)، EFP (باكستان)، CONEP (بنما)، SN (السويد).

ردود أخرى: ٦. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يخضع ذلك لمناقشة عامة. وإن كان ينبغي اعتماد صك، فينبغي أن يكون في شكل توصية. ANDI (كولومبيا). الصكوك الدولية القائمة كافية وتتنطبق على العمال المنزليين. فالتشريع السائد في كولومبيا كاف. SPD، KZPS (الجمهورية التشيكية). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بنفس ظروف العمل التي يتمتع بها غيرهم من المستخدمين. غير أن الإطار التشريعي الراهن والسياسات والممارسات الوطنية في الجمهورية التشيكية تضمن المساواة في الظروف لجميع العمال وتخلق حيزاً كافياً لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والأسرية والعملية. وينبغي التشديد على ضمان تطبيق الصكوك الراهنة وإنفاذها بشكل سليم عوضاً عن وضع صكوك جديدة.

BDA (ألمانيا). بالنظر إلى تنوع تنظيم العمل المنزلي في البلدان وتنوع العمل في حد ذاته والاعتبارات الفريدة التي ينشئها هذا العمل، فلا ينبغي اعتماد صك أو عدة صكوك. ورغم تقرير مكتب العمل الدولي، لا يزال هناك نقص في المعلومات المتاحة بشأن الممارسة ونتائج العمل المنزلي في العديد من البلدان وعبر جميع الأقاليم. غير أنه، إذا ثبتت الحاجة إلى صك جديد يصدر عن منظمة العمل الدولية، فإن هذا الصك ينبغي أن يكون في شكل توصية. فهي ستوفر آلية لتعزيز نهج خاصة وتركيز الاهتمام على المجالات التي تبعث على القلق وقد تحدد مجموعة من الخيارات التي قد تستعرضها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتطبقها حسب مقتضى الحال. ولا تتيح الاتفاقية هذا القدر من المرونة، وينبغي أن تخصص للمبادئ الثابتة وأن تتناول قضايا ثمة توافق ثلاثي واسع في الآراء بضرورة وجود تنظيم دولي بشأنها. وثمة خطر كذلك من أن تفتقر الاتفاقية للتصديق الكافي وبالتالي تكون أهميتها هامشية.

JCC (الأردن). لتأكيد الحماية الدولية للعمال المنزليين والمساهمة في إضفاء قيمة مضافة فعلية. Business NZ (نيوزيلندا). ينبغي لصكوك العمل الدولية أن تكون ذات طبيعة عامة التطبيق عوضاً عن أن تكون لقطاعات بعينها.

NHO (النرويج). لا يمكن إعطاء رد نهائي عند هذه المرحلة. EFP (باكستان). الوضع في البلدان النامية بشكل عام وفي باكستان بشكل خاص غير مؤاتٍ لاعتماد اتفاقية أو توصية في هذا الموضوع، مما قد يحول دون الفرص المتاحة للملايين ممن لا يستطيعون تأمين أسباب العيش لأنفسهم وممن يحصلون على سبل عيش ضئيلة من خلال العمل المنزلي. إذ يعمل العمال المنزليون في الوقت الراهن على أساس عرضي ويستطيعون تقاضي أجور من أعمال مختلفة عن طريق اللجوء إلى ساعات عمل مرنة تناسبهم وتناسب أصحاب عملهم. ومن شأن التنظيم أن يحد كذلك من مستوى مكاسبهم. غير أن ما يلزم أن يستمر لصالح العمل اللائق هو إمكانية تعديل التشريع الوطني بشكل مناسب لتوفير الرعاية الصحية والتعليم العمال المنزليين مع بعض شروط السلامة.

CONEP (بنما). لا، فالمفهوم العام للعمل اللائق ينطبق كذلك على العمال المنزليين. SN (السويد). لا ينبغي اعتماد أي صك، إذ إن القضايا المتعلقة بالعمل المنزلي لا تتحمل الخضوع لتنظيم على المستوى الدولي.

UPS (سويسرا). هذا يتوقف على المناقشات أثناء المؤتمر. IOE. لا يمكن إعطاء رد نهائي عند هذه المرحلة. ووضع المعايير ينبغي أن يتناول فقط المجالات التي تحتاج إلى صك جديد يصدر عن منظمة العمل الدولية. ويجب أن يكون قائماً على الحقائق ويؤدي إلى وضع صك قادر على التصدي لبواعث القلق الرئيسية في عدد كبير من الدول الأعضاء. ونظراً لأن التقرير يثير مواضيع قلق حقيقي، فينبغي بدء المناقشات بشأن وضع المعايير كما كان مقرر لها.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CTA (الأرجنتين)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTN (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). نظراً لأن خصوصية العمل المنزلي لا يمكن أن تبرر حرمان العمال المنزليين من الحماية القانونية من خلال المعايير الدولية.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي اعتماد صكوك مختلفة. فسوف يكون حشد العمال المنزليين ومنظماتهم ودعم المنظمات الدولية من الأهمية بمكان لتنفيذ الصكوك المصدقة والتشريعات الوطنية.

ITU، CLUF، CWFU (كمبوديا). ينبغي للصك الدولي أن: يضمن الحماية من الاستغلال في العمل والتعذيب والتمييز؛ يشمل الرعاية الصحية والدعم للعمال المنزليين؛ يقر بالعمل المنزلي كعمل.

CUT (كولومبيا). جميع الصكوك المعنية بالعمل اللائق للعمال المنزليين ينبغي أن تعتمد من أجل الاعتراف بقيمة عملهم.

CMTN (كوستاريكا). ينبغي اعتماد صكوك مختلفة لتناول القضية على خير وجه.

DEOK (قبرص). يجب حماية العمال المنزليين الحماية المناسبة.

UGTE (اكوادور). جميع الصكوك الدولية الضرورية لضمان ادراج العمل اللائق.

CSTS، FEASIES (السلفادور). نظراً إلى أن الملايين من العمال يؤدون العمل المنزلي وأن لهم نفس الحق في الحماية من أي انتهاك لحقوق عملهم، شأنهم في ذلك شأن سائر العمال.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). عانى العمال المنزليون في العديد من البلدان من ظروف عمل غير متساوية مقارنة بسائر العمال. ويمثل أفرادهم بفصل مستقل في قانون العمل ذي الصلة تمييزاً كذلك.

CGT (هندوراس). صكوك مختلفة، نظراً لتعدد الأوضاع التي ينجز فيها العمل المنزلي.

CFTUI (الهند). هذا الصك أو هذه الصكوك يمكن أن تساعد على الإقرار بالعمال المنزليين في المجتمع وتعزيز العمل اللائق لهم.

HMS (الهند). لا يوجد تشريع عمل في الوقت الراهن لحماية العمال المنزليين.

KSPI، KPSPI، KSBSI (إندونيسيا). لا يتمتع العمال المنزليون بأوضاع معيشة لائقة أو بضمن اجتماعي أو بحدود لساعات العمل. وهم يتعرضون للتمييز ويتقاضون أجوراً متدنية، إلخ.

CGIL (إيطاليا). من شأن اعتماد صك دولي أن يضمن قواعد مقبولة بشكل موحد في هذا المجال.

UGL (إيطاليا). من أجل ضمان حماية أكبر وأفضل للعمال المنزليين ومن أجل المساهمة في الدفاع عن حقوقهم.

FKTU (جمهورية كوريا). ينبغي أن يكون ثمة صك خاص، نظراً للسمات الخاصة للعمل المنزلي، (مثل عدم الإنتاجية والانعزال وغموض علاقات التعاقد وعدم المساواة بين الجنسين في المجتمع ونزعة المجتمع إلى التقليل من قيمته الحقيقية).

NIDWU (نيبال). لا يعترف بغالبية العمال المنزليين في نيبال على أنهم عمال، لأنهم غير مشمولين في أي حكم من الأحكام القانونية، بما في ذلك قوانين العمل. ولا يعترف بحقوقهم الأساسية في العمل مثل الحد الأدنى للأجور والراحة الأسبوعية والرعاية الصحية العامة، إلخ. وبالتالي، فإنهم يمثلون المجموعة الأكثر عرضة لانتهاك الحقوق وللممارسات التعسفية.

LO (النرويج). انظر السؤال ٢ (ج).

CONATO (بنما). العمال المنزليون مثل سائر العمال وبالتالي ينبغي أن يتمتعوا بالحقوق ذاتها.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). من شأن الاتفاقية أن تنشئ التزاماً على الدول بإنفاذ القوانين التي تحمي العمال المنزليين.

FNPR (الاتحاد الروسي). تتطلب الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي بعض الإضافات على قانون العمل العام. ومن شأن الاتفاقية المقترحة أن توفر دعماً هاماً للمحادثات مع ممثلي الهيئات الحكومية وأصحاب العمل.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). لطالما كان العمل المنزلي غير مرئي، مما أدى إلى تعريضه بشكل خاص للإساءة والاستغلال. ولدى القليل من بلدان العالم أوجه حماية قوية للعمال المنزليين. وهذه فرصة لوضع مجموعة قوية من المعايير التي يمكنها أن تحسن ظروف المعيشة والعمل ليد عاملة ما فتئت تزيد.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي اعتماد صكوك مختلفة.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). نظراً لمرونة العمل والافتقار إلى وظائف لائقة، ينبغي وضع معايير دولية أخرى ليمثل لها أصحاب العمل.

السؤال ٢

إذا كان الرد بالإيجاب، هل ترون أنه ينبغي للصك أو الصكوك أن تتخذ شكل:

- (أ) اتفاقية؛
- (ب) توصية؛
- (ج) اتفاقية تكملها توصية؛
- (د) اتفاقية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

الحكومات

(أ) اتفاقية

مجموع عدد الردود: ٦ .

نعم: ٦ . دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كولومبيا، فرنسا، الجبل الأسود، بيرو، الفلبين.

التعليقات

بيرو. ينبغي أن يكون الصك في شكل اتفاقية، نظراً لمحتواها العالمي وطبيعتها الملزمة. فمن شأن الاتفاقية أن توفر مبادئ إرشادية واضحة للتشريع الوطني وأن تؤكد مجدداً على الصعيد الدولي الحماية التي يحق بها للعمال المنزليين.

(ب) توصية

مجموع عدد الردود: ٢٧ .

نعم: ٢٥ . كندا، الصين، كولومبيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، مصر، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، ليتوانيا، ماليزيا، المكسيك، ميانمار، هولندا، عُمان، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

ردود أخرى: ٢ . نيوزيلندا، سويسرا.

التعليقات

كندا/. ينبغي تفضيل اعتماد توصية على اعتماد اتفاقية جديدة. فيمكن للتوصية أن تدعم الدول الأعضاء في تنفيذ الاتفاقيات القائمة. غير أنه إذا فضل اعتماد اتفاقية فينبيغي أن تكون قائمة على المبادئ وأن تتناول الظروف والاحتياجات الخاصة للعمل المنزلي. ويجب أن تتجنب استخدام لغة تقييدية بشكل بالغ حتى لا تحول دون تصديقها على نطاق واسع.

الصين. نظراً إلى مستوى التنمية في الدول الأعضاء وجدوى التوصل إلى اتفاقية، ينبغي للصك أن يتخذ شكل توصية.

كولومبيا. اعتماد صك دولي هو أمر مهم لإضفاء قيمة على العمل المنزلي وتعزيز وضعه من المنظور الجنساني في نطاق المجتمع والعمل. إذ يعاني هذا العمل من التحيز الجنساني: فغالبية من يقوم به من النساء في حين يضطلع الرجال عموماً بأنشطة منتجة أخرى أفضل قيمة.

اليونان. ثمة فجوة كبيرة في الإطار المؤسسي لدى مختلف البلدان.

غينيا. باعتماد توصية، تستطيع الدول أن تكيف بشكل أفضل تشريعاتها التي لا تغطي العمال المنزليين.

الهند. ذلك سيساعد على تحقيق المرونة في التنفيذ وسيقدم الإرشاد من أجل تنظيم العمل المنزلي.

إندونيسيا. نظراً لاختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في كل دولة من الدول الأعضاء.

اليابان. من شأن التوصية أن تشجع البلدان على بذل الجهود من أجل توسيع نطاق حماية العمال المنزليين.

جمهورية كوريا. في حين أن من الصحيح أن العمال المنزليين في حاجة إلى مستوى معين من الحماية، فلا يمكن دعم سوى توصية غير ملزمة قانوناً لأن تشريعات العمل في جمهورية كوريا لا تنطبق على العمال المنزليين.

المكسيك. لكي تراعي قوانين الدول الأعضاء أحكامها وفقاً لخصوصياتها الوطنية.

ميانمار. ينبغي اعتماد توصية لوضع المبادئ والحقوق للعمال المنزليين ولتقديم الإرشاد بشأن تنظيم العمل المنزلي.

نيوزيلندا/. لا تدعم الصكوك الخاصة بكل قطاع بشكل عام؛ انظر السؤال ١. غير أنه ينبغي تقديم حجج دافعة تفيد بأن مجموعة أو قطاعاً ما لا تشمل الصكوك السارية بالشكل المناسب، وبالتالي، يفضل التوصل إلى توصية.

قطر. إن التوصيات يتم الأخذ بها في تشريع القوانين واللوائح المنظمة للعمال في المنازل ليتماشى مع ما تقتضيه مصلحة العامل المنزلي.

سويسرا/. في حين تسمح الاتفاقية بوضع قواعد مشتركة مستقلة عن الأحكام المتغيرة للوائح الوطنية، تبدو التوصية كافية، إذ إن القانون الأساسي في سويسرا يوفر بالفعل القدر الكافي من الحماية (قانون الالتزامات، عقود العمل الموحدة في الكانتونات، إلخ). ويجري إعداد مشروع عقد استخدام موحد لتحديد الحد الأدنى للأجور للعمل المنزلي.

الإمارات العربية المتحدة. ينبغي أن يتخذ الصك شكل توصية لخصوصية عمل هذه الفئة وصعوبة الاتفاق على أحكام ملزمة في شكل اتفاقية.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ستوفر التوصية المبادئ التوجيهية لاعتماد تدابير وطنية بشأن العمل المنزلي وستكون بمثابة إضافة للاتفاقيات القائمة التي ينبغي أن تعزز الدول الأعضاء تطبيقها على العمال المنزليين.

(ج) اتفاقية تكملها توصية

مجموع عدد الردود: ٣٥.

نعم: ٣٥. ألبانيا، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا (CNT)، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، اكودور، السلفادور، فنلندا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، المغرب، موزامبيق، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، البرتغال، رومانيا، صربيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

التعليقات

البرازيل. نظراً للتباينات الكبيرة الموجودة بين البلدان فيما يتعلق بتنظيم العمل المنزلي، ينبغي اعتماد صك ملزم يحدد المبادئ والحقوق الأساسية للعمال المنزليين، وتوصية تتناول خصوصيات العمل المنزلي.

شيلي. للتصدي إلى الاستضعاف الخاص الذي يعاني منه العمال المنزليون نتيجة لخصوصية العمل الذي يقومون به. وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى الإقامة لدى الأسرة أثناء العمل.

كرواتيا. هناك حاجة إلى المزيد من الإرشاد المفصل لتنظيم العمل المنزلي.

اكوادور. يمكن للكثير من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون أن تعزى إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها، وإلى الاهتمام غير الملائم بالجوانب الرئيسية لوضعهم في القوانين الدولية والوطنية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة. ويسمح عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستبعاد العمال المنزليين من نطاق أحكامها. ويعاني العمال المنزليون من الاستضعاف بصورة خاصة في وجه انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالإضافة إلى الاختلافات في ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور ووقت العمل وجوانب أخرى من ظروف عملهم، بما يستدعي اهتماماً منفصلاً ومعايير تتماشى مع وضعهم. فالهدف من وضع معايير دولية إذاً هو رأب صدع كبير في النهوض بالعمل اللائق للجميع.

السلفادور. تشمل التوصية أحكاماً أكثر تفصيلاً بشأن تطبيق الاتفاقية.

فنلندا. الاتفاقية و/أو التوصية كلاهما مقبول. فالاتفاقية تكملها توصية لها بنية أوضح من اتفاقية تضم عناصر ملزمة وعناصر غير ملزمة.

لاتفيا. يمكن للكثير من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون أن تعزى إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها، وإلى الاهتمام غير الملائم بالجوانب الرئيسية لوضعهم في القوانين الدولية والوطنية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة. ويسمح عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستبعاد العمال المنزليين من نطاق أحكامها. ويعاني العمال المنزليون من الاستضعاف بصورة خاصة في وجه انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالإضافة إلى الاختلافات في ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور ووقت العمل وجوانب أخرى من ظروف عملهم، بما يستدعي اهتماماً منفصلاً ومعايير تتماشى مع وضعهم. فالهدف من وضع معايير دولية إذاً هو رأب صدع كبير في النهوض بالعمل اللائق للجميع.

موريشيوس. ستضمن المتطلبات الإجبارية في الاتفاقية الحماية للعمال المنزليين في حين ستقدم التوصية الإرشاد بشأن كيفية تنفيذ الأحكام عملياً تنفيذاً فعالاً.

المغرب. التوصية ضرورية بقدر ما توفره من إرشاد للسياسات.

بنما. ينبغي أن يتخذ الصك شكل اتفاقية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة على حد سواء، فضلاً عن توصية. ومن شأن ذلك أن يؤكد مجدداً تغطية معايير العمل الدولية القائمة للعمال المنزليين، ويحدد أهدافاً واضحة تراعي خصوصية العمل المنزلي ويتيح الخيارات بشأن كيفية تحقيق أهداف العمل اللائق. ويمكن لهذه الاتفاقية أن تعزز نهجاً متعدد المستويات للإدارة السديدة، بما يحدد الغايات ويتيح الخيارات للدول الأعضاء بشأن كيفية بلوغ أهدافها. ويمكنها أن تقدم الإرشاد المفيد وتحترم في الوقت نفسه نطاق العمل المحلي والوطني والثنائي والإقليمي الذي تقوم به الحكومات ومنظمات العمال المنزليين وأصحاب العمل المنزلي.

باراغواي. بالنسبة للبلدان غير المصدقة، يمكن استخدام التوصية كأساس لوضع تشريع وطني محسن يتماشى مع الاتفاقية.

تايلند. ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه يجوز لكل دولة عضو أن تستبعد من تطبيقها، جزئياً أو كلياً، فئات محددة من العمل المنزلي أو العمال المنزليين، وهو ما قد يؤدي خلاف ذلك إلى نشوء مشاكل خاصة.

أوروغواي. نظراً للظروف الخاصة التي بنجز فيها العمل المنزلي والاختلافات في ترتيبات الاستخدام وأوقات العمل وأساليب دفع الأجور وغير ذلك، يواجه العمال المنزليون مشاكل خاصة ويعانون من الاستضعاف بشكل خاص إزاء انتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. غير أن التشريع الوطني الذي يوفر المساواة في الحقوق بين العمال المنزليين وسائر العمال والتشريع الدولي وعدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، تسمح باستبعادهم من نطاق الحماية.

اليمن. إذا صدقت اتفاقية وتوصية سيكون صداها أقوى. وستستفيد من التوصية الدول التي قد تواجه صعوبة في التصديق على الاتفاقية.

(د) اتفاقية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

مجموع عدد الردود: ٨.

نعم: ٨. الأرجنتين، بلجيكا (SPF)، كوبا، الأردن، موريتانيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا.

التعليقات

الأرجنتين. إن اتفاقية تشمل أحكاماً ملزمة ضرورية لوضع مبادئ عالمية أساسية، وتسمح الأحكام غير الملزمة لكل بلد بسن التشريعات وفقاً لخصوصياته الوطنية.

بلجيكا (SPF). من شأنها أن تضع أحكاماً تتماشى مع خصوصية العمل المنزلي وتتيح الخيارات لتكثيف تحقيق أهداف العمل اللائق. ويمكن للاتفاقية أن تعزز نهجاً على مستويات متعددة وتوفر التوجيه المفيد مع احترام العمل المحلي والوطني والثنائي والإقليمي الذي تقوم به الحكومات ومنظمات العمال المنزليين وأصحاب عملهم.

كوبا. ينبغي السعي إلى تحقيق المرونة الملائمة للسماح بتصديق العناصر الأساسية في الصك وتطبيقها.

موريتانيا. إنها تؤكد مجدداً تغطية المعايير الدولية القائمة للعمال المنزليين، عن طريق تحديد أهداف واضحة تتماشى مع خصوصية علاقة الاستخدام وإتاحة الخيارات تجاه تحقيق أهداف العمل اللائق.

سلوفينيا. ينبغي للمعايير القانونية الأساسية أن تكون ملزمة لضمان الحد الأدنى من الحماية للعمال المنزليين، وينبغي للمعايير الأخرى أن تكون اختيارية لأن التشريعات الوطنية في الدول الأعضاء تختلف اختلافاً كبيراً في هذا الشأن.

جنوب أفريقيا. من شأن الأحكام غير الملزمة أن تسمح للدول الأعضاء بتعزيز نظامها التشريعي، إذ إنه ينطبق على العمال المنزليين.

إسبانيا. خصوصية كل بلد فيما يتعلق بجوانب مثل عدم انتهاك حرمة المنازل، قد تقيد تفتيش العمل لدى الأسر المعيشية الخاصة.

أصحاب العمل

(أ) اتفاقية

مجموع عدد الردود: ٢.

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ١. EFP (باكستان).

التعليقات

EFP (باكستان). انظر السؤال ١.

UPS (سويسرا). ينبغي عدم اعتماد اتفاقية لأن التصديق عليها سيكون قليلاً.

(ب) توصية

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ١١. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٤. BDA (ألمانيا)، Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، EFP (باكستان).

التعليقات

CNI (البرازيل). انظر السؤال ١.

HUP (كرواتيا). توفر التوصية خير آلية نظراً للطبيعة الفريدة للاستخدام والحقوق والضمانات الأساسية المرتبطة به.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ١.

DPN APINDO (إندونيسيا). يمكن وضع اتفاقية في وقت لاحق.

Business NZ (نيوزيلندا). السؤال هو عن كيفية ضمان الامتثال إلى الضمانات ذات الصلة في ظل الصكوك القائمة، لا سيما الاتفاقيات الأساسية. ولا يمكن تناول هذا الأمر ببسر عن طريق اعتماد صك خاص بهذا القطاع. غير أن التوصية قد تكون مفيدة في تقديم الإرشاد العملي بشأن تطبيق المعايير ذات صلة.

NHO (النرويج). في هذه المرحلة ينبغي أن ترمي المناقشات إلى التوصل إلى توصية.
EFP (باكستان). انظر السؤال ١.

IOE. في هذه المرحلة ينبغي أن ترمي المناقشات إلى التوصل إلى توصية على الأكثر، فهي الصك الأنسب لتحديد وتعزيز الممارسات المبتكرة التي ينبغي أن تكون محل التركيز الأساسي لأي صك عوضاً عن وضع حد أدنى للمعايير الأساسية للتطبيق العالمي. وبالنظر إلى الممارسات والنهج المختلفة وغير الخطية وغير المنسقة في مختلف البلدان وإلى اختلاف تطبيق المعايير القائمة والطبيعة الفريدة لهذا العمل وتفاعله مع الحقوق والضمانات الأساسية (انظر السؤال ٩)، تسمح التوصية بتحقيق المرونة المطلوبة. وعلى الرغم من العمل واسع النطاق المنجز في التقرير، فلا يزال هناك نقص في المعلومات.

(ج) اتفاقية تكملها توصية

مجموع عدد الردود: ٢ .

نعم: ١ . JCC (الأردن).

ردود أخرى: ١ . EFP (باكستان).

التعليقات

JCC (الأردن). الاتفاقية تنشئ حقوقاً وواجبات وعادة ما توفر المرونة من خلال شتى الخيارات المتعلقة بالطريقة التي ينبغي تطبيقها بها. ويستأنس بالتوصية في وضع القوانين واللوائح الوطنية.
EFP (باكستان). انظر السؤال ١.

(د) اتفاقية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

مجموع عدد الردود: ١ .

ردود أخرى: ١ . EFP (باكستان).

التعليقات

EFP (باكستان). انظر السؤال ١.

العمال

(أ) اتفاقية

مجموع عدد الردود: ٨ .

نعم: ٧ . COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، CUT (شيلي)، CMTC (كوستاريكا)، CTS (السلفادور)، CAUS (نيكاراغوا)، ECOP (الفلبين).
ردود أخرى: ١ . UNT (المكسيك).

التعليقات

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ١.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يقر هذا الصك بالحق في العمل اللائق لعمال المنازل الذين يتعرضون للتمييز والذين يدعم نشاطهم التطور المهني لأشخاص آخرين ويسهم في الاقتصاد العام. وينبغي لصك منظمة العمل الدولية أن يعزز اعتماد الدول الأعضاء للتدابير والتشريعات الضرورية لحماية حقوق العمال المنزليين.
ECOP (الفلبين). هذا يسمح بتحقيق المرونة في تطبيق معايير العمل مع مراعاة اختلاف مستوى التنمية الاقتصادية بين البلدان النامية والبلدان المتقدمة، خاصة الدول التي تستقبل عمالاً منزليين أجانب.

(ب) توصية

مجموع عدد الردود: ٥ .

نعم: ٤ . CMTC (كوستاريكا)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، CAUS (نيكاراغوا)، FPU (أوكرانيا).

ردود أخرى: ١. UNT (المكسيك).

التعليقات

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ١.

UNT (المكسيك). انظر السؤال ٢(أ).

(ج) اتفاقية تكملها توصية

مجموع عدد الردود: ١١٥.

نعم: ١١٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، Histadrut (إسرائيل)، LBAS (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، CTM (المكسيك)، CROC (ماليزيا)، MTUC (ملايو)، CIAWU (مدغشقر)، SEKRIMA (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تزينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-IŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ١. UNT (المكسيك).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FNV (هولندا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS، TÜRK-IŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. يمكن للكثير من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون أن تعزى إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها، وإلى الاهتمام غير الملائم بالجوانب الرئيسية لوضعهم في القوانين الدولية والوطنية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة. ويسمح عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستبعاد العمال المنزليين من نطاق أحكامها.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، FKUTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT، CTP (بيرو)، UGT-P (البرتغال)،

المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. يعاني العمال المنزليون من الاستضعاف بشكل خاص إزاء انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالإضافة إلى الاختلافات في ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور ووقت العمل وجوانب أخرى من ظروف عملهم، بما يستدعي اهتماماً منفصلاً ومعايير تتماشى مع وضعهم.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، UGT، FS (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CNUS، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (إسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. الهدف من وضع معايير دولية إذا هو رآب صدع كبير في النهوض بالعمل اللائق للجميع.

CTA (الأرجنتين). نظراً إلى استضعاف هذه الفئة من العمال، ينبغي وضع حد أدنى من المعايير من أجل تعزيز العمل اللائق لهم.

ACTU (أستراليا). لا يزال العمل المنزلي يفتقر إلى التنظيم على الصعيدين الوطني والدولي. ويسمح عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستبعاد هذه الفئة من العمال من نطاق أحكامها.

BAK (النمسا). العمال المنزليون مستضعفون بشكل خاص. ومن شأن الاتفاقية أن تضع حداً أدنى من المعايير الدولية الملزمة التي يمثل تنفيذها على الصعيد الوطني أساساً للحقوق التي يمكن المطالبة بها. ومن شأن التوصية أن تسمح بالوصول التدريجي في العالم إلى التدابير المثلى للحماية، بما يضمن المرونة فيما يتعلق بالاختلافات الثقافية والظروف القانونية للدول الأعضاء.

ÖGB (النمسا). ينبغي إدراج الأحكام المعنية بحقوق العمال المنزليين في الاتفاقية؛ وينبغي أن تدرج في التوصية أحكام تدعو الدول الأعضاء إلى تعديل سياساتها الوطنية بهدف حماية العمال المنزليين، مثل حظر الاتجار بالبشر أو الظروف المشابهة للرق.

FENATRAD (البرازيل). في بلدان بعد فيها التشريع أقل تقدماً، قد تستخدم الاتفاقية كمقياس للأحكام القضائية في حالة نزاعات العمل. ويولد العمل الذي ينجزه العمال المنزليون الثروة لأصحاب العمل، إذ إنه يسمح لهم بالعمل أو تحسين تعليمهم أو مهاراتهم المهنية، وبالتالي يسمح بزيادة مكاسبهم. وأعمال إعادة الإنتاج التي ينجزها العمال المنزليون ضرورية من أجل الأعمال المنتجة. وينبغي الاستعاضة عن مصطلح "العمال المنزليين" أو "المستخدمين المنزليين" بمصطلح "العمال لدى الأسر المعيشية الخاصة" أو "العمال لدى الأسر المعيشية"، وذلك بسبب الإيحاءات السلبية والازدرائية لمصطلح العامل "المنزلي".

CNTB (بوركنيا فاسو). لا تحمي الأحكام أو الصكوك القائمة العمال المنزليين الحماية المناسبة من بعض أنواع الانتهاكات، أو تستبعدهم كلياً من نطاقها.

ONSL (بوركنيا فاسو). هذا يسمح بأن يراعى أقصى عدد من الدول الأعضاء مسألة العمل اللائق للعمال المنزليين.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). لضمان تحقيق الحد الأقصى من الحماية للعمال المنزليين. والهدف من التوصية، التي ينبغي أن تشمل توضيحات للمصطلحات المستخدمة في الاتفاقية المقترحة، هو تقديم المزيد من المساعدة للدول الأعضاء في تنفيذ أحكام الاتفاقية.

CGT (كولومبيا). يمكن للكثير من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون أن تعزى إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتهم، وإلى عدم الامتثال إلى التشريعات الدولية والوطنية ذات الصلة، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وانتهاك حقوق الإنسان الخاصة بهؤلاء العمال، خاصة المهاجرين منهم، وحجبهم واستبعادهم من تغطية الضمان الاجتماعي، بما يستدعي اعتماد اتفاقية تكملها توصية.

ASTRADOMES (كوستاريكا). لا يتناول التشريع الدولي، الذي غالباً ما يستبعد العمال المنزليين من نطاق تطبيقه، خصوصية العمل المنزلي واحتياجات هؤلاء العمال تناولاً مناسباً. فضلاً عن ذلك، فإن تشريع العمل في منطقة أمريكا الوسطى يقوم بالتمييز ضد العمال المنزليين الذين يعانون من ظروف شبيهة بالرق.

CTRN (كوستاريكا). إن أفضل صك لحماية هؤلاء العمال هو الاتفاقية. وينبغي أن تستكمل الاتفاقية بتوصية توفر المبادئ التوجيهية لاعتماد تشريع وطني، في حال عدم التصديق على الاتفاقية.

DEOK (قبرص). نظراً لأن العديد من النساء العاملات أصبحن مستضعفات في السنوات الأخيرة، فلا بد من حمايتهن بصك قوي كالاتفاقية.

CGT-FO (فرنسا). من الضروري استكمال اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة والقانون الوطني. ومن المهم تغطية الأوضاع المختلفة التي يواجهها من يسمون بالعمال "المنزليين" والتي تجعلهم مستضعفين، بما في ذلك ما يتعلق باحترام الاتفاقيات الأساسية، وذلك لضمان أن تكون حقوق هؤلاء العمال موضوعاً بوضوح ومحمية حماية فعالة، شأنهم في ذلك شأن سائر العمال. ومن الضروري كذلك سد الثغرات الناشئة عن استبعاد هؤلاء العمال من أحكام بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وينبغي للمناقشة كذلك أن تتركز على وسائل عمل سلطات تفتيش العمل ورصده في هذا القطاع.

DGB (ألمانيا). إن مشاكل العمال المنزليين ذات طبيعة خاصة. فعلى الصعيدين الوطني والدولي لا تولى إلا أهمية قليلة لوضعهم. وتسمح عدة اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية باستبعادهم، وهو أمر غير مناسب. وهناك حاجة ماسة لوضع لوائح ملزمة لظروف العمل وأوقاته والأجور، فضلاً عن قبول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للعمال المنزليين.

- UNSTRAGUA (غواتيمالا). التشريع الوطني غير كافٍ لضمان حقوق العمال المنزليين.
- CGT (هندوراس). ينبغي أن تكون الأحكام المعنية بتطبيق الصك وإنفاذه واضحة.
- CFTUI (الهند). هذا يضمن إيلاء الحد الأقصى من الاهتمام للعمال المنزليين.
- ICTU (أيرلندا). في هذا الصدد، يمكن استخدام "مدونة الممارسات لحماية الأشخاص المستخدمين في منازل أشخاص آخرين"، وهو اتفاق شراكة اجتماعية في أيرلندا، كمثال جيد للممارسة. فقد شجع على الامتثال بشكل أفضل لحقوق العمال المنزليين في أيرلندا واحترامها، من خلال آليات منظمة ومعدة جيداً ومزودة بجهاز إنفاذ مناسب. ومن شأن صكوك منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين أن تقدم المزيد من التعزيز لحق هؤلاء العمال في العمل اللائق في أيرلندا، وخاصة في بلدان لا يتمتعون فيها بعد بتغطية أي تشريع عمل.
- UIL (إيطاليا). هناك حاجة إلى إعادة تأكيد الكرامة التامة للعمال المنزليين، الذين يعتبرون غالباً جداً من عمال الطبقة الثانية.
- JTUC-RENGO (اليابان). ثمة مقترحات في اليابان لتوسيع نطاق اتفاقات الشراكة الاقتصادية التي تنطبق على الممرضات الأجنيات وعلى العمال المنزليين كذلك. وفي ظل غياب معايير دولية عادلة للعمال المنزليين، من الممكن أن تزداد ظروف عمل العمال المحليين سوءاً.
- COTU-K (كينيا). هذا الأمر سيسد الثغرة في تعزيز العمل اللائق للجميع.
- SEKRIMA (مدغشقر). العمال المنزليون مستضعفون بشكل خاص، بسبب عدم وجود وسائل لرصد ظروف عملهم في مكان العمل. فالعمل المنزلي محجوب في المنازل الخاصة ولا يغطيه القانون. وغالباً، لا يملك العمال عقود استخدام وليسوا معروفين بالنسبة لهيئات تفتيش العمل. وانتهاك حقوقهم الأساسية في العمل وظروف عملهم السيئة للغاية (ساعات العمل والجدول الزمني والأجور والإجازة والظروف الشبيهة بالرق) تجعل من الضروري وضع معايير تتماشى مع وضعهم.
- CTM (المكسيك). الاتفاقية وحدها لا تكفي.
- UNT (المكسيك). انظر السؤال ٢(أ).
- CNT (النيجر). العديد من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون يمكن أن تعزى إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتهم. ففي النيجر، جميع الأشخاص الذين يعملون مقابل أجر متساوون أمام القانون. غير أنه نظراً لعدم وجود تشريع خاص للعمال المنزليين، فإن هؤلاء العمال مستبعدون من نطاق أحكام مختلف اتفاقيات منظمة العمل الدولية. فضلاً عن أنهم مستضعفون بشكل خاص إزاء انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- NSZZ (بولندا). هناك حاجة لمعايير جديدة تحدد المبادئ والحقوق الأساسية وتقدم الإرشاد فيما يتعلق بتنظيم العمل المنزلي.
- SADSAWU (جنوب أفريقيا). العمال المنزليون هم من بين أشد العمال استضعافاً، فهم يعملون ساعات طويلة في عزلة. وستنصص المعايير الدولية على حمايتهم.
- NUDE (تربنيداد وتوباغو). ينبغي للمعايير أن تكون مكيفة مع أوضاع العمال الذين يقيمون لدى أصحاب العمل، وهم ليس لديهم في تربنيداد وتوباغو ساعات عمل محددة وليس لديهم الحق في أية إعانات نقاعدية يدفعها صاحب العمل، وهم دائماً رهن الطلب ويفصلون عن العمل دون أي إخطار ونادراً ما يحصلون على عطلات أو على رواتب، ونادراً ما يحصلون على الحد الأدنى القانوني من الأجور وهم في غالبية الحال من العمال المهاجرين الوافدين من الجزر الفقيرة في منطقة الكاريبي. وهم مستبعدون كذلك من غطاء قانون السلامة والصحة المهنيين وقانون إعانات الفصل وإنهاء الخدمة في حالة العمالة الزائدة.
- UGTT (تونس). لا تتناول القوانين الدولية والوطنية، بما فيها اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة، في غالب الأمر، خصوصية العمل المنزلي وطبيعته. وبالتالي هناك حاجة إلى وضع معايير دولية لرأب صدع كبير.
- TÜRK-İŞ (تركيا). هذه الصكوك مفيدة لرأب صدع كبير في تعزيز العمل اللائق للجميع.
- AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). من أجل إنشاء ضمانات فعالة للعمال المنزليين.
- CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). انظر السؤال ٢(د).

(د) اتفاقية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة؟

مجموع عدد الردود: ٨.

نعم: ٦. GFBTU (البحرين)، CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، UGTE (اكوادور)، CS (بنما)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

لا: ١. BAK (النمسا).

ردود أخرى: ١. UNT (المكسيك).

التعليقات

BAK (النمسا). تتعلق الشواغل بشأن مثل هذا الصك بإدراجه في آلية الإبلاغ والرقابة في منظمة العمل الدولية. ويجب الامتثال لاتفاقيات منظمة العمل الدولية وفقاً لحسن الإرادة ("قانون صارم")، وذلك بوصفها معاهدات دولية ذات نطاق محدد تحديداً

دقيقاً دون إمكانية إبداء تحفظات لدى تصديقها. وليس من المؤكد أن يغطي دستور منظمة العمل الدولية نصاً قانونياً هجيناً. فمن شأن ذلك أن يضعف الصلة بين معايير العمل الدولية وآلية الإبلاغ وأن يضعف الطابع الخاص لمعايير منظمة العمل الدولية والاعتراف الدولي بها. وهذا الأمر له أهمية خاصة نظراً لأن الاتفاقية المقترحة تندرج في صميم ولاية منظمة العمل الدولية.

GFBTU (البحرين). ينبغي للمبادئ وحقوق الإنسان الأساسية أن تكون ملزمة.

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ١.

UNT (المكسيك). انظر السؤال ٢(أ).

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). نحن نرى أن الخيارين (أ) اتفاقية تكملها توصية و(ب) توصية تتضمن أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة، هما خياران يكملان بعضهما، ويمكن النظر فيهما في آن واحد.

السؤال ٣

هل ترون أنه ينبغي للدياجة الصك أو الصكوك أن تذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣.

نعم: ٥٨. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إيطاليا، اليابان، الأردن، لايفيا، لبنان، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥. مصر، الهند، إندونيسيا، جمهورية كوريا، عُمان.

ردود أخرى: ١٠. قبرص، غواتيمالا، ليتوانيا، ماليزيا، المغرب، نيبال، نيوزيلندا، بيرو، إسبانيا، سويسرا.

التعليقات

النمسا. ينبغي للدياجة أن تذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق أيضاً على العمال المنزليين ويستحسن إدراج حكم إضافي نظراً إلى خصوصية علاقة الاستخدام.

البرازيل. كلما كانت الإشارة إلى حقوق العمال المنزليين أوضح كان تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المعنية أسهل والتأويلات التي تؤدي إلى استثنائهم من نطاق تلك الصكوك أقل.

كندا. ينبغي أن تذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، والصكوك المناسبة.

كولومبيا. سيزيد ذلك من قابلية تطبيق الصك.

كرواتيا. ينبغي أخذ كل الاتفاقيات السارية وذات الصلة في الاعتبار.

مصر. لا، وذلك نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي وخصوصية مكان العمل الذي يصعب مراقبته والتفتيش عليه وفقاً للقوانين والأعراف.

فنلندا. تنطبق اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) والاتفاقية رقم ٩٨ وغيرها من الاتفاقيات الأساسية على العمال المنزليين.

غواتيمالا (DPS). لا، لأن العمل المنزلي ينبغي أن يكون له لوائح خاصة به نظراً إلى طبيعته الخاصة.

غواتيمالا (ONAM، UMT). نعم، ينبغي أن يخول العاملون في الخدمة المنزلية حقوق العمل نفسها الممنوحة لسائر العمال كما ينص عليه قانون العمل.

الهند. ذلك غير ضروري.

- إندونيسيا*. تختلف طبيعة العمل المنزلي ونمطه عن المهن التي يزاولها باقي العمال.
- اليابان*. لكن تستلزم طبيعة العمل المنزلي الخاصة وتنوعه إمكانية تطبيق نهج مختلفة على العمال المنزليين مقارنة مع باقي العمال.
- جمهورية كوريا*. هذا غير مناسب، لأن العمال المنزليين يختلفون من نواح شتى عن غيرهم من العاملين بأجر بصورة عامة.
- موريتانيا*. العمال المنزليون هم عمال كغيرهم من العمال.
- موريشيوس*. ينبغي الإشارة إلى الاتفاقية رقم ٢٩ والاتفاقية رقم ١٨٢.
- المكسيك*. ينبغي الاعتراف أيضاً بأن بعض الأنشطة مثل العمل المنزلي تتطلب تنظيمًا محددًا بحكم طبيعتها الخاصة.
- الجبيل الأسود*. ينبغي الإشارة أيضاً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ و١٣٨ و١٨٢.
- المغرب*. ينبغي ألا تتطرق الديباجة إلا للعمال المنزليين.
- موزامبيق*. من أجل استرعاء الانتباه إلى هؤلاء العمال وتحقيق احترام حقوقهم.
- نيبال*. إذا كانت الاتفاقيات والتوصيات الدولية تشمل كل ضروب العمل، فإنها لا تتطرق للعمل المنزلي معتبرة إياه جزءاً من قطاع العمل غير المنظم. لذلك تستلزم الظروف المحزنة التي يعاني منها العاملون المنزليون حالياً قانوناً مستقلاً يشمل العمال المنزليين بصورة حصرية وبالاستناد إلى التجارب المكتسبة في الماضي.
- نيوزيلندا*. ينطبق الإطار القانوني للاستخدام بشكل عام في نيوزيلندا على جميع العمال الذين يعرفون على أنهم مستخدمون.
- عمان*. إذا كانت هناك نصوص ضرورية يتطلب إبرازها، فيجب بيانها في التوصية.
- بنما*. نعم، وما ذلك إلا دليلاً على أن العمال المنزليين مستبعدون عادة من حماية العمل. ويجب الإشارة عند صياغة الصك، إلى النساء العاملات في الخدمة المنزلية بشكل خاص. إذ سيُشجع ذلك على صياغة الصكوك المقترحة للاعتماد بلغة تعكس تكافؤ الجنسين.
- باراغواي*. أي إجراء خلاف ذلك سيكون تمييزاً ضد العمال المنزليين لأنهم يستثنون في أحوال كثيرة من نطاق اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة.
- بولندا*. انظر السؤال ٤.
- البرتغال*. سيسهم ذلك في زيادة الأمن القانوني للعمال المنزليين.
- قطر*. نعم، على أساس أن الصكوك تنص صراحة على انطباقها على العمال المنزليين.
- سلوفينيا*. ينبغي للديباجة أن تشير أيضاً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ و١٠٠ و١١١ و١٣٨ و١٨٢.
- جنوب أفريقيا*. حتى إن كانت لا تتخذ قوة القانون، فإنها توجه الاهتمام إلى نظام أوسع نطاقاً وأكثر شمولاً لتوفير الحماية اللازمة لجميع فئات العمال وترسخ قيمة العمال المنزليين.
- إسبانيا*. يجب أن ينظم العمل المنزلي، نظراً إلى طبيعته الخاصة، بموجب نصوص تشريعية مستقلة تبتعد عن النظام العام المنطبق على جميع العمال الآخرين أو تستثنيه، وإن كانت تمنح العمال المنزليين الحقوق الأساسية مثل حق المساواة في المعاملة وعدم التمييز وحظر عمل الأطفال والعمل الجبري والحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وبالتالي من الممكن أن تشير الديباجة إلى تلك الحقوق بما فيها حق الحماية الاجتماعية.
- سويسرا*. إذا كانت صكوك منظمة العمل الدولية السارية تشمل جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، فمن غير الواضح ما إذا كان ضرورياً وضع صك جديد خاص بالعمال المنزليين. وقد يكون لبيان مثل هذا تأثير كبير في ممارسات أجهزة الإشراف المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات الأخرى.
- تايلند*. سيسمح ذلك للدول الأعضاء بتفسير مضمون الصكوك تفسيراً أدق.
- تونس*. هذه الفئة من العمال تعتبر بشكل عام خارج نطاق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.
- جمهورية فنزويلا البوليفارية*. ينبغي الإشارة إلى اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)، التي تسمح للدول الأعضاء باستثناء العمال المنزليين من نطاقها.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧ .

نعم: ١١ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، IOE.

لا: ٢ . KEF (جمهورية كوريا)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤ . BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ١.

HUP (كرواتيا). ينبغي للديباجة أن تذكر أيضاً معاهدات ومعايير أخرى.

BDA (ألمانيا). إن العمل في المنازل نشاط فريد. لذلك ليس من المناسب في الكثير من الحالات المقارنة بين الاستخدام العام أو التجاري ومعايير لأنه يجعل مختلف نهج تنظيم العمل غير قابلة للتطبيق بصفة عامة. وزيادة على ذلك، ينبغي أن يستبعد من معايير هذا العمل الاستخدام التجاري العام الذي يكون في المساكن والارتباطات لفترات قصيرة أو مؤقتة بالإضافة إلى العمل الذي يؤديه أفراد العائلة. وبدلاً من ذلك، ينبغي للمعيار أن يركز على الشواغل الرئيسية المشتركة بين جميع الأطراف التي تتفق على معالجتها وتلافي الانجراف إلى مجالات تثير مخاطر خطيرة.

SEV (اليونان). ينبغي مراعاة الاتفاقيات والتوصيات الدولية عند وضع معيار جديد دون إهمال خصوصيات العمل المنزلي.

KEF (جمهورية كوريا). يختلف العمال المنزليون بشكل أساسي عن غيرهم ممن يعملون مقابل أجر. وبالتالي لا يمكن لمعايير العمل الدولية أن تنطبق عليهم.

EFC (سري لانكا). إن العمل المنزلي نشاط فريد. ويجب الإقرار بذلك وأخذ في الاعتبار عند صياغة أي معيار. كما ينبغي استثناء الاستخدام التجاري العام الذي يزاول في المساكن والارتباطات على فترات قصيرة أو مؤقتة والعمل المنجز من جانب أفراد العائلة.

NHO (النرويج)، IOE. إن الاعتراف بوجود مجموعة مهمة من المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتصلة بهذا المجال ينبغي أن يتجسد في أي صك جديد وأية تطلعات في هذا الشأن. ويمكن أيضاً الإحاطة علماً بمعاهدات واتفاقيات صادرة عن وكالات أخرى (في ما يتعلق بمسائل الهجرة مثلاً). وحيثما وجدت معايير تنطبق على العمل المنزلي، ينبغي عدم وضع أحكام جديدة. كما ينبغي عدم الابتعاد عن التحفظات أو الاستثناءات المعرب عنها بشأن تطبيق المعايير السارية في مجال العمل المنزلي أو الإخلال بها. فلا يمكن صياغة إحالات مناسبة في ديباجة أي صك إلا مع تقدم المناقشات واستناداً إلى مشورة مكتب العمل الدولي.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ١٢٤ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP

(بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADS AWU (جنوب أفريقيا)، LO (السويد)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، SERC (تاييلند)، TTUC (سويسرا)، C HODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، TÜR K-IŞ (تركيا)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، PIT-CNT (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زيمبابوي)، ITUC، IUF. (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

ردود أخرى: ٢. CGT (هندوراس)، CFTUI (الهند).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي أن تشير الدباجة إلى أن أي تدبير تتخذه دولة عضو أو أي قانون تضعه مستثنية العمال المنزليين من نطاق التطبيق سيكون مخالفاً للاتفاقية.

BAK (النمسا). لأن عدم تطبيق حقوق العمل والحقوق الاجتماعية الأساسية واستثناء العمل المنزلي بشكل عام من عدة أحكام وطنية يعيق حصول العاملين المنزليين على عمل لائق ويشكل تمييزاً هيكلياً.

ÖGB (النمسا). غالباً ما يصرف النظر عن هذه المسألة رغم أنها تتعلق بحقوق واجبة التنفيذ قانوناً.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي النظر إلى العاملين المنزليين كغيرهم من العاملين.

CWL FU، CLUF، CFITU (كمبوديا). العمال المنزليون هم عمال.

CGT (كولومبيا). ينبغي القيام بذلك سعياً إلى منع التمييز ضد العاملين المنزليين.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن تكون الإشارة ضمنية.

DEOK (قبرص). يجب الإشارة بوضوح إلى أن العاملين المنزليين مشمولون بالحماية كسائر العمال.

CGT (هندوراس). ينبغي اعتماد المعايير الخاصة بالعاملين المنزليين.

UGL (إيطاليا). من الأفضل التذكير بذلك دائماً حتى إذا كانت الإشارة ضمنية.

CROC (المكسيك). ينبغي إلغاء عبارة "ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك".

CTM (المكسيك). كلما كانت الإشارة محددة وواضحة زادت فعاليتها.

UNT (المكسيك). ينبغي التركيز على ضرورة وضع اتفاقية محددة بشأن العاملين في الأسر لأن معايير العمل الأخرى عامة جداً ولم توفر عملياً حماية جيدة للعاملين عند الأسر.

NIDWU (نيبال). ستسمح بتنظيم العمل المنزلي كغيره من الأعمال.

NTUC (نيبال). لأن العاملين المنزليين يفتقرون إلى حماية قانونية.

CONATO (بنما). إن العمل المنزلي أحد المهن الأكثر قدماً وأدناها أجراً وأقلها تغطية بالحماية.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). في ما يتعلق باعتماد الاتفاقية، ينبغي أن تعتبر ملغاة الأحكام الواردة في الصكوك الماضية التي تستثني العمل المنزلي بالتحديد.

CGTP-IN (البرتغال). سيساهم ذلك في زيادة أمنهم.

PIT-CNT (أوروغواي). يكون من المناسب أن يشير كل حكم بالتحديد إلى أنه ينطبق على جميع العاملين المنزليين.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ثمة توصيات عمل عامة لكن لا يلتزم بها أصحاب العمل. وقد تكون هذه الإشارة طريقة لتحسين تنفيذ هذه التوصيات وتوسيع نطاقها.

السؤال ٤

هل ترون أنه ينبغي لدباجة الصك أو الصكوك أن تشير إلى الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي والتي تجعل من المستحسن استكمال المعايير العامة بمعايير محددة خاصة بالعمال المنزليين، لتمكينهم من التمتع بحقوقهم كاملة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٢.

نعم: ٦٧. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان،

غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، الأردن، جمهورية كوريا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٢. قطر، جنوب أفريقيا.

ردود أخرى: ٣. كوستاريكا، نيوزيلندا، سويسرا.

التعليقات

النمسا. في ما يتعلق بقبول الصك، يبدو من المهم الإفصاح على نحو مناسب في الديباجة، عن أسباب اتخاذ تدابير حماية خاصة.

شيلي. لأن العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون راجعة إلى خصوصية الخدمة وطبيعتها.

الصين. يمكن للديباجة أن تتضمن الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي وتضع أحكاماً خاصة بشأن العاملين المنزليين.

كولومبيا. كل الجهود الرامية إلى رفع شأن العمل المنزلي اللائق وتعزيزه ملائمة. ويجب الاعتراف بأن هذا العمل يؤثر في حياة العامل من جميع النواحي، ويؤثر في صاحب العمل فرداً كان أم عائلة، وفي الجماعة المحلية والمجتمع بكامله.

كوستاريكا. ينبغي أن تشير الديباجة أيضاً إلى المكان الذي يؤدي فيه العمل المنزلي (الأسر والمراكز الخاصة والعامة وغيرها) لأن العمال المنزليين يتعرضون لتمييز خطير بشأن ظروف عملهم.

كولومبيا، لايفيا. يمكن أن يرجع العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها. كما أن مواطن الضعف التي يعانون منها بوجه خاص إزاء انتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، واختلاف ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور وساعات العمل والجوانب الأخرى لظروف العمل، كلها عوامل تبرر ضرورة النظر فيها على انفراد ووضع المعايير التي تتوافق وظروفهم.

فرنسا. من أجل استرعاء الانتباه إلى الطابع الخاص لهذه الفئة من العمال.

غواتيمالا (UMT و ONAM). ينبغي التشديد على أن غالبية العاملين في الأسر هم من النساء والبنات القاصرات.

الهند. يمكن أن تنص الديباجة على أن ظروف عمل العمال المنزليين فريدة ولا يمكن عادة مقارنتهم مع فئات العمال الأخرى. فهم معرضون بشكل خاص لخطر الاستغلال نظراً إلى طبيعة عملهم. كما أنهم يعيشون في أغلب الأوقات تحت سقف أصحاب العمل.

المكسيك. سيسمح ذلك بتحديد سياق الصك.

المغرب. ينبغي للديباجة أن تلمح إلى الظروف الخاصة التي تسود العمل المنزلي فضلاً عن المعايير العامة.

نيبال. إن الاتفاقيات والتوصيات السابقة المخصصة للعمال في القطاع العام، أثبتت قلة فعاليتها أو غياب فعاليتها التام، لأن العاملين المنزليين يزاوون عملهم منفرداً وفي أسر خاصة.

هولندا. يتمتع العمال المنزليون من حيث المبدأ بالحقوق ذاتها المخولة لسائر العمال. لكن الظروف الخاصة التي تسود الأسر الخاصة قد تجعل العمل والعلاقات الشخصية غامضة بما يقتضي استكمال المعايير العامة.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢.

باراغواي. ينجز العمل المنزلي في ظروف خاصة منها: يؤدي العمل في أسرة خاصة ويثير صعوبات في مجال تفتيش مكان العمل وتكوين نقابات عمالية والمحافظة على العلاقات اليومية. ومن المهم جداً الإحاطة بجميع فئات العاملين المنزليين على اختلافها حتى تشمل مثلاً العمال الذين يقيمون في مكان العمل أو خارجه، والعمال الذين يعملون بصورة عارضة.

بيرو. إذا كانت البلدان تطبق قوانين متباينة بشأن العمل المنزلي، فإن الصك سيؤدي إلى تعزيز ضرورة منح العاملين المنزليين حماية مناسبة بموجب التشريعات الوطنية.

بولندا/. من الضروري الإشارة إلى أن العلاقة بين صاحب العمل والعمال المنزلي ذات طبيعة خاصة وبالتالي قد لا تنطبق المعايير العامة التي تشمل المستخدمين في هذه الحالة مباشرة.

رومانيا. انظر السؤال ٥.

جنوب أفريقيا. يستحسن التركيز على تدابير الحماية اللازمة للعاملين المنزليين.

سويسرا/. أي خطط لوضع تشريعات خاصة يجب أن تبين خصوصيات العمل المنزلي وضرورة سن قواعد خاصة به. والتقرير الرابع لا يبين هذه الجوانب بما فيه الكفاية.

تايلند. من شأن تلك الإشارة أن تساعد الدول الأعضاء على حسن فهم الأساس المنطقي للصك أو الصكوك والهدف منه.

أوروغواي. لأن العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون راجعة إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. إن اعتبار العمل المنزلي عملاً يخضع لمجموعة من الأحكام الخاصة ينبغي ألا يؤدي إلى ظروف عمل أقل ملائمة من تلك التي يوفرها النظام العام.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ١٢. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا).

لا: ٢. ANDI (كولومبيا)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. BDA (ألمانيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

HUP (كرواتيا). ينبغي الإقرار بشكل خاص بأن العمل المنزلي الذي يتسم بقلة التكلفة والسمة العملية وسهولة المنال، يمكن أن يتيح فرصاً كبيرة لأن يشارك في القوى العاملة الأشخاص الذين تقع على عاتقهم مسؤولية رعاية الأطفال.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٣.

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي اعتماد معايير خاصة بهم.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

IOE. يتعين أن يكون هناك اعتراف بالطابع الفريد للعمل المنزلي الذي ينطوي على منافع فريدة ويثير شواغل فريدة يجب مراعاتها عند النظر في نطاق وشكل المعيار والقوانين والممارسات الوطنية. وينبغي الإقرار أيضاً بإسهام العمل المنزلي في المجتمع والعائلات بما في ذلك قدرة العمل المنزلي، بسبب قلة تكلفته وطابعه العملي وسهولة مناله، على توفير فرص أكبر للمشاركة في القوة العاملة لذوي المسؤوليات في رعاية الأطفال. وينبغي ألا تنص الديباجة على وضع معايير خاصة بالعاملين المنزليين لتكامل المعايير العامة. فقد تقوم بعض النظم الوطنية باستكمال قوانين العمل العامة لديها، في حين قد تضع نظم أخرى قوانين محددة خاصة بالعاملين المنزليين. وإذا كان هذا الجزء من السؤال يصف فعلياً حالة مجموعة معايير منظمة العمل الدولية، أي أن من المطلوب وضع معيار إضافي خاص بمجال العمل الفريد هذا، فمن الضروري دراسة هذا الجزء واستكماله فحسب على ضوء المناقشات والشكل النهائي الذي يتخذه الصك أو الصكوك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية).

CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ١. ÖGB (النمسا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV 7 (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. يعزى العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها. كما أن أوضاعهم الخاصة ومنها: مواطن الضعف التي يعانون منها بوجه خاص إزاء انتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، واختلاف ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور وساعات العمل والجوانب الأخرى لظروف العمل، كلها عوامل تبرر ضرورة النظر فيها على انفراد ووضع المعايير التي تتوافق ووضعهم.

CTA (الأرجنتين). لتخفيف ما يواجهه هؤلاء العمال من أوجه عجز في العمل اللائق.

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣. ستتيج هذه الإشارة فرصة لوضع أحكام محددة إذا تم تبريرها بصورة موضوعية وقياسها بالمبادئ العامة.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن يشير نص الديباجة بوضوح إلى أن المعاونين المنزليين والعاملين المنزليين تحكمهم من حيث المبدأ علاقة استخدام لا تختلف عن غيرها.

BILS (بنغلاديش). ينبغي أن تذكر الديباجة الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، أي أنه يؤدي داخل منزل وغالباً في انعزال وراء أبواب مغلقة.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن تشير الديباجة إلى أن العاملين المنزليين يؤدون خدماتهم في ظروف خاصة (في أسر خاصة، ولا يخضعون لتفتيش العمل)، وهم بالتالي أكثر تعرضاً للخطر والانعزال. وينبغي أن تشدد أيضاً على تباين ترتيبات الاستخدام وأساليب دفع الأجور وساعات العمل والجوانب الأخرى لظروف العمل (مثل الإقامة في مسكن صاحب العمل) وعلى واجب التفتيش.

ONSL (بوركنيا فاسو). قد تبرر الطبيعة الخاصة لقطاع ما ضرورة وضع معيار دولي محدد من أجل تعزيز فعالية الإجراءات الوطنية المناسبة.

CLUF، CWLFU، CFITU (كمبوديا). ينبغي أن تشير الديباجة أيضاً إلى مواطن الضعف الخاصة التي يعاني منها العاملون المنزليون ولا سيما المهاجرون، بما يستدعي حمايتهم بموجب تشريعات العمل.

CLC (كندا). نظراً إلى استضعافهم الخاص إزاء انتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية، بما فيها الحقوق الأساسية في العمل.

CGT (كولومبيا). ينبغي الإشارة إلى مواطن ضعف العاملين المنزليين نظراً إلى طبيعة عملهم وقلة علمهم بالقانون الدولي والتشريعات الوطنية ذات الصلة وبحقوقهم.

CUT (كولومبيا). ستساعد أيضاً على إقرار قيمة العمل المنزلي غير مدفوع الأجر.

ASTRADOMES (كوستاريكا). إن إبراز ظروف العمل التمييزية في حق العاملين المنزليين، أمر أساسي لاعتماد الصكوك الضرورية لحمايتهم وإجراء التغييرات الأساسية بهدف ضمان العمل اللائق لهؤلاء العمال.

DEOK (قبرص). ينظر إلى العاملين المنزليين في العادة على أنهم فئة مختلفة من العمال، لذلك يجب توضيح مركزهم العملي بناء على معايير خاصة بهم.

CGT-FO (فرنسا). يجب أن تؤكد الديباجة على أن الصك ضروري بسبب الاستضعاف الشديد الذي يعاني منه العاملون المنزليون في ما يتعلق بانتهاك حقوقهم المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بما فيها الاتفاقيات الأساسية. وتتصل مواطن ضعفهم بظروف العمل المنزلي الخاصة، من قبيل: طبيعة صاحب العمل وعقد الاستخدام (إن وجد أصلاً)؛ أسلوب دفع الأجر؛ غياب تدابير السلامة والصحة الفعالة؛ غياب التدريب أو المعلومات؛ انعزال العمال مما يجعل الانتماء إلى نقابات العمال والمفاوضة الجماعية أصعب. وينبغي أيضاً تناول الحالة الشائعة المتعلقة بعمل العمال لحساب عدة أصحاب عمل.

DGB (ألمانيا). انظر السؤال ٢(ج).

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٢.

UNISITRAGUA (غواتيمالا). سيؤدي ذلك إلى الحد من حالات الاستبعاد والتفاوت والإجحاف، التي يعاني منها العمال المنزليون بمن فيهم النساء بالدرجة الأولى.

CGT (هندوراس). ينبغي أن تكون المعايير متوافقة مع تشريعات كل بلد حتى تطبق بفعالية.

CROC (المكسيك). ينبغي الإشارة إلى تلك الظروف الخاصة نظراً لصعوبة إخراج العمل المنزلي من ظلام العزلة.

CTM (المكسيك). لضمان فعالية التطبيق.

UNT (المكسيك). من الضروري مراعاة أبعاد التفاوت بين الجنسين في العمل المنزلي تحقيقاً للمساواة في المعاملة.

FNV (هولندا). ينبغي الإشارة إلى حالة الاستضعاف الخاصة التي يعاني منها هؤلاء العمال بحكم استخدامهم في أسر خاصة. ومن المستحسن أن تقوم شركات كبيرة باستخدامهم للعمل في منازل خاصة.

CONATO (بنما). لأن هذا العمل مستتر والتفتيش في إطاره ضئيل جداً.

CS (بنما). لا يعترف بالعمل المنزلي أو لا يحظى بالتقدير الذي يستحقه، وهو يؤدي من طرف النساء بالدرجة الأولى. كما أن حقوق هؤلاء العمال الأساسية لا تحترم إذ إنهم لا يخضعون لساعات عمل محددة ويتعرضون للاستغلال والعمل غير المحدود لأنهم يقيمون في أغلب الأوقات في مكان عملهم. لهذا السبب، ينبغي تنظيم هذا النشاط بناء على أحكام محددة.

CUT-A (باراغواي). ترجع معظم المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون إلى خصوصية هذه المهنة وطبيعتها.

CGTP-IN (البرتغال). يكتسي هذا التوضيح أهمية بالغة بالنظر إلى صعوبة وصف العمل المنزلي.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن تؤكد الديباجة على حالة الانعزال التي تجعل هؤلاء العمال معرضين للإساءات، وعلى عجزهم عن الحصول على المساعدة في الغالب لقلة علمهم بحقوقهم.

CCOO (إسبانيا). من الضروري الإشارة إلى الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي لأن العاملين المنزليين يعانون من استضعاف شديد بسبب عدم احترام حقوقهم وظروف عملهم.

NTUF (سري لانكا). ترجع المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون أساساً إلى الطبيعة الخاصة التي تميز مهنتهم وغياب القوانين الوطنية التي تحميهم. لذلك فإن الظروف التي يعملون فيها تبرر النظر في حالتهم بصورة مستقلة ووضع المعايير المناسبة لهم.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). يعزى العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون المنزليون إلى خصوصية مهنتهم وطبيعتها. وستسمح لهم المعايير العامة التي تنطبق على طبيعة حالتهم بالتمتع بحقوقهم كاملة.

UGTT (تونس). يواجه العاملون المنزليون مشاكل محددة. وبالتالي فإن حالة الاستضعاف التي يعانون منها في ما يتعلق بانتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تبرر النظر فيها بصورة مستقلة.

TÜRK-İŞ (تركيا). يعاني العاملون المنزليون من مشاكل محددة نتيجة طبيعة مهنتهم.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). تشمل العوامل التي تقتضي وضع معايير متكيفة مع ظروف العاملين المنزليين الخاصة بالحالات التالية: أماكن العمل وهي منازل خاصة؛ عدم تسجيل العاملين المنزليين وانعزالهم، بما يجعل من الصعب أو من المستحيل التفكير في أي إطار تقليدي للمفاوضة الجماعية. وبالتالي يجب سن قوانين تتضمن معايير محددة خاصة بالعاملين المنزليين لضمان تمتعهم بالحقوق والإعانات التي تتفاوض غالبية القطاعات الأخرى بشأنها جماعياً وبطريقة أكثر ملاءمة.

السؤال ٥ هل ترون أنه ينبغي إدراج اعتبارات أخرى في الديباجة؟ يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٥٩.

نعم: ٣٥. الأرجنتين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كولومبيا، كرواتيا، كوبا، اكادور، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، إندونيسيا، جمهورية كوريا، لايتيا، لبنان، ماليزيا، المكسيك، المغرب، موزامبيق،

نيبال، عُمان، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، سلوفينيا، سورينام، السويد، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ١٩. ألبانيا، أستراليا، البحرين، البرازيل، مصر، الهند، الأردن، ليتوانيا، موريتانيا، موريشيوس، الجبل الأسود، هولندا، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٥. كوستاريكا، فرنسا، غينيا، نيوزيلندا، إسبانيا.

التعليقات

أستراليا. ليس من الضروري الإطناب في الديباجة. إدراج اعتبارات إضافية من شأنه أن يقيد قدرة الحكومات على تفسير نص الاتفاقية وتطبيقه بمرونة.

الأرجنتين، لايفيا. ينبغي للديباجة أن تذكر توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨). وينبغي الإشارة إلى الاتفاقية رقم ١٣٨، والاتفاقية رقم ١٨٢، لأن الأطفال يستخدمون كثيراً في العمل المنزلي. وينبغي أن تذكر في الديباجة أيضاً الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لأن العمل المنزلي يستوعب أساساً اليد العاملة المهاجرة.

الأرجنتين، إكوادور، لايفيا، السويد. ينبغي للنص الإقرار بأهمية إسهام العمال المنزليين في الاقتصاد العالمي والتشديد على أن الغالبية الساحقة من العمال المنزليين من النساء اللاتي أتت من مجتمعات محلية ومناطق محرومة منذ عهود، وتعاني الاستبعاد الاجتماعي والعمل غير المنظم في الكثير من الأحيان بعيداً عن نطاق وحماية قوانين العمل الوطنية وآليات الإنفاذ.

الأرجنتين، لايفيا، السويد. ينبغي أيضاً الإشارة في الديباجة إلى أن أية معايير تنطبق على الذين يقدمون الرعاية بأجر ينبغي النظر فيها بالقياس إلى اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، والتوصية الملحقة بها، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)، والتي تنص على اعتماد سياسات وطنية للتشجيع على تطوير خدمات متاحة للجميع وعالية الجودة في مجال رعاية الطفل وغيرها من خدمات رعاية الأشخاص بهدف تعزيز التوازن بين العمل والحياة لصالح العائلات.

بلجيكا. بالإضافة إلى تنظيم التعاقد في العمل المنزلي، من المهم تشجيع الدول على اتخاذ تدابير إضافية لمصلحة العاملين المنزليين كذلك التي ترد في السؤلين ٥٤ و ٦٣. وينبغي الإشارة أيضاً إلى مسألة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وأهمية عمليات تفتيش العمل من أجل تعزيز العمل اللائق لصالح العمال المنزليين.

شيلي. نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي واختلاف لوائحه التنظيمية بين الدول الأعضاء، إن وجدت هذه اللوائح أصلاً، ينبغي الإشارة إلى أوضاع العمل المنزلي. ومن المهم أيضاً مراعاة البعد المتعلق بالجنسين في هذا العمل، باعتبار أن العمل المنزلي وخدمات الرعاية هي عمل النساء، فكرة ينبغي التغلب عليها.

الصين. إن العمال المنزليين، وأغلبهم من النساء، يواجهون مخاطر كامنة كالعنف الجسدي والنفسي والاعتداء الجنسي والحرمان من الحرية والعمل الجبري. فينبغي النظر في جميع الصكوك الدولية الأخرى الرامية إلى حماية الأطفال والنساء والمهاجرين، مثل اتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. كما ينبغي إيلاء الاعتبار أيضاً إلى أن العاملين المنزليين لا يحظون بكامل الاحترام من جانب أصحاب العمل وعامة الناس بسبب الازدراء الذي يعاني منه العمل المنزلي خاصة من منظور المعارف التقليدية التي ترى أن النساء معظمهن مؤهلات، منذ الولادة، للعمل المنزلي الذي لا يتطلب مهارات كثيرة.

كولومبيا. ينبغي تأكيد ضرورة ضمان المساواة بين ظروف العمل المنزلي وظروف أي عمل آخر.

كوستاريكا. ينبغي أن تتناول الديباجة مسألة الهجرة الدولية للعمال المنزليين.

كرواتيا. ينبغي الإشارة في الديباجة إلى وجود صكوك دولية أخرى تعترف بحقوق الطفل والنساء والمهاجرين.

كوبا. ينبغي أن تدرج في الديباجة الاعتبارات التي تشدد على ضعف الظروف التي يعمل فيها العاملون المنزليون.

السلفادور. ينبغي إدراج اعتبارات مثل التوفيق بين العمل والأسرة لأن العمل المنزلي يمارس في الغالب من طرف النساء.

فنلندا. ينبغي الإشارة إلى عمل الطفل وحظر العمل الجبري. كما ينبغي للصك أن يضمن إمكانيات توفير التعليم الأساسي والمهني للعاملين المنزليين.

فرنسا. ينبغي ألا يضع الصك أحكاماً محددة في ما يتصل ببعض المجالات العامة، بل أن يكتفي بالإشارة إلى أحكام الاتفاقيات المهمة، مثل اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، واتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨).

اليونان. ينبغي الإشارة في الديباجة إلى صعوبة اتخاذ التدابير اللازمة لرصد تنفيذ المعايير بسبب موقع مكان العمل المنزلي والظروف الخاصة بالعمال الذين يقيمون في أماكن عملهم.

غواتيمالا (DPS). ينبغي إقرار الأعراف الوطنية.

غواتيمالا (ONAM و UMT). ينبغي التركيز على إنكار الحقوق الأساسية على العاملين المنزليين (مثل الحق في تقاضي أجور عادلة والعيش في ظروف لائقة وعدم التمييز وحماية الأمومة، بما في ذلك الحق في الرضاعة الطبيعية).

إندونيسيا. ينبغي الإشارة إلى سوق العمل والجوانب الاجتماعية والاقتصادية والدينية لكل بلد.

لاتفيا، ماليزيا. يشكل المهاجرون غالبية العمال المنزليين. لذلك ينبغي أن تشير الديباجة لمبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، المنصوص عليها في اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

لاتفيا، باراغواي. العمال المنزليون غير مشمولين في تشريعات العمل في بلدان كثيرة جداً.

لاتفيا، السويد. ينبغي استرعاء الانتباه إلى قلة اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية بالجوانب الرئيسية في وضع العاملين المنزليين.

المكسيك. ينبغي الإشارة إلى المخاطر التي يواجهها العمال المنزليون مثل التمييز والاعتداءات الجسدية وفرض ساعات عمل منهكة.

المغرب. ينبغي الإشارة إلى مختلف فئات العمال المنزليين.

موزامبيق. ينبغي إدراج أهداف تحقق العمل اللائق بالنسبة إلى العاملين المنزليين.

نيبال. ينبغي الإشارة إلى الحق في المساواة في المعاملة مع عمال القطاع المنظم الآخرين وداخل قطاع العمل المنزلي نفسه والحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية كما يتمتع بها غيرهم من العاملين بأجر في القطاع المنظم. وينبغي التطرق إلى الضمان الاجتماعي والتنمية الشخصية لكل عامل من العمال المنزليين.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٣.

عمان. لا بد من سن ضوابط لحماية كلا الطرفين (العامل وصاحب العمل).

بنما. من الأساسي أن يكون منظور المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من الاتفاقية. وينبغي الإشارة إلى الصكوك أو الآليات اللازمة لتحقيق هذا الهدف لأن إمكانية التعاملات المنزليات محدودة في ما يتعلق بالتدابير والحماية التي يمكن أن تضمن لهن السلامة والصحة في مراحل الحمل والولادة، واستبدال الدخل خلال إجازة الأمومة، والحق في العودة إلى أعمالهن.

باراغواي. ينبغي الإقرار بأهمية إسهامات العمال المنزليين في الاقتصاد العالمي والتشديد على أن الغالبية الساحقة من العاملين المنزليين من النساء اللاتي أتت من أشد المجتمعات المحلية فقراً. وينبغي بيان أن أي نص ينطبق على العاملين المنزليين ينبغي النظر فيه بالقياس إلى الاتفاقية رقم ١٥٦، والإشارة إلى مبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص المنصوص عليها في الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين وبالضمان الاجتماعي.

بيرو. ينبغي الإشارة إلى الأسباب التي جعلت العمل المنزلي يبلغ من الأهمية درجة تستلزم معالجته بموجب صك دولي.

الفلبين. ينبغي بيان أن قوانين العمل السارية في بعض البلدان المستقبلية لليد العاملة تستثني حالياً العاملين المنزليين من نطاق الحماية، والتشديد على ضرورة تشجيع الشراكة بين العاملين المنزليين وأصحاب عملهم، مع التركيز أساساً على حماية العمال دون إهمال منافع أصحاب العمل، وإدماج العمل اللائق كإطار للعمل.

بولندا. تبرز الاعتبارات التالية ضرورة وضع هذه الوثيقة: أهمية العمل المنزلي (حجم القطاع) في بعض مناطق العالم على الأقل؛ ضرورة ضمان ظروف العمل اللائق، ولا سيما بالنسبة إلى النساء اللاتي تشكلن غالبية العمال المنزليين؛ ضرورة حماية الأطفال الذين يستخدمون أيضاً في العمل المنزلي في ظروف تنتهك فيها حقوقهم.

قطر. يجب وضع اعتبارات الصحة والسلامة.

رومانيا. ينبغي تعريف المقصود من "العمل المنزلي" و"العامل المنزلي" وظروف العمل بناء على عقد العمل.

سلوفينيا. ينبغي استرعاء الانتباه إلى أن العديد من العمال المنزليين، بمن فيهم العمال المهاجرون، معرضون لاستغلال خفي وأن غالبية الوظائف تضطلع بها النساء، والتذكير بالصكوك القانونية الدولية الأخرى السارية التي تقر بحقوق الأطفال والنساء والمهاجرين.

إسبانيا. يتوقف ذلك على مضمون الصك.

سورينام. يمكن الإشارة إلى المشكلة المحددة التي تطرحها طبيعة العلاقات المستترة وغياب القوانين والإجراءات المحددة مع الأخذ في الاعتبار الوضع الخاص للعاملين المنزليين.

السويد. ينبغي أن تذكر الديباجة أيضاً بمبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، علماً بأن العمال المهاجرين يشكلون الغالبية السائدة بين العاملين المنزليين.

أوروغواي. ينبغي الإقرار بأهمية إسهام العاملين المنزليين في الاقتصاد العالمي وضرورة حماية هذه الفئة من العمال التي غالبيتها العظمى من النساء القادمات من قطاعات محرومة أو مستبعدة مع أدنى مستوى من التعليم.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي التنويه بأهمية العمل المنزلي بوصفه مصدراً للاستخدام وإسهامه في إحلال التوازن بين العمل والأسرة والمساعدة على تنمية البلدان اجتماعياً واقتصادياً.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١ .

نعم: ٦. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، IOE.

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، JCC (الأردن).

ردود أخرى: ٢. BDA (ألمانيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). ينبغي الإشارة مثلاً إلى قدرة العمل المنزلي على زيادة فرص المشاركة في القوة العاملة ولا سيما بالنسبة إلى النساء والأشخاص ذوي المسؤوليات الوالدية.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٣.

ESEE (اليونان). ينبغي أخذ الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل ومكان العمل (الأسرة) في الحسبان.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي مراعاة الجوانب الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتقاليد المحلية لكل بلد.

KEF (جمهورية كوريا). تختلف طريقة أداء العمل المنزلي عن سائر أنواع الاستخدام.

NHO (النرويج). ينبغي الإقرار بالإسهامات التي يمكن للعمل المنزلي أن يقدمها إلى المجتمعات والأسر وخصوصاً الفرص الهائلة التي يمكن له، بحكم طابعه العملي وسهولة مناله، أن يتيحها للأشخاص المسؤولين عن رعاية الأطفال للمشاركة في القوة العاملة. ويكتسي هذا العنصر أهمية خاصة في البلدان التي تفتقر إلى حلول كافية لتوفير خدمات رعاية الطفل.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

IOE. يمكن الإقرار بالدور المكمل والشرعي للعمل المنزلي في العديد من البلدان، ومدى قدرته على زيادة فرص المشاركة في القوة العاملة، لا سيما بالنسبة إلى النساء والأشخاص ذوي المسؤوليات الوالدية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١١٤ .

نعم: ١١٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (الجمهورية الدومينيكية).

(السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، RENGU-JTUC (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (مالوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADS AWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. لا: ٢. CTS (السلفادور)، CSTT (توغو).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (مالوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، BNS، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي للدبلوماسية أن تقرر بقلة اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية بجوانب رئيسية في وضع العاملين المنزليين. لذلك ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨. وينبغي الاعتراف بالإسهام الكبير للعمل المنزلي في الاقتصاد العالمي والتشديد على أن الغالبية الساحقة من العاملين المنزليين من النساء اللاتي آتين من مجتمعات محلية ومناطق محرومة منذ عقود، وتعاين الاستبعاد الاجتماعي والعمل غير المنظم في الكثير من الأحيان بعيداً عن إطار قوانين العمل الوطنية وآليات الإنفاذ.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CGT (كولومبيا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (مالوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي الإشارة إلى أن أية معايير تنطبق على العاملين بأجر في عمل الرعاية ينبغي النظر فيها بالقياس إلى الاتفاقية رقم ١٥٦، والتوصية الملحق بها، رقم ١٦٥، اللتين تنصان على اعتماد سياسات وطنية لتشجيع على تطوير خدمات متاحة للجميع وعالية الجودة في مجال رعاية الطفل وغيرها من خدمات رعاية الأشخاص بهدف تعزيز التوازن بين العمل والحياة للعائلات. ولما كان العمال المهاجرون يشكلون غالبية العاملين المنزليين، ينبغي الإشارة في الدبلوماسية إلى مبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص كما تنص عليها الاتفاقية رقم ٩٧، والاتفاقية رقم ١٤٣.

CTA (الأرجنتين). إن وضع العمال المهاجرين يستلزم النظر فيه لأنهم ضحايا العمل الجبري، فهم غالباً دون مستندات ولا يتمتعون بظروف عمل متساوية مع ظروف العمال من المواطنين.

BAK (النمسا). ينبغي أن تلمح الدبلوماسية إلى الصحة والسلامة في مكان العمل وتشير إلى الاتفاقية رقم (١٣٨) وعلى الأقل، إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية (مثلاً الاتفاقيات رقم ١٠٠ ورقم ١١١ ورقم ١٨٢). كما ينبغي الإشارة إلى الاتفاقية رقم ١٣١، والإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة لعام ٢٠٠٤، وهدفه في إحلال ظروف عادلة وغير قاسية لليد العاملة المهاجرة في الاقتصاد العالمي.

ÖGB (النمسا). ينبغي الإشارة صراحة إلى اتفاقيات العمل الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.

- GFBTU (البحرين). ينبغي الإشارة إلى الطابع الإلزامي للمبادئ الأساسية وحقوق الإنسان الأساسية.
- BILS (بنغلاديش). ينبغي التذكير بأن الطابع الخاص للعمل المنزلي يجب ألا يكون سبباً في استثناء العاملين المنزليين من الحماية المنصوص عليها في معايير العمل الدولية. وينبغي التذكير أيضاً بحماية هؤلاء العاملين بموجب تلك المعايير وبأنهم يشكلون جزءاً كبيراً من القوة العاملة وما فتئ عددهم يتزايد، فضلاً عن أن النساء أو الأطفال يشكلون نسبة كبيرة في صفوف العمال المنزليين وأن العمل المنزلي يعاني من قلة التقدير وسوء التنظيم.
- FENATRAD (البرازيل). ينبغي بيان أن العاملين المنزليين ينبغي ألا يضطلعوا بأعمال تشكل خطراً عليهم أو تستلزم مهارات معينة (مثل العناية بكلاب عنيفة، أو تقديم العلاج إلى أشخاص أو مرافقة أشخاص في ظروف خاصة). وينبغي للدول الأعضاء أن تتعهد باعتماد سياسات عامة للتعريف باحتياجات العاملين المنزليين الشخصية والعائلية وتمكينهم من الحصول على التعليم ووقت الفراغ. وينبغي النظر إلى الوكالات الوسيطة الخاصة على أنها أصحاب عمل وتخضع للتشريعات المناسبة.
- CNTB (بوركنيا فاسو). ينبغي التمييز بين العمل المنزلي الذي يؤدي مقابل أجر وبناء على عقد استخدام وبين الأشغال المنزلية التي يضطلع بها أفراد العائلة.
- ONSL (بوركنيا فاسو). ينبغي الإشارة إلى مختلف أنواع العمال المنزليين مثل حارس الليل أو البواب وغيرهما.
- CWLFCU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ والاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣، وتشديد التركيز على العمال المنزليين المهاجرين، ومعظمهم من النساء اللاتي تساهمن بشكل كبير في القيام بأود أسرهن رغم تعرض غالبيتهم لخطر الإساءات.
- CLC (كندا). ينبغي الإقرار بالإسهام المهم والمتزايد للعمال المنزليين في الاقتصاد العالمي. وينبغي الإشارة إلى المعايير التي تنطبق على عائلات هؤلاء العاملين وتعزيز ضرورة وضع سياسات وطنية تتحاشى الاتكال على برامج العمالة المنزلية واستمرارها، كبديل عن تدابير وطنية خاصة برعاية الطفل والرعاية المنزلية ومتابعتها وتعزيزها. ونظراً إلى انعدام التكافؤ بين الجنسين في مواصفات العمل المنزلي وغلبة الطابع العرقي فيه إلى جانب ضعف ضمانات حماية العمل، لا بد للديباجة من أن تشدد على ضرورة وضع تدابير كفيلة بضمان المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بالنسبة إلى العمال المهاجرين الدوليين.
- CGT (كولومبيا). ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨. وينبغي أن تقر الديباجة بالإسهام المهم للعمال المنزليين في الاقتصاد العالمي والتشديد على أن عدداً كبيراً من النساء اللاتي تهاجرن إلى بلدان أجنبية للعمل في المنازل تتركن أولادهن في رعاية شخص آخر، وهو أمر مضر بالشباب.
- CUT (كولومبيا). ينبغي أن يدرج في الديباجة مفهوم اقتصاد الرعاية، الذي يقصد به العمل المؤدى في وسط منزلي بهدف تقديم الرعاية إلى أشخاص، سواء مقابل أجر أو دون أجر، وفي مرافق عامة أو خاصة أو كخدمات طوعية لصالح المجتمع المحلي. ويعتبر اقتصاد الرعاية عاملاً حيوياً في: تنمية الصحة والمهارات داخل القوة العاملة والحفاظ عليها؛ تنمية النسيج الاجتماعي وصونه؛ بثّ الحس المجتمعي؛ حفز المسؤولية الوطنية؛ تحديد القواعد والمعايير والقيم التي تحافظ على الثقة والنية الحسنة والنظام الاجتماعي.
- ASTRADOMES (كوستاريكا)، CNT (النيجر). ينبغي الإقرار بقلّة اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية بجوانب رئيسية من وضع العاملين المنزليين. وينبغي الإقرار أيضاً بالإسهام المهم للعمال المنزليين في الاقتصاد العالمي.
- CMTIC (كوستاريكا). إن إدراج بيانات إحصائية عن العمل المنزلي سيضفي مشروعاً أكبر على تلك الصكوك.
- CTRN (كوستاريكا). ينبغي إدماج العمل المنزلي رسمياً في نظام العلاقات الصناعية في الدول الأعضاء.
- DEOK (قبرص). ينبغي الإشارة إلى ساعات العمل وفترات الاستراحة والأجور وأيام العطلة بالنسبة إلى العاملين المنزليين بالمقارنة مع جميع حقوق العمال الآخرين مثل السلامة والصحة وحماية الأمومة والمساواة في المعاملة، وما إلى ذلك.
- STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). ينبغي استعراض الانتباه إلى قلّة اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية بوضع العاملين المنزليين، والتنبؤ بمدى أهمية التوصية رقم ١٩٨. وينبغي للديباجة أيضاً أن تشدد على أن الغالبية الساحقة من العاملين المنزليين من النساء اللاتي أتّين من مجتمعات محلية ومناطق محرومة منذ عهود، وتعانين الاستبعاد الاجتماعي والعمل في القطاع غير المنظم في الكثير من الأحيان، كما ينبغي أن تشير إلى ضرورة النظر في المعايير بالقياس إلى الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ الملحقة بها، وأن تذكر أيضاً بمبادئ المساواة في المعاملة والفرص المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣.
- CGT-FO (فرنسا). هناك جوانب محددة للعمل المنزلي تستدعي إشارة خاصة مثل: الافتقار في حالات عدة إلى تشريعات أو لوائح أو اتفاقات جماعية تشمل العاملين المنزليين في العديد من البلدان (إشارة إلى التوصية رقم ١٩٨)؛ العدد الكبير من النساء اللاتي تعملن في هذا القطاع، ومعاونة هذه الفئة من العمال في أغلب الأحيان من العوز بسبب استبعادها من التدريب وقلّة المعرفة بالحقوق ومعاوناتهن من الهشاشة والحرمان. ويجب أيضاً الاعتراف بحاجة هؤلاء العمال إلى التوازن بين العمل والحياة لأنهم غالباً ما يخضعون لساعات عمل ومناوبة مفرطة (إشارة إلى الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥). وينبغي أيضاً تسليط الضوء على سعة انتشار العمال المنزليين المهاجرين وضرورة ضمان المساواة في الحقوق مع العمال من المواطنين (إشارة إلى الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣).
- DGB (ألمانيا). ينبغي الإشارة إلى ما يلي: حماية العاملين المنزليين بموجب القوانين الوطنية؛ الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ والاتفاقية رقم ١٥٦؛ الإسهام الكبير للعمال المنزليين في الاقتصاد العالمي؛ الاهتمام الخاص بوضع المرأة؛ العمال المنزليون المهاجرون؛ وضرورة المساواة في المعاملة بموجب الاتفاقية رقم ٩٧.
- UNSI TRAGUA (غواتيمالا). إن اعتماد صك دولي إجراء عادل إزاء هذا القطاع بالنظر إلى التمييز الذي عانى منه عبر التاريخ بالرغم من إسهامه الكبير في الاقتصاد العالمي.

CNTG (غينيا). ينبغي الإشارة إلى التمييز العنصري الذي يعاني منه هؤلاء العمال مثلاً.

CGT (هندوراس). إن العديد من العاملين المنزليين من العمال المهاجرين الذين غالباً ما يتعرضون لسوء المعاملة.

CFTUI (الهند). ينبغي إضافة توضيحات بشأن ساعات العمل والساعات الإضافية.

CISL (إيطاليا). ينبغي ذكر الصكوك الأخرى مثل الاتفاقيات المتعلقة بالعمال المهاجرين وإعلانات منظمة العمل الدولية.

JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي الإشارة إلى أن قوانين العمل في غالبية البلدان لا تشمل العاملين المنزليين.

COTU-K (كينيا). ينبغي استعراض الانتباه إلى قلة اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية بجوانب رئيسية من وضع العاملين المنزليين.

SEKRIMA (مدغشقر). نظراً إلى أن غالبية العمال المنزليين غير مشمولين في تشريعات العمل، ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ والاتفاقية رقم ١٥٦ والاتفاقية رقم ١٦٥.

CROC (المكسيك). ينبغي الإشارة إلى لزوم حماية جميع العاملين المنزليين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين.

CTM (المكسيك). ينبغي تحديد الأحكام القانونية التي تنطبق على العاملين المنزليين.

UNT (المكسيك). من الضروري الإشارة إلى الظروف التي يعانيها العاملون المنزليون كعدم المساواة والتمييز وانتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية وغياب ظروف العمل اللائقة.

GEFONT (نيجال). ينبغي التطرق بوضوح إلى البعد الإنساني والكرامة لدى العاملين المنزليين.

NIDWU (نيجال). ينبغي أن تركز الدعاية أيضاً على التنفيذ الفعال للقوانين وتعزيز آليات الرصد والإنفاذ، من أجل ضمان معاقبة فعالة على الانتهاكات المرتكبة.

NTUC (نيجال). إن ظروف العمل والأجور والضمان الاجتماعي وحقوق نقابات العمال عوامل ضرورية لتحقيق العمل اللائق، لذلك ينبغي الإشارة إليها.

CAUS (نيكاراغوا). ينبغي الإشارة إلى أن التشريعات الوطنية، إن وجدت، ينبغي أن تطبق.

CS (بنما). ينبغي الإقرار بالإسهامات المهمة للعاملين المنزليين في الاقتصاد العالمي، إذ يرعون الأسرة حتى يستطيع أصحاب العمل مزاوله عملهم والإسهام في الاقتصاد. وينبغي أيضاً الاعتراف بقلة اهتمام التشريعات الوطنية بوضع العاملين المنزليين، وبالتالي وقوع العديد من حالات سوء المعاملة. وينبغي في الأخير التشديد على أن غالبية الساقطة من العاملين في المنازل من النساء اللاتي تعانين من مستوى تعليمي ضعيف وتجهل التشريعات المناسبة أو تنتمين إلى فئة المهاجرين التي غالباً ما تكون دون مستندات.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي الإشارة إلى أن العمل المنزلي يستمد جذوره التاريخية من الرق وأن القانون الدولي والتشريعات الوطنية والاتفاقيات الثنائية تستثني، صراحة وعملياً، العاملين المنزليين، مما يزيد من خطر تعرضهم لسوء المعاملة والاستغلال ويحول دون تمكنهم والمجموعات الداعمة لهم من التماس الانتصاف القانوني والإصلاحات. وينبغي للدعاية أن تنص صراحة على أن الاتفاقية متسقة مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨، وأن الصكوك متوافقة مع أحكام اتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وأن الدول الأعضاء تتحمل بالدرجة الأولى الالتزام بضمان أمن العاملين المنزليين وسلامتهم وحمايتهم.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي الإشارة إلى إمكانية إدراج أحكام التوصية غير الملزمة كأحكام ملزمة في الاتفاقية مستقبلاً.

UGT-P (البرتغال). نظراً إلى أن العمال المهاجرين يشكلون غالبية العاملين المنزليين، ينبغي للدعاية أن تشير إلى مبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣، والإشارة في الأخير إلى الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ في ما يتعلق بمقدمي خدمات الرعاية بأجر.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي الإشارة إلى صكوك منظمة العمل الدولية القائمة مثل الاتفاقيتين رقم ٩٧ و١٤٣ بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥، والتوصية رقم ١٩٨. وينبغي التشديد أيضاً على ضرورة وصف العمل المنزلي مدفوع الأجر بأنه علاقة استخدام.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي تضمين الدعاية تعريفاً يشمل جميع العاملين المنزليين مع الإشارة إلى أن قوانين العمل القائمة لا تنفذ في أغلب الأحيان.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن تشمل الدعاية كل العاملين المنزليين، بمن فيهم العمال المهاجرون، وتعالج أوجه القصور والثغرات في بعض التشريعات الوطنية المتصلة بالعمل.

NTUF (سري لانكا). بما أن القانون الدولي والتشريعات الوطنية لا تركز على الظروف التي تسود العمل المنزلي، ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ والاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥ والاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). ينبغي الإشارة إلى مدى أهمية التوصية رقم ٩٨ ومبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ بشأن العمال المهاجرين.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). ينبغي الإشارة إلى سهولة تعرض هؤلاء العمال للطرد من العمل دون أي وسيلة للطعن فيه. وينبغي بذل الجهود تغطية لتشجيع الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين وإقامة التعاونيات المنظمة والمدارة من طرف هؤلاء العمال كوسيلة لتمكينهم من إعمال حقهم.

UGTT (تونس). ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ والاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥، ومبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣. وينبغي للدباجة أن تقر أيضاً بالإسهام المهم للعاملين المنزليين في الاقتصاد العالمي.

TÜRK-İŞ (تركيا). ينبغي الإشارة إلى التوصية رقم ١٩٨ لأن العاملين المنزليين غير مشمولين في تشريعات العمل في العديد من البلدان.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي للدباجة أن تذكر بأن افتقار العمال المنزليين إلى الحماية يرجع إلى الإرث التاريخي الذي خلفه الرق والتحيز الجنسي والتقليل من قيمة العمل الذي تؤديه النساء عادة والانتقاص من قيمة أنشطة الرعاية والاندماج. فالعمل المنزلي هو العمل الذي يجعل كل الأعمال الأخرى ممكنة. ومع ذلك، يستعمل العمال المنزليون مواد كيميائية سامة ويعملون في ظروف قاسية يتعرضون فيها لجميع أشكال سوء المعاملة، بما فيها الإيذاء الجسدي والنفسي واللفظي والجنسي. فصميم طبيعة هذا العمل الذي ينجز في كنف البيوت الخاصة، يجعل من اليسير طمس ما يمكن اعتباره علاقات مناسبة بين صاحب العمل والعامل.

PIT-CNT (أوروغواي). بما أن معظم العاملين المنزليين من النساء اللاتي تعملن بصورة غير منظمة وتفتقرن إلى الحماية، ينبغي بيان ميزة المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص وحظر عمل الأطفال.

السؤال ٦

في مفهوم الصك أو الصكوك،

- (أ) هل ينبغي أن يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو من أجل أسرة ويشمل التدبير المنزلي ورعاية الأطفال وغير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية؟
- (ب) هل ينبغي أن يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص يضطلع بالعمل المنزلي، سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت، لقاء أجر؟
- (ج) هل ينبغي أن يعني تعبير "في الاحتياط" الفترات التي لا يكون فيها للعامل المنزلي حرية التصرف بوقته كما يحلو له؟
- (د) هل ينبغي أن يشمل تعبير "صاحب العمل" الوسطاء؟
- (هـ) هل ينبغي أن يعرف الصك أو الصكوك أي تعابير أخرى؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، يرجى إيراد تفاصيل ذلك.

- (أ) هل ينبغي أن يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو من أجل أسرة ويشمل التدبير المنزلي ورعاية الأطفال وغير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٤.

نعم: ٦٢. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، اليابان، الأردن، جمهورية كوريا، لاقتيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، الفلبين، بولندا، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٣. ليتوانيا، المكسيك، سلوفينيا.

ردود أخرى: ٩. بلجيكا، مصر، اليونان، غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، البرتغال، سويسرا، أوروغواي.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي تحديد مختلف فئات العمل المنزلي والأشغال المتصلة به. وينبغي إدراج خدمات الرعاية المقدمة إلى الأطفال والبالغين في التعريف نظراً إلى تزايد أهميتها في السنوات الأخيرة.

أستراليا. ينبغي التحلي بالدقة في صياغة التعريف للتأكد من أنه يشمل العمال الذين تنطبق عليهم الاتفاقية لا غير. ولأغراض التوضيح، يمكن إيراد قائمة غير شاملة بأنواع الخدمات المنزلية.

النمسا. ينبغي تغطية جميع الخدمات المقدمة إلى أسرة صاحب العمل أو أفراد أسرته، أي الأسرة/الخاصة حصراً.

بلجيكا (CNT). قد يشمل تعريف واسع للغاية لتعبير "العمل المنزلي" حالات مكرسة تناولتها القوانين الوطنية من قبل كالشباب المستخدم مقابل المسكن والمأكّل والحاضنات لفترة مؤقتة والعمال المنزليين المهاجرين والعمال المنزليين في خدمة السفارات، مما يثير مشاكل من حيث التنفيذ.

بلجيكا (SPF). يمكن تغيير الصيغة إلى تعبير "في الأسرة ولاحتياجات الأسرة". وينبغي تحديد المقصود من "رعاية الأطفال" و"غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية"، لأن عبارة "الرعاية الشخصية" يمكن أن تنطوي على مهام عدة لا تندرج جميعها في العمل المنزلي (مثل تقديم الرعاية للأشخاص المرضى).

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي استعمال تعبير "العمل المنزلي مدفوع الأجر" بدلاً من العبارة المقترحة.

البرازيل. يتميز العمل المنزلي في البرازيل بجانب قانوني عملي هو أنه لا يدر أرباحاً لصاحب العمل.

كندا. هذا التعريف شامل ويمكن أن يحيط بالجوانب المتباينة في العمل المنزلي.

الصين. يشمل أيضاً رعاية الأسرة والتعليم في البيت والعناية بالحيوانات وأعمال البستنة. وينبغي ألا يكون التعريف مفرطاً في التحديد لأن المزيد من أنواع العمل في الأسرة قد ينشأ مع ارتفاع مستوى معيشة السكان والتطور الاجتماعي وقد يختلف وفقاً للثقافة الوطنية.

كوستاريكا. يعرف قانون العمل المنزلي في كوستاريكا، العامل المنزلي بأنه عامل يكلف، لقاء أجر، بتوفير المساعدة أو العناية لأسرة أو شخص وبالاضطلاع بمهام على نحو منتظم مثل التنظيف والطبخ والغسل وكي الملابس، وغيرها من المهام المتعلقة بتدبير شؤون البيت والتي لا تعود بالريح على صاحب العمل. ويمكن له أيضاً، عند اتفاق الطرفين، العناية بأشخاص عندما يؤدي العمل في منزل الشخص المعني. وينبغي أن يشمل تعبير "العمل المنزلي" أيضاً الأعمال التي ينجزها البستاني والسائق الشخصي، وخدمات الرعاية المقدمة إلى المسنين والمرضى والمعاقين، والعمل العارض المؤدى على أساس في الساعة أو الأسبوع أو الشهر.

مصر. ينبغي الفصل بين العمل المنزلي (الخاص بالمأكّل والمشرب والنظافة) ورعاية الأطفال التي تتطلب مهارات ومؤهلات معينة ومقدرة ثقافية عالية.

السلفادور. ينبغي للعمل المنزلي ألا يعود بأية أرباح لصاحب العمل. وينبغي بسط مفهوم الرعاية ليشمل رعاية المرضى.

فنلندا. ينبغي تعريف هذا العمل مع توضيح أنه يكون في أسرة صاحب العمل وليس في أسرة العامل.

فرنسا. ينبغي إدراج لفظ "و/أو" بعد تعبير "مؤدى في" من أجل إدراج المستخدمين للعناية بالأطفال في البيت وللعناية في الوقت ذاته بأطفال أسرة أخرى.

اليونان. ينبغي أن يكون التعريف عاماً ولكن ينبغي أن يوضح إن كان أيضاً يشمل العمل للحساب الخاص والعمل لبعض الوقت. وينبغي الإشارة أيضاً إلى مختلف أنواع التشريعات الوطنية.

غواتيمالا (DPS). نعم. يفضل العديد من منظمات العمال استعمال تعبير "العمل لدى أسرة خاصة".

غواتيمالا (UMT). ينبغي وضع محل التعبير الأول تعبير "العمل لدى أسرة خاصة" لأن كلمة "منزلي" صفة تعود إلى المنزل، حسبما يوحي به مدلولها. كذلك ينبغي ألا يشكل العمل المنزلي مصدر ربح لصاحب العمل.

غواتيمالا (ONAM). لا. ينبغي أن يكون التعريف أعم ويصف العامل المنزلي كغيره من العمال، لا يميّز بينهم إلا مكان العمل والظروف الخاصة لعلاقة الثقة التي يقتضيها العمل المنزلي.

غينيا. ينبغي تحديد المقصود من تعبير "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية".

إندونيسيا. ينبغي أيضاً تعريف مختلف أنواع العمل المنزلي، مثل العمل الذي يؤديه السائق الخاص والبستاني وأفراد الأمن.

جمهورية كوريا. ينبغي إدراج تعبير "أساساً" بعد تعبير "العمل المؤدى"، لأن العمل المنزلي يؤدي في بعض الأحيان خارج إطار الأسرة.

ماليزيا. ينبغي ألا يتضمن التعريف الأنشطة التجارية أو المهنية المنجزة داخل الأسرة أو في المباني الخارجية التابعة لها مثل أعمال البستنة أو غسل السيارة.

موريتانيا. يمكن توضيح عبارة "الرعاية الشخصية".

موريشيوس. ينبغي أن يشمل التعبير أيضاً فئات أخرى من العمال مثل السائق والبستاني وكل من يؤدي عملاً لحساب الأسرة.

المكسيك. ينبغي أن يشمل العمل المنزلي العمل المؤدى في الأسرة فقط من أجل شخص آخر ليس فرداً من أسرة العامل. وينبغي ألا يتجاوز إطار التنظيف والطبخ والغسل وكي الملابس. لكن يمكن إضافة رعاية الأطفال وفقاً للخصوصيات الوطنية، واعتبار الرعاية المقدمة إلى المسنين أو المرضى نوعاً آخر من العمل المنزلي لأنها تستلزم يداً عاملة مؤهلة ويمكن الاضطلاع بها في أماكن أخرى غير الأسرة. وقد يكون من المفيد استخدام التعريف التالي: "العامل المنزلي" هو "أي شخص يضطلع بأعمال التنظيف والمساعدة وغيرها من الأعمال الملازمة لتدبير شؤون منزل شخص أو أسرة".

موزامبيق. يمكن أن يشمل أيضاً مساعدة المسنين والمرضى والمعاقين والعناية بالحيوانات الأليفة وأشغال البستنة وغير ذلك.

نيبال. ينبغي أن يشمل مفهوم العمل المنزلي جميع أنواع الأعمال اليومية في الأسرة، سواء أنجزت داخل المنزل أو خارجه، بما في ذلك الطبخ والغسل والتنظيف والبستنة وشراء البضائع، بالإضافة إلى رعاية الأشخاص والأطفال والأمهات والمسنين.

هولندا. ينبغي أن يكون المقصود منه العمل الذي يؤدي داخل منزل وفي محيطه، في أسرة خاصة ومن أجلها (مثل حارس البيت والبستاني والسائق الخاص والحارس الخاص).

نيوزيلندا. لا يوجد تعريف لهذا التعبير في نيوزيلندا. ويعرف القانون مفهوم "العمل السكني" بأنه عمل منزلي يؤدي في البيت أو من أجل البيت، من طرف شخص يستخدمه ساكن البيت أو يكلفه بالعمل في البيت أو من أجل البيت.

عمان. ينبغي للعمل المنزلي أن يشمل رعاية المسنين والمعاقين وكذلك الطبخ والاهتمام بالحدائق المنزلية.

بيرو. يعكس تعبير "العمل المنزلي" المنصوص عليه في قانون بيرو، بصورة أفضل الأنشطة التي يضطلع بها هؤلاء العمال. ويمكن تحديد مختلف فئات العمل في الأسرة من أجل رفع مستوى العمل المنزلي وتلافي اضطراب العمال إلى القيام بمهام يومية متعددة ومختلفة.

الفلبين. ينبغي عدم إدراج مفهوم "الرعاية الشخصية" في قائمة المهام المصنفة عملاً منزلياً.

بولندا. من اللازم إبدال تعبير "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية" (وهو غير واضح) بعبارة "ورعاية أفراد الأسرة الآخرين". كما ينبغي أن يشمل التعريف أية أعمال أسرية أخرى بمفهومها العام (كالأعمال التي يضطلع بها الطباخ والبستاني والشخص المعني بالحيوانات الأليفة والسائق والخادم)، ويستبعد الأعمال الإضافية (مثل الرعاية المخصصة لشخص في الأسرة، أو التصليحات المؤقتة في المنزل)، والأعمال المنجزة من طرف أفراد الأسرة، حتى إن كانت لقاء أجر، أو الأعمال المؤداة مقابل منافع أخرى. فهذه الفئات من العمال مشمولة بالحماية بموجب قوانين أخرى.

البرتغال. يشدد التعريف المقترح على مفهوم الأسرة بوصفها المكان الذي ينجز فيه العمل ويسرد بعض المهام. إلا أن بعض البلدان تعير اهتماماً إلى طبيعة المهام المنجزة أكبر منه إلى المكان الذي تنجز فيه. ففي البرتغال، ينطبق نظام الاستخدام المنزلي أيضاً على العمال الذين يتولون مهام الطبخ والغسل ورعاية الأطفال، سواء أكان ذلك من أجل كيانات قانونية لا تستهدف الربح أو من أجل أسر لحساب تلك الكيانات، شريطة ألا يكونوا خاضعين لنظام قانوني أو تعاقدية آخر. ولهذه الأسباب، نؤيد تعريف العمل المنزلي بصيغة عامة تشمل كل تلك الظروف. وحتى يتسنى للتعريف أن يشمل أكبر عدد ممكن من العمال، يكون من المهم التركيز على مضمون العمل المنزلي، أي المهام المقترنة به، وليس على التعبير المستعمل.

رومانيا. ينبغي أن يشمل المفهوم: تقديم الخدمات أو إنجاز الأعمال في الأسرة ومن أجلها؛ العناية بأفراد الأسرة ومن يعيش في الأسرة؛ أعمال البستنة؛ قيادة العربات؛ أعمال أخرى. ويسمى "عاملاً منزلياً"، أي شخص يؤدي عملاً منزلياً لقاء أجر، هو "الراتب"، لحساب صاحب العمل وتحت مسؤوليته، سواء كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً.

سلوفاكيا. ينبغي أن يأتي التعريف في صيغة أعم.

جنوب أفريقيا. ينبغي بسط التعريف ليشمل أيضاً "البستاني". وينبغي الاستعاضة عن مصطلح "أسرة" بتعبير "أسرة خاصة"، لاستبعاد أي نمط أسري آخر مثل الأسر التي تتشكل ضمن مشاريع قرى الأطفال أو مراكز رعاية الأطفال التي تحظى بضروب أخرى من الحماية.

إسبانيا. يشمل العمل المنزلي في إسبانيا أعمال البستنة وقيادة العربات وغيرها من الأنشطة المشابهة.

سويسرا/. يتوافق هذا التعريف على ما يبدو مع التعريف المستعمل في القانون الوضعي السويسري وفي بعض عقود الاستخدام النموذجية على مستوى الكانتونات. وينبغي أن يقتصر نطاقه على الأسر الخاصة.

تاييلند. ينبغي أن يشجع الصك أو الصكوك الدول الأعضاء على توفير التدريب المختص للعمال المعنيين بتقديم الرعاية لأفراد الأسرة، لأن الرعاية الفردية تستلزم مهارات تفوق المهارات المطلوبة من العامل المنزلي لإنجاز أشغال منتظمة أو أساسية.

تونس. بالنظر إلى طبيعة وخصوصية العمل المنزلي، يستحسن الفصل بين العمل المنزلي بمفهومه الدقيق (أشغال البيت والطبخ واستقبال الضيوف والبستنة على نحو دائم والعناية بالأطفال ومراقبة المسنين والمعاقين والمرضى)، وبين رعاية الأشخاص التي تستدعي دراية خاصة.

الولايات المتحدة. ينبغي أن توضح الصكوك أن مفهوم "العمل المنزلي" لا يقتصر على "الاستخدام المنزلي"، وأن "الرعاية الشخصية" تشمل "الرعاية الصحية المنزلية" وأنها لا تشمل العمل المنزلي غير المنتظم أو غير المتواصل، مثل الحضانة العارضة وأعمال الحديقة المنزلية، والعمل المنزلي الذي لا يؤدي في إطار مهنة الشخص الذي ينجزه.

أوروغواي. يعرف قانون أوروغواي العمل المنزلي بأنه عمل مستقل مدفوع الأجر يؤدي من أجل شخص أو أشخاص عدة، ومن أجل عائلة أو عائلات عدة، بهدف توفير الرعاية لهم ولأفراد أسرهم، ولا يعود بأية أرباح على صاحب العمل.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي أن تكون الخدمات المقدمة شخصية بطبيعتها.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ٩. CNI (البرازيل)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، ECOP (الفلبين)، UPS (سويسرا)، IOE.

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٧. HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان)، APINDO DPN (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). من الأساسي التوضيح أن الخدمات المقدمة لا تمثل مصدراً للربح بالنسبة إلى صاحب العمل، والإشارة إلى طبيعة العمل المنزلي المؤدى على فترات متقطعة، حسبما ينص عليه القانون البرازيلي.

ANDI (كولومبيا). جاء التعريف عاماً، ويرجح أن يشمل أيضاً عمالاً آخرين ليسوا عمالاً منزليين بالضرورة، مثل أفراد الطواقم الطبية وعمال البناء وأفراد الأمن. وبالتالي ينبغي تقييد تعريف التعبير. وستحظى هذه المسألة باهتمام رئيسي أثناء المناقشة.

HUP (كرواتيا). لا يمكن أن تتحول تلقائياً كل الأعمال التي تؤدي في المنزل إلى عمل منزلي. وينبغي النظر بدقة في النطاق والتعريف والاستثناءات. وينبغي استبعاد العمل الذي تؤديه العائلة أو أفراد الأسرة الحقيقيين (حسب التعريف المعمول به على الصعيد الوطني)، والأعمال المنزلية التي تؤدي خلال فترات قصيرة كل أسبوع أو أسبوعين أو شهر.

EK، VTML (فنلندا). ينبغي ألا يشمل التعبير خدمات الرعاية الصحية أو الاجتماعية المقدمة في بيت الزبون على يد العامل الموظف لدى القطاع العام (مثل خدمات الرعاية المنزلية)، ولا العمل المنزلي المؤدى في بيت العامل (مثل العناية بالأطفال خلال ساعات النهار)، الذي يعتبر من الخدمات التي تقدمها البلدية.

SEV (اليونان). ينبغي النظر في هذه النقطة أثناء المفاوضات. وينبغي ألا يشمل العمل المنزلي بشكل عام إلا العمل المؤدى في مسكن صاحب العمل.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي حصر المفهوم على شؤون تدبير المنزل والحضانة المؤقتة ورعاية المسنين.

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي توضيح التعريف على النحو التالي: "يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى من أجل الأسرة في المنزل مثل تدبير شؤون المنزل ورعاية الأطفال وغير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية".

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

NHO (النرويج). المنظمة الدولية لأصحاب العمل. سينظر أصحاب العمل في التعاريف لاحقاً. وينبغي ألا تشمل إلا الذين يعملون داخل المنزل أو في إطار علاقة واضحة مع الأسرة (مثل السائق) ويكون صاحب العمل هو صاحب المنزل أو الأسرة. وينبغي استثناء العائلة أو أفراد الأسرة الحقيقيين (كما هو معرف على وجه الاحتمال على الصعيد الوطني) والعمال لحسابهم الخاص الذين يعملون بالمنزل، أو الأشخاص المستخدمين عن طريق كيان آخر غير صاحب المنزل، والعمال المنزليين الذين يزاولون الخدمة خلال فترات قصيرة كل أسبوع أو أسبوعين أو شهر والملتزمين بعدة ارتباطات عمل منزلية. ويجب الاستمرار في الفصل بين معيار جديد واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧).

ECOP (الفلبين). ينبغي وضع تعريف محدد لتعبير "رعاية الأطفال" وتعبير "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية"، يشمل تحديد المهارات أو الكفاءة أو التدريب المناسب اللازم لأداء هذه المهمة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١١٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، CROC (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، FNV (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNT (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CUT (شيلي).

ردود أخرى: ١٠. CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، CFTUI (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، CTM (المكسيك)، CCOO (إسبانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي ألا يكون هذا النشاط مدرا للربح؛ وينبغي أن تستثنى من نطاقه كل الخدمات المقدمة في إطار الأنشطة التجارية أو المهنية المنجزة في الأسرة.

BAK (النمسا). ينبغي أن تكون صيغة التعريف عامة قدر المستطاع للسماح للتعبير المترجم إلى اللغة الألمانية بأن يشمل المصطلحين المستعملين في النمسا للدلالة على مفهوم العامل المنزلي ("Hausangestellte" and "Hausgehilfin/en").

ÖGB (النمسا). ينبغي تحديد تعريف واضح لعبارة "العمل المنزلي"، والنظر في تعبير "رعاية الأطفال" وتعبير "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية"، بصورة مستقلة لأنهما مرتبطان بمهن أخرى.

BILS (بنغلاديش). ينبغي توضيح مفهوم "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية" كي يشمل مجموعة من مختلف أنواع العمل وفقاً للسياق الجغرافي والثقافي.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي استعمال تعبير "عمل منزلي مدفوع الأجر" بدلاً من التعبير الأول.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يشمل جميع المهام المنجزة من أجل العائلة والتي تهدف إلى تلبية احتياجات العائلة، بما في ذلك المهام التي يضطلع بها السائق والحارس وقائد الطائرة وغيرهم.

FS (البرازيل). ينبغي أن يوضح تعريف مفهوم العمل المنزلي أن أية خدمات منزلية تعود بالربح لصالح صاحب العمل لا تعتبر عملاً منزلياً.

- ONSL (بوركينافاسو). من الضروري أن يشمل التعريف كل الجوانب المتصلة بالعمل المنزلي، بما فيها طبيعة المهام المقررة (العمل الأسري وخدمة الرعاية).
- CWLUFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي أيضاً إدراج نشاط البستاني والسائق التابعين للأسرة.
- CGT (كولومبيا). ينبغي تحديد المهام المدرجة في العمل المنزلي بوضوح.
- CUT (كولومبيا). ينبغي الاعتراف بأن هناك، إلى جانب العمل المنزلي مدفوع الأجر، خدمات رعاية غير مدفوعة الأجر ينبغي أيضاً أن تكافأ بأجر.
- CTRN (كوستاريكا). ينبغي أن يدل تعبير العمل المنزلي على العمل المؤدى في الأسرة ومن أجلها. وينبغي تصنيف المهام المختلفة التي تعتبر عملاً منزلياً، وإسنادها إلى العمال حسب مهاراتهم. وتجنباً للاستغلال، ينبغي توافي تركيز كل المهام على عامل واحد.
- CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي إضافة الرعاية المقدمة إلى المسنين.
- CFDT (فرنسا). ينبغي إدراج لفظ "أو" في التعريف حتى يشمل العامل المنزلي الذي يزاول خدمته في منزل صاحب عمل واحد ولكن من أجل عدة أصحاب عمل، أو يزاول خدمته من منزله من أجل صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل (مثل مساعدات الأمهات وحاضنات الأطفال).
- JOC، COSYGA (غابون). ينبغي إدراج جميع هذه الأنواع وتعريفها تحديداً من أجل ضمان عدم استغلال العامل.
- UNSI TRAGUA (غواتيمالا). يمكن أن تشمل الاتفاقية التعاريف المتعلقة بالعمل المنزلي المنصوص عليها في مختلف القوانين الوطنية. كالإشارة مثلاً إلى أن "العمل المنزلي" هو كل الأعمال التي ينجزها عامل في الأسرة وتشمل مهام التنظيف، ورعاية الأطفال والأشخاص المسنين وأي فرد آخر لا يستطيع الاهتمام بنفسه. بالإضافة إلى أعمال الصيانة والبستنة. وإذا كان من الممكن استعمال تعابير مختلفة مثل "العمل المنزلي" و"العمل لدى أسرة خاصة"، فإن من المهم أن تبادر البلدان إلى تعديل تشريعاتها وإدراج تعبير "عامل لدى أسرة خاصة". كما ينبغي أن يشمل العمل المنزلي كل الأعمال التي يؤديها شخص ما، لقاء أجر، بصرف النظر عن سنه وجنسه وعرقه وجنسيته، في أسرة خاصة سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت أو العمل العارض.
- CGT (هندوراس). ينبغي أيضاً الأخذ في الاعتبار العمل المنزلي المؤقت والعارض.
- CFTUI (الهند). يمكن إدراج إشارة إلى الطبخ بعد رعاية الأطفال لتوضيح التعبير بدقة.
- KSPI، KPSPI، KSBSI (إندونيسيا). ينبغي أن يشمل المعنى كل الأعمال المنجزة في أسرة والمحددة في القانون.
- CGIL (إيطاليا). ينبغي تحديد مفهوم "الرعاية الشخصية" للتمييز بين المساعدة الطبية والرعاية الشخصية المحددة.
- UIL (إيطاليا). ينبغي أن يدل معنى "العمل المنزلي" على العمل المنجز لرعاية فرد أو أكثر من أفراد العائلة، وتبدير شؤون المنزل، والعمل على تنظيم الخدمات من أجل العائلة. كما أن الاصطلاح بمهمة واحدة من بين المهام الثلاث يكفي لوصف علاقة الاستخدام بأنها "رعاية عائلية".
- CTM (المكسيك). ينبغي أن يشمل تعبير العمل المنزلي كل المهام المحددة الهادفة إلى تحسين سلامة الأسرة وصحتها.
- UNT (المكسيك). ينبغي مع ذلك الفصل بين المهام العامة والمهام المعينة والمختصة، مثل العناية بالأطفال والمرضى وغيرها من الأعمال التي تستلزم مستوى عالياً من التعليم والتدريب، ودرجة عالية من الحس بالمسؤولية. وينبغي استعمال تعبير "عامل لدى الأسرة" للإشارة إلى الشخص الذي يؤدي هذا العمل والتميز بين النشاط المؤدى لقاء أجر والعمل غير مدفوع الأجر، الذي يضطلع به الزوج في المنزل أو ربة المنزل.
- CONATO (بنما). ينبغي أن يشمل معنى التعبير أيضاً العناية بالمرضى والمسنين.
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). يوصى بالتعريف التالي: العمل المنزلي هو "عمل مدفوع الأجر يؤديه عامل مستخدم لهذا الغرض في بيت العائلة الرئيسي، ويشمل بالدرجة الأولى تبدير الشؤون المنزلية بما فيها الطبخ والتنظيف وغسل الملابس وصيانة المنزل بشكل عام، من أجل الأسرة القريبة لصاحب العمل المباشر وليس من أجل أنشطة صاحب العمل التجارية. ويمكن أيضاً إضافة خدمات أخرى تستلزم مهارات خاصة أو تراخيص مثل رعاية الأطفال ورعاية المرضى ورعاية المسنين والسهرة على أمن المنزل، شريطة أن يتلقى العامل مدفوعات إضافية عن كل خدمة من تلك الخدمات".
- FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي إضافة عبارة "في مفهوم هذه الاتفاقية" إلى تعبير "العمل المنزلي"، لأن "العمل المنزلي" يستعمل ما عدا ذلك للدلالة على الأعمال المنزلية التي يضطلع بها أفراد العائلة دون أجر.
- FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي إضافة العمل المؤدى في وسط منزلي، وليس فقط لأسرة.
- CCOO (إسبانيا). في فئة الخدمات الاجتماعية والمجتمعية، من الضروري التمييز بين مفاهيم العمل المنزلي ورعاية الأطفال المقدمة في البيت وخدمات الرعاية المقدمة في البيت لأن كلا منها يستدعي مهاماً ومتطلبات ومسؤوليات مختلفة.
- NTUF (سري لانكا). ينبغي الإشارة إلى الطبخ والغسل.
- NUDE (ترينيداد وتوباغو). ينبغي تحديد مفهوم العمل المنزلي بوضوح منعاً لاستغلال العمال عن طريق زيادة مهام أخرى إلى مهام العامل التي لم يكن وافق عليها في البداية.
- AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). يجب التأكد من إدراج العامل الذي يعمل لبعض الوقت والعامل الذي يعمل على أساس متفرغ والعامل الذي يقيم في منزل عمله والعامل الذي يقيم خارج منزل عمله والعامل الذي يقدم الرعاية للمسنين والمرضى.

(ب) هل ينبغي أن يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص يضطلع بالعمل المنزلي، سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت، لقاء أجر؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٥.

نعم: ٦١. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا (SPF)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، قطر، رومانيا، صربيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٦. اليابان، الأردن، عُمان، بولندا، سلوفينيا، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٨. النمسا، بلجيكا (CNT)، اليونان، هولندا، نيوزيلندا، البرتغال، جنوب أفريقيا، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. بصرف النظر عن ساعات العمل الفعلية، لأن العامل المنزلي يخضع لعلاقة استخدام.

أستراليا. قد يكون من المفيد وضع تعريف عام جداً لمفهوم العامل المنزلي بصفة عامة. لكن، تجنباً لإثارة مسألة الامتثال، من المستحسن أن تنص الاتفاقية على استثناء العامل الذي يؤدي عمله بناء على ترتيبات تجارية صرفة (متعاقد حر بالمقارنة مع "المستخدم")، من أجل إتاحة الخيار والمرونة للمشاركة في سوق العمل. وينبغي أن يكون التعريف دقيقاً بما فيه الكفاية لتفادي تطبيقه دون قصد على عمال آخرين غير العامل المنزلي. انظر السؤال ٦١.

النمسا. بناء على القانون الفيدرالي للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين في النمسا، هناك فرق بين الإعانة المنزلية والعامل المنزلي، لأن العامل المنزلي يقدم خدمات "ذات مستوى أرفع" (مثل السكرتيرات الخصوصيات). وبالتالي ينبغي توضيح أن كل الأشخاص الذين يعملون في أسرة أو من أجلها، مشمولون بنص الاتفاقية، وألا يحمل تعبير "العامل المنزلي" أي تحفظ منذ البدء. وينبغي أن يشمل النص العاملين المنزليين المرتبطين بعقد استخدام دون سواهم.

بلجيكا (CNT). انظر السؤال ٦(أ).

بلجيكا (SPF). يمكن أيضاً توضيح أن النص يشمل العامل المنزلي الذي يقيم في مكان العمل والعامل الذي يقيم خارجه. ويضم التعبير المقترح لمفهوم "العامل المنزلي" فئات عدة من العمال. فالعامل المنزلي في بلجيكا هو الشخص الذي يعمل مقابل أجر تحت إمرة صاحب العمل ويؤدي أشغالا منزلية يدوية في الغالب من أجل أسرة صاحب العمل أو عائلته، ولا يشمل العاملين مثل مربية الأولاد والمرضى والمدرسين الخصوصيين. وفي ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، يكون العامل غير ملزم بالتأمين إذا كان يعمل على أساس عارض، بما لا يتجاوز عدداً معيناً من الساعات في اليوم أو الأسبوع.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. انظر السؤال (أ).

البرازيل. مكافأة العمل بأجر عنصر أساسي في علاقة الاستخدام. لذلك من المهم التمييز بين العمل المنزلي (العادي) والعمل المنزلي العارض، لأن هذا الأخير لا يستتبع علاقة استخدام. فينبغي أن يضم مفهوم العامل المنزلي العاملين في مجال الرعاية، الذين يعتنون بالمسنين والمعاقين في أسرة خاصة أو في الخارج، حتى عندما يكون صاحب العمل مؤسسة عامة تقدم خدمات الرعاية في إطار برامجها للمساعدة الاجتماعية.

كندا. ينبغي التحلي بالمرونة في وضع التعريف لمراعاة الظروف الوطنية. فعلى سبيل المثال، تطبق بعض الولايات القضائية في كندا تعاريف تميز بين العامل المنزلي ومقدم الرعاية مثل الحاضنة المؤقتة.

الصين. ينبغي للشخص أن يفي بشرط الحد الأدنى القانوني لسن الاستخدام.

كولومبيا. ينبغي إبراز قيمة العمل المنزلي كغيره من الأعمال ومكافأته بأجر مقابل المهام المنجزة سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت.

مصر. إذا كان ذلك بصفة يومية ومستديمة يحددها العقد، وليس بصفة عارضة أو مؤقتة تنتهي بانتهاء العمل.

السلفادور. ينبغي الأخذ في الاعتبار العمل المؤدى من حين لآخر.

اليونان. انظر السؤال ٦(أ).

غواتيمالا (DPS). ينبغي تطبيق شروط خاصة على العاملين على أساس العمل لبعض الوقت.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي إبدال المصطلح "عامل منزلي" بتعبير "عامل لدى أسرة خاصة" لأن صفة "منزلي" مسيئة للعمال لما توحى به من مدلول سلبي.

اليابان. يمكن أن يشمل هذا التعريف كلا من العاملين المستخدمين لدى الشركات التي توفر خدمات العمل المنزلي والعاملين المستخدمين من طرف الأسرة بصورة مباشرة. لكن، إذا كانت الفئة الأخيرة قد استثنيت من العديد من الأحكام المتصلة بالعمل فإن الفئة الأولى مشمولة بالحماية بموجب عدد من الأحكام، بما فيها معايير العمل الدولية. وبناءً على ذلك، تختلف النهج المنطبقة على الفئتين ويجب تحديد أي منهما سيعالجها الصك أو الصكوك، مع إيلاء اعتبار كافٍ للغرض من اعتماد هذا الصك أو الصكوك.

الأردن. يجب التفريق بين العامل على أساس متفرغ والعامل على أساس العمل لبعض الوقت.

لبنان. يستحسن استبدال عبارة "عامل منزلي" بعبارة "عامل في الخدمة المنزلية".

المكسيك. يجب أن يكون التعريف مرتبطاً بمكان العمل الذي من المفروض أن يكون الأسرة.

هولندا. العامل المنزلي هو أي فرد يستخدم من جانب شخص طبيعي ليؤدي عملاً مدفوع الأجر على أساس منتظم في أسرة هذا الشخص الخاصة ومن أجلها.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٦(أ). وفي تعريف مشابه، يمكن أن يعرف القانون العامل في المنزل بأنه شخص كلفه شخص ما أو استخدمه أو تعاقد معه للقيام بعمل في المنزل لحسابه، ما عدا الأعمال الخاصة بالمنزل نفسه أو التوصيلات أو التوصيلات أو التجهيزات داخل المنزل.

عمان. الأفضل التركيز على أساس التفرغ لقاء أجر حتى يكون خاضعاً للتشريعات وقوانين العمل المحلية.

بيرو. انظر السؤال ٦(أ).

بولندا. ينبغي التركيز في التعريف على طبيعة التفرغ في العمل المنزلي لاستبعاد كل حالات العمل لبعض الوقت والحالات الفردية من العمل في الأسرة (توصيلات في البيت أو رعاية أحد أفراد العائلة أو التنظيف).

البرتغال. ينبغي تحديد طبيعة العلاقة؛ وينبغي أن تكون علاقة استخدام تنطوي على التبعية والمروسة.

رومانيا. ينبغي توضيح ما إذا كان هذا التعبير يشمل الأقارب (لصاحب العمل) وتحديد درجة القرابة.

المملكة العربية السعودية. ينبغي حصر معنى تعبير العامل المنزلي على الشخص الذي يضطلع بالعمل المنزلي على أساس متفرغ فقط.

سلوفينيا. ينبغي حذف تعبير "على أساس متفرغ أو لبعض الوقت" لأنه يقيد فئات الأشخاص المشمولين بالحماية. ويمكن أن يؤدي العمل المنزلي كشكل من أشكال العمل للحساب الخاص.

جنوب أفريقيا. لا يفصل القانون المتعلق بالشروط الأساسية للاستخدام في جنوب أفريقيا بين الاستخدام على أساس متفرغ والعمل لبعض الوقت، لكن يميز بينهما عند تحديد قطاعات عمل العاملين المنزليين انطلاقاً من عدد ساعات العمل المنجز، ويسمح القانون لمختلف أصحاب العمل بتسجيل العاملين المنزليين للحصول على إعانات تأمين البطالة. ويفيد العامل المنزلي الذي يعمل أقل من ٢٤ ساعة في الشهر من الحد الأدنى للأجور بنسبة أعلى.

سويسرا. يبدو أن التعريف متوافق مع النص المستعمل في القانون الموضوعي السويسري.

تاييلند. ينبغي أن تشمل الصكوك بصورة مستقلة مقدمي الرعاية إلى المرضى في المنازل الخاصة.

الولايات المتحدة. قد يفهم من تعبير "لقاء أجر" بأنه ينطوي على الأجور فقط. لذلك يمكن إدراج عبارة "أو مدفوعات عينية". وفي الولايات المتحدة، بدلاً من تعابير مثل "العمل المتفرغ" أو "العمل لبعض الوقت"، فإن عتبة الأرباح أو ساعات العمل هي الحاسمة في ما يتعلق بالتغطية القانونية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .

نعم: ٩ . ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، ECOP (الفلبين).
ردود أخرى: ٧ . CNI (البرازيل)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي التمييز بين العمل المنزلي الذي يقوم على علاقة استخدام وبين العمل العارض، لأن العمل العارض لا يخضع لعقد استخدام.
ESEE (اليونان). ينبغي الفصل بين مفاهيم العمل المتفرغ والعمل لبعض الوقت، والإقامة في مكان العمل وخارجه.
SEV (اليونان). ينبغي أن تؤخذ في عين الاعتبار أثناء المفاوضات.
DPN APINDO (إندونيسيا). يستلزم من العامل المنزلي التحلي بكفاءة معينة.
Business NZ (نيوزيلندا). تغطي الصكوك الدولية القائمة حالة العامل المنزلي بما فيه الكفاية. والمسألة المطروحة تتعلق بكيفية تطبيقها على أرض الواقع. فالبلدان التي تستثني من نطاق قوانينها العمل المنزلي ليس من المرجح أن تبادر إلى تغيير تلك القوانين بسرعة، مما يجعل من غير المحتمل أن تعتمد صكاً جديداً أو تصدق عليه، ويسقط بناءً على ذلك الغرض من وضع صك جديد.
NHO (النرويج). انظر السؤال ٦(أ).
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.
IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ٦(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، NTUF (سري لانكا)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)،

AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.
 لا: ٢. CTS (السلفادور)، JTUC-RENGO (اليابان).
 ريدود أخرى: ١. GEFONT (نيبال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي الأخذ في الاعتبار العاملين على أساس منتظم والعاملين من حين لآخر. و في الأرجنتين، لا يستلزم من العامل أن يؤدي حدا أدنى من ساعات العمل في اليوم أو الأسبوع حتى يعتبر "عاملاً منزلياً".
 BAK (النمسا). انظر السؤال ٦ (أ).

ÖGB (النمسا). تفاقداً لصعوبات التأويل الممكنة في ترجمة الاتفاقية إلى الألمانية، التي قد تكون ناجمة عن تعابير مختلفة مستعملة في النمسا يستثني بعضها فئات من العمال من مفهوم العمل المنزلي (مثلاً الأشخاص الذين يؤدون أنشطة على مستوى رفيع مثل مديرة المنزل المسؤولة عن تدبير شؤون المنزل بمختلف أنواعها)، ينبغي الإشارة بوضوح إلى أن الاتفاقية تنطبق على جميع العمال المستخدمين في الأسرة.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي استعمال تعبير "العامل في الأسرة لقاء أجر" بدلاً من التعبير المقترح.

ONSL (بوركنيا فاسو). إن المهم هو العمل المنجز فعلياً والأجر المدفوع وليس معرفة إذا كان على أساس متفرغ أو لبعض الوقت.

CWLUF، CLUF، CFITU (كمبوديا). سيؤدي ذلك إلى استبعاد العاملين المنزليين الذين لا يتلقون أجراً مقابل عملهم.
 CGT (كولومبيا). ينص القانون الكولومبي على أن العامل في الخدمة المنزلية هو أي شخص طبيعي يقدم خدماته مباشرة وبصورة مستمرة إلى شخص أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجر، بصرف النظر عما إذا كان يقيم في مكان عمله أم لا. ويشمل عمله الطبخ والغسل وكي الملابس ورعاية الأطفال وغيرها من المهام المتصلة بالأسرة.

CUT (كولومبيا). يقطع النظر عن أساس تعيين العامل والأجر عنصر أساسي.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي الإشارة إلى "ربات المنزل" أيضاً.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي الإشارة إلى أن هؤلاء العمال يعملون بموجب عقد استخدام.

CTS (السلفادور). ينبغي إدراج العاملين على أساس الدوام الكامل فقط.

CGT-FO (فرنسا). رغم أن تعبير "العمل المنزلي" مقبول لأنه ينوه بنوع العمل، فإن تعبير "العامل المنزلي" له دلالة ازدرائية. لذلك ينبغي تعديل المصطلح المستعمل لوصف هذه الفئة من العمال.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي أن يتلقى هؤلاء العمال أجراً متساوياً للعمل المتساوي مع مراعاة الحد الأدنى للأجور في الساعة.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يكون التعبير السليم المستعمل هو "عامل لدى أسرة خاصة".

CGT (هندوراس). من الممكن استعمال تعريف أعم لتفادي إسقاط بعض الأنشطة من نطاق الحماية.

HMS (الهند). نعم، العمل لبعض الوقت شائع جداً في بلدان مثل الهند حيث يزاول العامل المنزلي خدمته في خمسة أو ستة منازل في اليوم.

JTUC-RENGO (اليابان). قد يكون العامل المنزلي مستخدماً لدى شركات تقدم خدمات منزلية، وأسرة خاصة وشركات لخدمة كبار موظفي الشركة، وما إلى ذلك.

GEFONT (نيبال). ينبغي أيضاً إدراج الأشخاص الذين يؤدون عملاً دون أجر.

FNV (هولندا). ينبغي إدراج العامل لحسابه الخاص. وينبغي فهم مفهوم الأجر بمعناه العام.

NSZZ (بولندا). ينبغي التأكد خصوصاً من أن التعريف يشمل العاملين المنزليين الذين يقبضون أجراً عينياً، بمن فيهم الذين يعملون من أجل أفراد العائلة الموسعة.

CCOO (إسبانيا). ينص المرسوم الملكي رقم ٨٥/١٤٢٤، الذي ينظم علاقة الاستخدام الخاصة "الخدمة في البيوت العائلية"، على أن أية خدمة أو نشاط منزلي مدفوع الأجر تؤدي في إطار هذه العلاقة.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). يجب أن يشمل التعريف العامل المنزلي الذي يقيم في مكان عمله.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). يستعمل تعبير *العامل المنزلي* أو تعبير *العمل المنزلي* في القطاع للدلالة بشكل دقيق على أن المنزل هو مكان العمل. ومع ذلك لا يزال البعض يعتبر تعبير "منزلي" ذا دلالة سلبية بينما في أماكن أخرى استعاد العمال هذا التعبير وعرفوه من جديد. وينبغي إدراج كلا المصطلحين في التعريف للتعبير عن آفاق العمال وتجاربهم وأفضليتهم.

IUF. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تنص التوصية على آليات معينة لإضافة مختلف ترتيبات الاستخدام المنزلي للعامل المنزلي لبعض الوقت وتمكينه من الحصول على كل الحقوق المرتبطة بعلاقة الاستخدام المتفرغ، ولا سيما في ما يتصل بالحماية الاجتماعية (انظر السؤال ١٢).

(ج) هل ينبغي أن يعني تعبير "في الاحتياط" الفترات التي لا يكون فيها للعامل المنزلي حرية التصرف بوقته كما يحلو له؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٣.

نعم: ٤٨. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كرواتيا، قبرص، اكادور، مصر، فنلندا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريثيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، الفلبين، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، تايلند، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٩. كولومبيا، الجمهورية التشيكية، فرنسا، إندونيسيا، جمهورية كوريا، باراغواي، البرتغال، قطر، سلوفينيا.

ردود أخرى: ١٦. بلجيكا، كوستاريكا، كوبا، السلفادور، غواتيمالا، المكسيك، نيوزيلندا، عُمان، بنما، بيرو، بولندا، إسبانيا، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تونس، أوروغواي.

التعليقات

الأرجنتين. من الضروري مع ذلك التأكد من احترام فترات التوقف عن العمل لتناول الوجبات وأوقات الراحة بين أيام العمل لتجنب القرارات التعسفية التي يتخذها صاحب العمل في حق العامل.

بلجيكا (CNT). ينبغي أن يشمل تعبير "في الاحتياط" أيضاً الفترات التي يقضيها العامل المنزلي خارج مكان العمل ولا يكون فيها حراً في التصرف بوقته كما يحلو له. وقد يؤدي إغفال هذه الإشارة إلى حالات التجاوزات التي لا يحصل فيها العامل على أجر ولا يكون فيها مع ذلك حراً في التصرف بوقته.

بلجيكا (SPF). ينبغي أن يشير تعبير "في الاحتياط" إلى الفترات التي يكون فيها العامل في مكان العمل ولا تكون له حرية التصرف بوقته كما يحلو له.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. انظر السؤال ٦ (أ).

البرازيل. لا توجد قيود على ساعات العمل المنزلي اليومية في البرازيل. وإن فرضت قيود فينبغي وضع أحكام للحالات التي يطلب فيها من العامل أن يكون تحت تصرف صاحب العمل كلية، مثلاً عند مرافقة صاحب العمل في السفر أو عند العناية بالأطفال أو الأشخاص المسنين أو غيرها من الحالات الخاصة.

كندا. لكن من المفضل استعمال عبارة "عند الطلب".

الصين. يشمل التعبير حالة الاحتياط خلال ساعات العمل في منزل صاحب العمل (مثل توفير الرعاية لأشخاص في الليل) وكذلك حالة الاحتياط في الفترة الفاصلة بين مهمتين من الشركة المعنية بتقديم الخدمات الأسرية.

كولومبيا. يطلب عادة من العامل المنزلي ولا سيما الذي يقيم في مكان عمله أن يعمل مدة ١٢ ساعة متتالية. ويحدد القانون ساعات العمل اليومية ويلزم أصحاب العمل بالامتثال لها. لذلك يجب تحديد تلك الساعات في عقد الاستخدام.

كوبا. ينبغي إلغاء هذا التعبير أو تحديد معناه إلى أبعد حد ممكن تجنباً لمخاطر التشجيع على العمل الجبري. وبالتالي يلزم تحديد ساعات العمل التي ينبغي للعامل المنزلي خلالها أن يؤدي أعماله.

السلفادور. ينبغي النظر إلى حالة الاحتياط على أنها ممارسة استثنائية وليست قاعدة عامة تجنباً لأي مطالب تعسفية من جانب أصحاب العمل.

فنلندا. ينبغي السماح بالاحتياط في حالات معينة، مع اشتراط موافقة العامل والسماح له بسحب موافقته خلال علاقة الاستخدام.

فرنسا. إنه التعريف المطبق على ساعات العمل العادية. وتعني حالة الاحتياط في فرنسا الفترة التي يكون فيها المستخدم ملزماً بالبقاء في المنزل أو بالقرب منه للتمكن من الاستجابة لطلب الحضور، دون أن يكون تحت التصرف الدائم أو المباشر لصاحب العمل.

اليونان. ينبغي أن يستند التعريف إلى التشريعات الوطنية.

غواتيمالا (DPS). نعم.

غواتيمالا (ONAM و UMT). لا. ينبغي إلغاء مفهوم "في الاحتياط" إلا إذا كان المقصود منه ساعات عمل إضافية.

إندونيسيا. ينبغي أن يؤدي العمل في الإطار الزمني المتفق عليه.

المكسيك. ينبغي ربط هذا المفهوم بيوم العمل؛ فيجب أن يكون العامل المنزلي في الاحتياط خلال يوم العمل.

موزامبيق. يؤدي هذا النوع من العمل خلال الفترات التي يكون فيها العامل في راحة.

نيبال. ينبغي أن يدل التعبير على الفترة التي يكون فيها العامل المنزلي حراً في أخذ فترة راحة لكنه موجود بالقرب من صاحب العمل وحاضراً عندما يطلبه صاحب العمل. وفي نيبال، حيث يقيم معظم العاملين المنزليين في مكان عملهم، لا تبدو حالة الاحتياط إجراء عملياً بالنسبة إلى العاملين المنزليين لبعض الوقت، الذين يغادرون منزل صاحب العمل بعد الانتهاء من عملهم.

نيوزيلندا. لا يوجد تعريف لمفهوم "في الاحتياط" في القانون النيوزيلندي أو نص يحدد طريقة مكافأته. ويجوز لأصحاب العمل الاتفاق على تضمين حالة الاحتياط في اتفاقات الاستخدام على أساس كل حالة على حدة.

بنما. تنطبق حالة "الاحتياط" لما يكون العامل في الخدمة، ولا يتزامن ذلك مع فترة العطلة أو بعد المناوبة. ونعتقد أن الترتيبات المتعلقة بالاحتياط يجب الاتفاق عليها كتابياً ويجب مكافأة العامل بعلاوة في كل حالة احتياط خلال المناوبة. كما نعتقد أن عقد الاستخدام يجب أن ينص بوضوح على الساعات والتعويضات المقررة.

بيرو. لا يتوافق تعبير "في الاحتياط" مع التعريف الوارد في السؤال. ويُفهم ضمناً أن العامل المنزلي، على غرار جميع العمال، ينبغي أن يكون تحت تصرف صاحب العمل خلال ساعات العمل ولا يكون حراً في أداء أعمال تختلف عما تم تقريره في عقد الاستخدام.

بولندا. تنظم هذه المسألة وفقاً للقانون المحلي.

البرتغال. يكون الحضور الدائم ملازماً للعمل ولا يفرضه في الغالب صاحب العمل على العامل المنزلي الذي يقيم في مكان العمل. لذلك لا فائدة من تحديد فترة ينبغي فيها للعامل أن يبقى في مكان العمل تحت تصرف صاحب العمل. فضلاً عن أن العمل المنزلي قد يؤدي في فترات متقطعة لا سيما عندما يؤديه عامل يقيم في مكان عمله. وفي البرتغال، لا تؤخذ في الاعتبار إلا ساعات العمل الفعلي وذلك دون الإخلال بالقيود المفروضة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية.

قطر. لا يوحي اللفظ إلى المعنى المقترح للتعريف.

رومانيا. المقصود بساعات العمل في التشريعات الوطنية، كل الفترات التي يكون فيها العامل يزاول عمله، وتحت تصرف صاحب العمل، ويضطلع بالأعمال المنوطة به وفقاً لنص عقد العمل أو الاتفاقات الجماعية المنطبقة أو القانون المنطبق. لذلك فإن كل فترات الاحتياط التي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل حتى إن لم يكن يعمل فعلاً، تعتبر ساعات عمل.

سلوفينيا. لا داعي إلى وضع قواعد تنظيمية لحالة الاحتياط.

اسبانيا. يوحي التعبير على ما يبدو بمفهوم ساعات الحضور عند الطلب في اسبانيا، التي تختلف عن ساعات العمل الفعلية وتندرج في المفهوم العام لساعات العمل. أما مفهوم "في الاحتياط" فيخص العمال الذين يقيمون في مكان عملهم ويستلزم بالتالي استعمال تعابير جد دقيقة لوصفه ولا سيما في ما يتعلق بفترات العمل الأسبوعية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية. لذلك يجب أن يكون موضع اتفاق بين الطرفين.

سويسرا. ربما كان تعريف مفهوم في الاحتياط أيضاً مسألة من اختصاص القانون الإجرائي أو القانون الجنائي وقد بدأ يؤثر فعلاً في توجه صياغة مسودة الصك، وهذا ما ينبغي تفاديه. وينبغي تعريف مفهوم "في الاحتياط" على نحو لا يلزم الشخص المعني بالبقاء تحت تصرف صاحب العمل خارج ساعات العمل المقررة كما ينبغي تلافى التمييز بين ساعات العمل الفعلية وساعات التواجد لتقديم الخدمة. فمشكلة فترة الاحتياط في حد ذاتها لا يختص بها العمل المنزلي وحده لذلك ينبغي تبيان ضرورة تحديد قواعد خاصة بالعمل المنزلي.

الجمهورية العربية السورية. يجب أن تحدد فترات زمنية له حق التصرف بها للراحة وأن يكون له إجازة سنوية محددة.

تونس. تنطبق حالة الاحتياط على العامل المنزلي لبعض الوقت في غير ساعات العمل العادية.

أوروغواي. لا تنظم التشريعات المحلية حالة الاحتياط.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٨ .

نعم: ٧. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، ECOP (الفلبين).

لا: ٥. CNI (البرازيل)، BDA (ألمانيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، IOE.

ردود أخرى: ٦. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). يجب أن يترك لكل دولة عضو حرية اتخاذ القرار بشأن هذه المسألة.

HUP (كرواتيا). ينبغي ألا ينظر في حالة الاحتياط بوصفها ساعات عمل وألا يوضع معيار لتنظيمها، لأن ذلك سيكون معقداً وغير ملائم.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٦ (ب).

DPN APINDO (إندونيسيا). حالة الاحتياط ليست لازمة لأن العمل المنزلي مندمج في الوسط الأسري.

JCC (الأردن). فترة الاحتياط لا تعتبر من إجازة العامل.

Business NZ (نيوزيلندا). لا يوجد تعريف لمفهوم "في الاحتياط" في القانون النيوزيلندي أو نص يحدد طريقة مكافأته. ويجوز لأصحاب العمل الاتفاق على تضمين حالة الاحتياط في اتفاقات الاستخدام على أساس كل حالة على حدة.

NHO (النرويج). ينبغي أن تدرس المسألة في مرحلة لاحقة.

ECOP (الفلبين). فترة الاحتياط هي وقت عمل قابل للتعويض.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

UPS (سويسرا). التعريف غير واضح.

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ٢٢.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١٠٦. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)،

CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٦. CTRN (كوستاريكا)، CTS (السلفادور)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، CGTP-IN (البرتغال).

ردود أخرى: ١١. ÖGB (النمسا)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CUT (كولومبيا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، JTUC-RENGO (اليابان)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). لأن أصحاب العمل يعتقدون أن العامل الذي يقيم في الأسرة ينبغي له أن يكون تحت التصرف في أي وقت.

BAK (النمسا). ينبغي النظر إلى حالة الاحتياط داخل إطار ساعات العمل التي يجب مكافأتها بأجر ولا سيما عندما يكون العامل مقيماً حيث يعمل. ويمكن الاستناد عند وضع المعيار إلى تشريعات النمسا المتعلقة بالتمييز بين الحد الأقصى لساعات العمل المسموح بها بالنسبة إلى العاملين الذين يقيمون في مكان العمل والعاملين الذين يقيمون خارج مكان العمل.

ÖGB (النمسا). ينبغي تعريف فترات الاحتياط وتحديد بوضوح. وتنص تشريعات النمسا على فترات احتياط قصيرة بالنسبة للذين يقيمون خارج مكان العمل بالمقارنة مع الذين يقيمون في مكان عملهم.

COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAD (البرازيل). يعني ذلك أن العمل المنزلي ينبغي أن يؤدي في فترات معينة.

CTRN (كوستاريكا). التعريف غير ضروري، خصوصاً أن أحكام الصكوك تنظم ساعات العمل اليومية.

DEOK (قبرص). يجب اعتبارها كساعات عمل.

CFDT (فرنسا). عند حساب ساعات العمل، ينبغي مراعاة الوقت المنفق للانتقال من صاحب عمل إلى آخر، أو انتظار الخدمة لدى صاحب عمل ثان بين عمل وآخر. وينطبق المبدأ ذاته على مفهوم الحضور عند الطلب (ولا سيما عند العناية بالمرضى، أو عند الاحتياط بشكل عام أثناء الليل). وبموجب هذا النظام يمكن أن يدفع فيه عن ساعة حضور واحدة ما يعادل ثلث أجر الساعة. وبالتالي ينبغي اعتبار الوقت المستخدم في منزل صاحب العمل ضمن ساعات العمل.

JOC، COSYGA (غابون). لأن خصوصية مكان العمل تفرض على العامل المنزلي قيوداً عدة في ما يتعلق بساعات العمل الثابتة.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). عملاً بمبدأ المساواة أمام القانون وغيره من الأحكام الدستورية الأخرى، ينبغي استعمال تعبير "العمل الفعلي" وتعريفه بأنه الوقت الذي يبقى فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل حسبما اتفق عليه الطرفان.

CNTG (غينيا). يجب أن يكون ذلك متشياً مع التشريعات ذات الصلة.

CGT (هندوراس). مفهوم الاحتياط غير موضوعي إلى حد بعيد لأنه يتوقف غالباً على إرادة صاحب العمل.

KSPI، KPSI، KSBSI (إندونيسيا). يجب تحديد مدة الاحتياط قياساً إلى ساعات العمل وفترات الاستراحة وأيام العطلة والإجازة.

UGL (إيطاليا). ينبغي أن يشمل تعبير "في الاحتياط" كل الفترات التي يكون فيها المستخدم، مهما يحدث وحيثما كان، تحت تصرف صاحب العمل.

CROC (المكسيك). ينبغي أن يكون هذا المفهوم عاماً.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يكون الاحتياط في إطار يوم العمل المتفق عليه.

APL، FFW، TUCP (الفلبين). ينبغي أن ينص الصك على ضرورة تعويض "فترة الاحتياط" واعتبارها جزءاً من مجموع ساعات العمل اليومية وألا تزيد على الحد الأقصى من ساعات العمل المسموح بها.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي إيلاء الاهتمام إلى السياق أكثر منه إلى المصطلح. فالعامل المنزلي يبقى عند أداء خدمته في مكان عمله عندما يوفر له المسكن. وبالتالي لا مبرر لتحديد فترة يضطر فيها العامل إلى البقاء في مكان عمله تحت تصرف صاحب العمل. وقد يكون العمل المنزلي فضلاً عن ذلك غير متواصل بطبيعته خصوصاً في حالة العاملين الذين يقيمون في مكان العمل، ففي البرتغال مثلاً، لا تحسب إلا ساعات العمل الفعلية.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي ألا تعتبر ساعات الاحتياط وقت فراغ بل مماثلة لساعات العمل العادية، فتكون بالتالي مدفوعة الأجر على الأقل من خلال تطبيق معدلات الأجور المقررة في معايير العمل المعمول بها.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يدل مفهوم الاحتياط على معنى واحد كما هو الحال في قطاعات أخرى.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). يشوب تعبير "في الاحتياط" لبس المفروض تقاديه. لذلك ينبغي توضيح الفرق بين فترة الخدمة التي يقرها صاحب العمل أو عقد الاستخدام والفترة خارج الخدمة.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي عدم السماح بفترة الاحتياط. وإذا أجيّزت ينبغي أن تكون بصورة طوعية في شكل ساعات عمل إضافية.

(د) هل ينبغي أن يشمل تعبير "صاحب العمل" الوسطاء؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٥.

نعم: ٢٥. ألبانيا، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، كرواتيا، الجمهورية التشيكية، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، الهند، لاتفيا، موريشيوس، الجبل الأسود، باراغواي، رومانيا، سلويفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، تايلند، الإمارات العربية المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٣١. الأرجنتين، البرازيل، كولومبيا، كوستاريكا، قبرص، اكوادور، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، اليابان، الأردن، جمهورية كوريا، ماليزيا، موريتانيا، المكسيك، جمهورية مولدوفا، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، عُمان، بيرو، قطر، صربيا، إسبانيا، الجمهورية العربية السورية، المملكة العربية السعودية، أوكرانيا، اليمن.

ردود أخرى: ١٩. النمسا، كندا، الصين، كوبا، مصر، لبنان، ليتوانيا، نيوزيلندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، الفلبين، بولندا، البرتغال، السويد، سويسرا، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي.

التعليقات

ألبانيا. يجب أن يتولى صاحب العمل تعيين المستخدم مباشرة، حتى في حالة وكالات الاستخدام الوسيطة (العامة أو الخاصة).

أستراليا. ينبغي أن يكون المقصود من "الوسطاء" الجهات الموردة لليد العاملة. وقد تثير مسألة النطاق الدقيق لهذا التعريف قضايا متعلقة بالامتثال في أستراليا. انظر السؤال ٦١.

النمسا. إذا كان المقصود من تعبير "وسطاء" المسؤولين عن التوظيف فينبغي أن يشملهم التعبير ما دامت هناك علاقة استخدام مع هؤلاء الأشخاص.

بلجيكا. ينبغي توضيح تعبير "الوسطاء". وينبغي أيضاً لصاحب العمل أن يكون الشخص الذي يستخدم العمال من أجل توظيفهم لدى شخص آخر (المستخدم). وهذا ما يضمن للعامل المنزلي صاحب عمل واحد واستقرار الخدمة وفيها باحتياجات مختلف المستخدمين. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي التشديد على سلطة صاحب العمل على العامل كمحور أساسي في عقد الاستخدام.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. انظر السؤال ٦(أ).

البرازيل. الوسيط ليس صاحب العمل. وينبغي أن يكون الوسيط مسؤولاً أمام القانون عن التصرفات غير القانونية التي يرتكبها العامل الذي يوظفه.

كندا. ينبغي ألا يستبعد تعبير "صاحب العمل" الوسطاء، لكن يجب أن يترك إلى القوانين والممارسات الوطنية البث في ما إذا كان وسيط معين هو صاحب عمل أم لا.

الصين. ينبغي ألا يشمل تعبير "صاحب العمل" سمسارة الخدمة المنزلية بل "الشركات التي تستخدم العاملين المنزليين". وينبغي البحث أكثر في العلاقات بين هاته الشركات ومسؤولياتها.

كولومبيا. الوسيط ليس صاحب العمل، لأن الوسيط ليس إلا الرابط بين الطلب والعرض في سوق اليد العاملة.

كوستاريكا. يختلف الوسيط عن صاحب العمل وينبغي ألا يدرج في تعريف "صاحب العمل" بل أن يوضح معناه في تعريف مستقل. ففي البلدان المستقبلية لليد العاملة مثل كوستاريكا، تسببت الوساطة في متاعب جمّة للعمال لا سيما في ما يتعلق بدفع الأجور. لذلك ينبغي إعادة النظر في مشاركة وكالات الاستخدام الخاصة لا سيما بسبب آليات الضمان التي تمكنها من إرغام زبائنها على دفع المبالغ المستحقة.

كوريا. ينبغي توضيح تعريف "الوسطاء" وتحديد أنشطتهم من أجل منع التجاوزات.

قبرص. ينبغي مع ذلك إدراج التزامات كل الوسطاء.

مصر. ينبغي الفصل بين صاحب العمل والوسيط على أن يحدد الصك مسؤوليات كل منهما على حدة.

السلفادور. لحماية العمال من أي انتهاك لحقوقهم في العمل.

فنلندا. ينبغي أن تشمل الاتفاقية العامل الذي يزاول خدمته في منزل صاحب العمل بصفته عاملاً مدفوع الأجر أو مستخدماً من طرف البلدية أو وكالة استخدام خاصة مثلاً. وينبغي منع محاولات التملص من القواعد السارية باللجوء إلى الوسطاء.

فرنسا. قد يكون صاحب العمل في فرنسا فرداً أو وسيطاً، جمعية أو شركة.

اليونان. انظر السؤال ٦ (ج).

غواتيمالا (DPS). لا يحتاج العمل المنزلي إلى وسطاء لأنه قائم على علاقة ثقة.

غواتيمالا (ONAM و UMT). يتولى صاحب العمل عادة تعيين العاملين المنزليين. وإذا شارك الوسطاء في هذه العملية أو عندما يشاركون فيها، فإما لاستخدام عمال من أجل وضعهم تحت تصرف أسرة وإما لتقديم خدمات التوظيف. وفي كلتا الحالتين لا يمكن اعتبارهم أصحاب عمل. وانطلاقاً من ذلك، ينبغي للاتفاقية أن تنظم العقود التي تبرمها وكالات الاستخدام الخاصة لتقادي الاتجار باليد العاملة.

الهند. نظراً إلى تنوع طبيعة العديد من الترتيبات المتعلقة بالعمل المنزلي، ينبغي أن يشمل تعبير "صاحب العمل" الوسطاء كأي وكيل أو ممثل أو شركة أو طرف ثالث مسؤول بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن استخدام عامل منزلي و/أو عن دفع أجره.

اليابان. ينبغي أن تقع المسؤولية الأساسية في حماية العمال المنزليين على الأشخاص الذين يشرفون عليهم ويصدرون أوامر على أساس منظم.

الأردن. تفادياً لاستغلال العاملين المنزليين.

جمهورية كوريا. الوسيط في العادة طرف ثالث وسط. لكن إذا اضطلع بدور صاحب العمل ينبغي النظر إليه كذلك.

لاتفيا. ينبغي التشديد على تضمين تعريف "صاحب العمل" الوكالات الخاصة التي تطلب رسوماً وتعمل كسماسر بين العاملين المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل في البلدان المستقبلة لليد العاملة، والشركات والوكالات التي توظف عمالاً للاضطلاع بأعمال المساعدة المنزلية من أجل شخص في منزله أو من أجل منزله.

لبنان. من المستحسن تعريف تعبير "الوسطاء" بشكل واضح. فإذا كان الوسيط مسؤولاً عن دفع الأجر إلى العامل المنزلي، يمكن في هذه الحالة أن يشمل تعبير "صاحب العمل" الوسطاء.

ليتوانيا. يجب توضيح تعبير "صاحب العمل" بموجب القانون الوطني.

ماليزيا. لا يمكن النظر إلى الوكالات التي تطلب رسوماً وتعمل كسماسر بين العاملين المنزليين المهاجرين والعائلات بصفة صاحب عمل، لأنها تستغل هؤلاء العمال في أغلب الأحيان. بل يتعين على الاتفاقية أن تشجع على المفاوضات المباشرة بين العمال وأصحاب العمل الخواص.

موريشيوس. ثمة حالات لا يتقاضى فيها العامل أجره من الشخص الذي يعمل عنده بل من طرف ثالث.

المكسيك. لأن علاقة الاستخدام علاقة مباشرة بين صاحب العمل والعامل.

الجبيل الأسود. ينبغي أن يشمل التعبير الوسطاء كالممثلين والشركات وأي وكيل آخر وطرف ثالث مسؤول عن استخدام العامل المنزلي و/أو عن دفع أجره، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

موزامبيق. الوسطاء غير أصحاب العمل؛ لأنهم لا يقيمون علاقة تعاقدية مع المستخدَم (بل مع صاحب العمل فقط).

نيبال. يبدو التعبير غير عملي في ما يتعلق بالعمل المنزلي.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٦ (ب).

نيكاراغوا. في بعض الحالات، نعم، لأنهم يتصرفون كأصحاب عمل يتهربون من القانون.

النرويج. إذا كانت الاتفاقية تنطبق أساساً على علاقات الاستخدام التي يكون فيها المستخدم يعمل في أسرة صاحب عمل خاص، فينبغي النظر في وضع أحكام خاصة للتأكد من أن العامل يحظى بحماية كافية في الحالات التي تكون فيها الأسرة أو الشخص المستفيد من الخدمة غير صاحب العمل الرسمي. وبالتالي ينبغي ألا يشمل تعبير صاحب العمل الوطاء الذين لا تقع على عاتقهم مسؤوليات صاحب العمل.

باراغواي. ينبغي إدراج الشركات والوكالات التي تعين عمالاً للاضطلاع بأعمال المساعدة المنزلية من أجل شخص مستفيد في منزله أو من أجل منزله.

بنما. الوطاء هم الذين يستخدمون عمالاً أو أكثر أو يشاركون في استخدامه لأداء عمل من أجل صاحب العمل.

بيرو. لا تنتظر التشريعات في بيرو إلى الكيانات القانونية التي تعمل بصفة الوسيط على أنها تنتمي إلى فئة أصحاب العمل.

الفلبين. في حالة العمال المنزليين المهاجرين، يشير تعبير "صاحب العمل" في الفلبين إما صاحب العمل الرئيسي وإما وكالة توظيف الأجانب، والاثنان مسؤولان أمام القانون عن أية حالة انتهاك لحقوق العامل. ومن جهة أخرى، لا ينظر إلى وكالات التوظيف المحلية على أنها ضمن أصحاب العمل حتى إن كانت مسؤولة قانوناً عن أية انتهاكات ترتكب.

بولندا. تنص الاتفاقية رقم ١٨١ على أن الكيانات التي يقيم المستخدم معها علاقة استخدام تعتبر وحدها صاحبة العمل، أي وكالات الاستخدام الخاصة التي تستخدم عمالاً بهدف إتاحة خدماتهم لطرف ثالث وتسد إليهم المهام وتشرف على تنفيذها. وأما الكيانات الأخرى، أي وكالات الاستخدام الخاصة التي تفي بعروض وطلبات الاستخدام دون أن تكون طرفاً في علاقة الاستخدام، فلا يجوز أن تكون صاحبة عمل العامل المنزلي.

البرتغال. يتوقف ذلك على مفهوم الوساطة. ففي البرتغال، يشمل مفهوم العمل المنزلي الخدمات المنزلية التي تقدم إلى أسرة لصالح كيان قانوني لا يستهدف الربح. ويمكن لوكالة الاستخدام أن تورّد، على أساس مؤقت، العمال الذين يقدمون خدمات منزلية إلى أسرة لبعض الأيام أو خلال جزء من اليوم. وأي تعريف لمفهوم صاحب العمل يجب أن يسمح بتحديد من هو المسؤول عن أية التزامات تعاقدية.

قطر. لفظ "صاحب العمل" لا يشمل الوطاء بل يشمل صاحب الأسرة التي يعمل تحت إشرافها العامل المنزلي.

رومانيا. لنقادي أية تجاوزات.

المملكة العربية السعودية. ينتهي دور الوطاء بانتهاء إجراءات التعاقد، وفترة التجربة في بعض الحالات، ولذلك لا يمكن أن يعتبر الوطاء أصحاب العمل.

صربيا. ينبغي ألا يشمل تعبير "صاحب العمل" الكيانات القانونية التي تستخدم العمال.

سلوفينيا. يجب الفصل بشكل مناسب بين المسؤوليات التي تقع على المستخدم وصاحب العمل.

إسبانيا. إلا إذا أجازت التشريعات الوطنية ذلك. وينبغي أن يكون صاحب العمل صاحب الأسرة دون غيره (أو أي تعبير آخر معتمد للتعريف به).

سري لانكا. في معظم الحالات يكون الاستخدام مكفولاً عن طريق الوطاء. ومن ثم ينبغي لهم أيضاً تحمل المسؤوليات شأنهم شأن أصحاب العمل. إلا أنه من الضروري تحديد مسؤوليات صاحب العمل الرئيسي والوسيط بوضوح.

السويد. العنصر المهم هنا هو تحديد من هو صاحب العمل. وينبغي النظر إلى الشركة التي تستعين بموظفين من الخارج على أنها ضمن أصحاب العمل، مقابل وكالات التوظيف العادية التي تؤدي دوراً مختلفاً.

سويسرا. ينبغي توضيح معنى "الوسيط". وينبغي أيضاً تغطية التوظيف عبر الوكالات لتجنب محاولات التحايل على القانون الوطني.

الإمارات العربية المتحدة. وذلك لتغطية إذا كان العامل المنزلي يعمل لدى صاحب الأسرة ولكن من خلال مكتب توظيف (وسيط).

تونس. لتلافي الخلط بين صاحب العمل والوسيط بما في ذلك وكالات التوظيف، وتحديد المسؤوليات القانونية لكل منهما.

أوكرانيا. بناء على التشريعات الأوكرانية، لا يوظف الوسيط العمال بل يوفر لهم خدمات مقابل رسوم لمساعدة العاطلين عن العمل على إيجاد عمل.

الولايات المتحدة. يُحسم في هذه المسألة عند تحديد معنى "صاحب العمل" ومعنى "الوسيط". وينبغي تعريف صاحب العمل بأنه أي شخص أو كيان يعمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لحساب صاحب العمل في علاقته مع المستخدم. وأي وسيط يفي بهذه الشروط ينبغي اعتباره صاحب عمل.

أوروغواي. بناء على التشريعات الوطنية، يكون المتعاقدون من الباطن والوسطاء ملزمين أيضاً بالامتثال لأحكام قانون العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ٢. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان).

لا: ٨. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ٧. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، ECOP (الفلبين)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

EK، VTML، KT (فنلندا). لا يشمل التعبير إلا الأطراف التي أبرمت عقد استخدام.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٦(ب).

KEF (جمهورية كوريا). الوسطاء عبارة عن وكلاء بين أصحاب العمل والعمال المنزليين فقط دون إمرة أو سلطة إشراف.

NHO (النرويج). انظر السؤال ٦(ج).

CONEP (بنما). لا، الوسطاء ليسوا المستفيدين من الخدمات المقدمة.

ECOP (الفلبين). ينبغي وضع تعريف واضح لتعبير "الوسطاء"، الذي يفهم من استبيان منظمة العمل الدولية أنهم من يقومون بالتعيين، وينبغي أن يخضع دورهم في تعيين العمال المنزليين المهاجرين وتوظيفهم للسياسات والقوانين والقواعد واللوائح الوطنية في بلدانهم.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

UPS (سويسرا). ينبغي تفادي أي غموض في هذا الشأن.

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمال). انظر السؤال ٦(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ٩٦. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، NUDE (تريينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TOLEYIS (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO

(الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢٠. GFBTU (البحرين)، CGT (كولومبيا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CTS (السلفادور)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، CISL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، MTUC (ماليزيا)، GEFONT (نيبال)، NTUC (نيبال)، CGTP-IN (البرتغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CSTT (توغو).

ردود أخرى: ٩. CTA (الأرجنتين)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CUT (كولومبيا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGT (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، UGT، FS (البرازيل)، CLC (كندا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، AKAVA، STTK، SAK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملوي)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. ينبغي الأخذ في الاعتبار كلاً من الوكالات الخاصة التي تطلب رسوماً وتعمل كسمسار بين العاملين المنزليين المهاجرين من بلدانهم الأصل وأصحاب العمل في بلد المقصد، والوكالات التي توظف عمالاً للاضطلاع بأعمال المساعدة المنزلية من أجل شخص في بيته أو من أجل بيته.

CTA (الأرجنتين). ينبغي حظر الوساطة عبر وكالات التوظيف لأنها غالباً ما تسهم في الاتجار بالأشخاص. زيادة على ذلك، ينبغي ألا تسند مسؤوليات إشرافية إلى هاته الوكالات في ما يتعلق بالعمل المنزلي.

BAK (النمسا). ينبغي أن يؤدي المعيار إلى تحديد الجهة التي تتحمل مسؤوليات صاحب العمل (مثل تحديد الجهة التي يمكن لها إبرام عقد، والجهة المرخص لها بإصدار تعليمات، والجهة التي توجه ضدها الدعاوى). وينبغي في كل الأحوال تعريف مفهوم "الوسيط" بوضوح لتفادي أي غموض قانوني كبير يمكن أن يسفر عن ذلك.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن يحدد تعبير "صاحب العمل" بوضوح من هو صاحب العمل والطرف المشارك في العقد. وينبغي أن يوضح العقد إن كان يخصص لشخص آخر توجيه تعليمات.

GFBTU (البحرين). الوسيط عبارة عن سماسرة بين العمال وأصحاب العمل.

COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يكون الوسيط ملزماً على نحو مشترك بالامتثال للتشريعات ذات الصلة وخاضعين للتفتيش بما في ذلك في حالات توظيف العاملين المنزليين المهاجرين.

ONSL (بوركنافاسو). شريطة أن يوفر الوسيط العمل للعامل ويوجهوا لهم تعليمات.

CWFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي أن يكون للوسيط المسؤولية والالتزامات ذاتها التي تقع على الموظفين. وينبغي تعريف مفهوم الوسيط بصورة مستقلة وواضحة.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن تقع المسؤولية على الشخص الذي يوظف العمال حتى إن كان ذلك عبر الوسيط.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي اعتبار أي شخص يستأجر خدمات أشخاص آخرين للعمل من أجله على أنه صاحب عمل. وبما أن الوسيط يستأجر خدمات شخص للاضطلاع بعمل من أجل شخص آخر، فلا توجد أية علاقة استخدام بين الوسيط والعامل الذي يعمل من أجل الأسرة.

DEOK (قبرص). الوسيط ليسوا أصحاب عمل وليسوا مسؤولين عن أصحاب العمل المنزلي.

UGTE (أكوادور). من المفروض ألا تكون هناك وساطة. لكن ينبغي إدراج وكالات التوظيف في نطاق الاتفاقية.

SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). ينبغي أن يكون ذلك مقترناً بمسؤولية مشتركة.

CGT-FO (فرنسا). نعم. إن تنظيم العمل عبر شركات أو جمعيات تقدم خدمات منزلية أو خدمات الرعاية إلى الأسر الخاصة، يساهم في إضفاء الطابع الرسمي على علاقة الاستخدام (من خلال عقود الاستخدام والاتفاقات الجماعية وعمليات تفتيش العمل وانتماء العمال إلى نقابات). ويبقى السؤال يتعلق بدور الوسيط (كوكالات توظيف أو أصحاب عمل)، وبالالتزامات المشتركة بين مقدم الخدمة والمستفيد الفردي من الخدمة في ما يتعلق بظروف العمل.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي أن يكون للعامل صاحب عمل واحد.

- DGB (ألمانيا). ينبغي أن يشمل مفهوم صاحب العمل وكالات تعيين الموظفين التي تطلب رسوماً، والشركات التي تتولى استخدام العمال المنزليين وتوظيفهم.
- GSEE (اليونان). ينبغي تحديد الجوانب القانونية للوساطة (مثل مهمة الاضطلاع بأنشطة وساطة، لقاء أجر أو دون أجر، من أجل توفير العمل للعمال). وينبغي التأكيد في تعريف "صاحب العمل" على ضرورة التزام الوسيط بالعمل القانوني، بناءً على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)، والتشديد أيضاً في أجزاء أخرى من الاتفاقية و/أو التوصية على العمل القانوني والمراقبة الصارمة للوسيط.
- UNTSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي توضيح معنى تعبير "الوسيط" لأن الوسيط في مجال العمل المنزلي غير موجودين في غواتيمالا. أما تعبير "empleador" بالاسبانية فهو أفضل من تعبير "patrón/a" المستعمل في غواتيمالا.
- CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون الوسيط مسؤولاً إزاء الانتهاكات المرتكبة في حق العامل.
- HMS (الهند). نعم، لأن العمال المنزليين يستخدمون في حالات عدة عن طريق الوسيط دون أن تكون هناك أية علاقة مباشرة بين صاحب العمل والعمال. وحتى الأجور تدفع عن طريق الوسيط.
- KSPI، KSPSI، KSBSI (إندونيسيا). صاحب العمل هو صاحب الأسرة الذي يوفر العمل.
- ICTU (أيرلندا). في حين يتعين الإقرار بمسؤوليات الوكالات الخاصة التي تعمل بصفة سمسار بين العاملين المنزليين المهاجرين من بلدان المنشأ وأصحاب العمل في بلدان المقصد، فإن صاحب العمل هو الشخص الذي يتم عن طريقه توظيف العامل المنزلي.
- CGIL (إيطاليا). ينبغي إدراج الوسيط إذا كانت التشريعات الوطنية والاتفاقات الجماعية تنص على ذلك.
- CISL (إيطاليا). لا يوجد نص في هذا الشأن في القانون الإيطالي. وينبغي أن يتضمن الصك أحكاماً حول دور الوسيط ومهامهم وواجباتهم.
- JTUC-RENGO (اليابان). تقع المسؤولية الأساسية في حماية العاملين المنزليين على صاحب العمل. وإذا اعتبر أن للوسيط مسؤوليات أيضاً، فينبغي تحديد ذلك في أحكام مستقلة خاصة "بالوسيط".
- SEKRIMA (مدغشقر). ينبغي النظر إلى الشركات والوكالات التي توظف عمالاً للاضطلاع بأعمال المساعدة المنزلية من أجل شخص خاص أو من أجل بيته، على أنها تنتمي إلى فئة أصحاب العمل.
- MTUC (ماليزيا). ليس من المناسب تعريف الوكالات الخاصة التي تطلب رسوماً وتعمل كسمسار من أجل العاملين المنزليين المهاجرين، بصفة صاحب عمل. ففي ماليزيا، تطلب تلك الوكالات رسوماً باهظة من أصحاب العمل، فيجد العاملون المنزليون أنفسهم يعملون مقابل لا شيء لمدة شهور في حين يحتفظ أصحاب العمل بجوازات سفرهم لضمان استرداد المبالغ التي دفعوها. وبالتالي ينبغي للاتفاقية أن تشجع التفاوض المباشر بين العاملين وأصحاب العمل، وأن تحوي أحكاماً مستقلة ومختلفة تحدد مسؤوليات الوكلاء الخواص أو سمسرة العمال المنزليين المهاجرين. لكن ينبغي النظر إلى الشركات التي توفر خدمات التنظيف وتتولى توظيف عاملين منزليين لتقديم خدماتهم إلى أسر خاصة أو شركات، على أنها صاحب عمل يضمن للعمال كل الحقوق المنطبقة.
- CROC (المكسيك). في هذه الحالة، ينبغي اعتبار أن للوسيط مسؤوليات أيضاً.
- UNT (المكسيك). من أجل تفادي اللبس، ينبغي الفصل بين وكالات الاستخدام التي تقوم بتوظيف العمال وتتلقى رواتبهم، ومنظمات العاملين المنزليين التي لا تستهدف ربحاً وتقدم المساعدة إلى العمال في حالة نزاعات العمل.
- GEFONT (نيبال). ينبغي تعريف تعبير "الوسيط" بصورة مستقلة.
- NIDWU (نيبال). ينبغي إدراج الوكالات الخاصة التي تطلب رسوماً وتعمل كسمسار بين العاملين المنزليين القادمين من المناطق الريفية وأصحاب العمل في المدن، والعاملين المنزليين المهاجرين من بلدانهم الأصلي وأصحاب العمل في بلد المقصد، والوكالات التي توظف عمالاً للاضطلاع بأعمال المساعدة المنزلية من أجل شخص في بيته أو من أجل بيته.
- NTUC (نيبال). الوسيط ليسوا أصحاب عمل مباشرين رغم أنهم يشاركون في الاستخدام. فصاحب العمل هو الشخص أو المؤسسة التي تعمل تولد الوظائف وتوفرها.
- CNT (النيجر)، TÜRK-İŞ (تركيا). ينبغي إدراج الوكالات الخاصة التي تعمل كسمسار بين العاملين المنزليين المهاجرين من بلدان الأصل وأصحاب العمل في بلد المقصد.
- CONATO (بنما). ينبغي اعتبار الوسيط أصحاب عمل على الأقل إلى أن يتم توظيف العامل المنزلي في أسرة.
- CS (بنما). ينبغي إدراج الوكالات نظراً إلى أهمية مسؤولياتها في توظيف العمال.
- CTP (بيرو). ينبغي الإشراف على وكالات الاستخدام.
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي تعريف تعبير الوسيط حتى يشمل الأشخاص والوكالات والمنشآت التي تسهل تعيين العمال المنزليين وتوظيفهم. وينبغي أن تعرف الصكوك بوضوح وأجب الوسيط وأصحاب العمل في ضمان امتثال الطرفين بالشروط والظروف المنصوص عليها في هذا الصك وفي عقد الاستخدام، وأن يكون الوسيط مسؤولاً بالاشتراك والتضامن إذا انعدمت وسائل الإنصاف المدنية والإدارية والجنائية إزاء الانتهاكات التي يرتكبها صاحب العمل في حق العامل. وتتأكد الدول الأعضاء من قدرة جميع الوسيط على أداء واجباتهم ومسؤولياتهم، وتنشئ نظاماً للتسجيل والاعتماد لهؤلاء الوسيط يشمل إصدار سندات كفالة لتحمل تكاليف الالتزامات المالية المحتملة.

NSZZ (بولندا). ينبغي أيضاً أن يشمل مفهوم صاحب العمل الممثلين أو الأطراف الأخرى المسؤولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن توظيف العاملين المنزليين و/أو دفع أجورهم.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي إدراج الوسطاء أيضاً إذا كانوا مسؤولين بحكم خضوعهم للتشريعات الوطنية والاجتماعية، وإذا كان مرخصاً لهم العمل في بلد المقصد. وينبغي تنظيم علاقات العامل بالوسيط خلال فترة الغياب عن العمل.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يقتصر التعبير على الشخص الذي يؤدي من أجله العمل لا غير.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). لا يخضع الوسطاء في جنوب أفريقيا لقانون العمل، وقد أقدموا على استغلال العمال المنزليين.

NTUF (سري لانكا). ينبغي إدراج الوسطاء في ما يتعلق بالعاملين المنزليين المهاجرين والشركات والوكالات. لكن لا يمكن إضافة فرادى الوسطاء.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). ينبغي إدراج الشركات والوكالات التي توظف العمال وترسلهم إلى منازل الزبائن للعمل.

CSTT (توغو). ربما كان الوسطاء من الأشخاص المشكوك فيهم فينتهكون بالتالي حقوق العاملين المنزليين.

UGTT (تونس). ينبغي إدراج الوكالات الخاصة التي تطلب رسوماً وتعمل كسمسار بين العاملين المنزليين وأصحاب العمل على الصعيدين الوطني والدولي.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي عدم إجازة الوسطاء في مجال العمل المنزلي.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). نعم، شريطة أن يكون الشخص الذي يوظف العمال ممثلاً لوكالة التوظيف.

ZCTU (زيمبابوي). ينبغي أن يشمل التعبير أيضاً المشرف القضائي وأمور التصفية أو الوصي عن موجودات صاحب العمل المعسر وأمور تنفيذ تركة صاحب العمل المتوفى والموكل على الشخص المريض.

(هـ) هل ينبغي أن يعرف الصك أو الصكوك أي تعابير أخرى؟ إذا كان الجواب بالإيجاب، يرجى إيراد تفاصيل ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٥٤.

نعم: ٣٦. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، الصين، كولومبيا، كرواتيا، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، باراغواي، بيرو، الفلبين، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ١٣. البحرين، مصر، السلفادور، الأردن، جمهورية كوريا، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، هولندا، عُمان، قطر، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٥. شيلي، كوستاريكا، اكوادور، فنلندا، لايفيا.

التعليقات

ألبانيا. ينبغي تعريف "المساعد العائلي" و"غيره من مقدمي الرعاية الشخصية".

الأرجنتين. ينبغي تعريف مفهوم "صاحب العمل" علماً بأن العمل المنزلي لا يدر ربحاً. وينبغي تعريف "صاحب العمل" على أنه شخص يقدم عملاً، و"العامل لدى أسرة خاصة" على أنه شخص يقدم خدمة مقابل أجر. كما ينبغي وضع أحكام خاصة بالتعويض.

أستراليا. ينبغي تعريف تعابير "الأجر"، و"الأسرة"، و"الوسيط" وأن تصاغ التعاريف بدقة لضمان إحاطة الاتفاقية بجميع العاملين الذين يدخلون في نطاق أحكامها. انظر السؤال ٦ (أ) و٦ (ب).

النمسا. ينبغي الاستعاضة عن تعبير "الأسرة" بتعبير "أسرة خاصة".

بلجيكا. ينبغي تعريف مفهومي "الرعاية الشخصية" و"رعاية الأطفال".

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. انظر السؤال ٦ (أ).

كندا. إذا تضمن الصك أحكاماً خاصة بالعاملين المنزليين المهاجرين، فينبغي تعريف هذا التعبير بما يتفق والقوانين والممارسات الوطنية. فعلى سبيل المثال، المهاجرون الذين لهم مركز المقيمين بصفة دائمة في كندا لا يعتبرون "مهاجرين".

شيلي. ينبغي الإبقاء على هذه المسألة مفتوحة.

الصين. ينبغي أن يكون المقصود من تعبير "العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعمال المنزلي" هو علاقة العمل القانونية المنصوص عليها في قانون العمل أو علاقة الاستخدام القانونية الخاصة المنصوص عليها في القانون المدني. وإذا لم يكن التعبير معرّفاً بصورة واضحة، فقد يساء فهمه على أنه علاقة استهلاك بموجب القانون الصيني، وبالتالي يحرم العاملين المنزليين في الأخير من الحماية الخاصة المخولة لهم في قانون العمل أو القانون المدني. وينبغي تعريف تعبير "العمال المنزلي القاصر" بأنه العامل الذي يتراوح سنه بين ١٦ و ١٨ سنة، وأن تحدد الأحكام أيضاً حجم العمل وساعات العمل وظروف العمل بالنسبة إلى العاملين القصر.

كولومبيا. ينبغي تعريف كل المسائل المتصلة بعقد الاستخدام (الإعانات والإجازة وتغطية الضمان الاجتماعي الكاملة).

كوستاريكا. ينبغي أن يحدد الصك العاملين الذين يدخلون في نطاق أحكامه. ويمكن أن يشمل تعريف مثل "الوسيط" و"الساعات الإضافية" و"الإجازة السنوية" و"الأجر العيني"، وأي تعبير آخر يسمح بفهم الصك على أفضل وجه.

كرواتيا. ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى تعبير "الطفل العامل في المنزل" وتعريفه. وينبغي وضع تعريف للجهات التي تؤدي دور الوسيط في تعيين العاملين المنزليين وتوظيفهم، والتي تكون مختلفة عن أصحاب العمل.

اكوادور، لايفيا. يترك السؤال مفتوحاً في الوقت الحالي.

فنلندا. قد ينظر فيها إذا اقتضت الضرورة ذلك.

غينيا. ينبغي تعريف تعابير أخرى وفقاً للواقع الاجتماعي الثقافي في غينيا. وينبغي أن ينحصر تعبير صاحب العمل في أفراد الأسرة (الأسرة المستفيدة من الخدمات)، مثل الزوج والزوجة وأولادهما، وإيراد ذلك في عقد الاستخدام.

الهند. ينبغي استعمال تعبير "العمال المنزلي الشاب" بدلاً من الطفل العامل في المنزل.

إندونيسيا. ينبغي تعريف مفاهيم "الوكالات" و"شروط الاستخدام" و"الرعاية الاجتماعية" و"الحماية" و"دفع الأجور".

لبنان. ينبغي أن يتضمن الصك تعريفاً محدداً للوسطاء ومكاتب استقدام العمال المهاجرين ووكالات الاستخدام.

ماليزيا. ينبغي ألا يقل سن الطفل العامل لدى أسرة عن ١٨ سنة. وينبغي أن يدفع الأجر نقداً أو عيناً.

موريتانيا. إذا استلزم الحال ذلك، ينبغي وضع تعاريف أخرى.

الجبيل الأسود. ينبغي تعريف "الطفل العامل في المنزل" بأنه شخص دون سن ١٨ عاماً يؤدي خدمة في أسرة أو من أجل أسرة، تشمل تدبير شؤون المنزل ورعاية الأطفال وغيرها من شؤون الرعاية الشخصية بالإضافة إلى مساعدة أصحاب العمل على إدارة مشاريع تجارية صغيرة.

المغرب. ينبغي تعريف فئات العمال المنزليين (مثل مربية الأطفال والسائق والبستاني واليواف).

موزامبيق. ينبغي تعريف مفهوم عقد الاستخدام المنزلي ومفهوم العمل العارض.

ميانمار. ينبغي تعريف مفهوم "الوسيط" بصورة مستقلة.

نيبال. ينبغي إدراج تعبير المتعاقد، المقصود به الشخص الوسيط بين صاحب العمل والعمال المنزلي الذي يبحث عن عمل، ويكون المسؤول عن تفتيش ظروف معيشة المستخدم وعمله من وقت إلى آخر ويقدم تقريراً عن العاملين وظروفهم في مواعيد محددة إلى سلطات البلدية التي يكون مسجلاً لديها لا محالة.

باراغواي. ينبغي أيضاً إضافة "رب العمل" أو "الوصي" أو "الأقارب المقربين" الذين يوفرّون سكناً وطعاماً مقابل خدمات منزلية يقدمها العامل.

بيرو. ينبغي إبدال تعبير "عامل منزلي" بعبارة "عامل لدى أسرة". وينبغي تعريف تعابير "الإقامة في مكان العمل"، و"الإقامة خارج مكان العمل"، و"شروط استخدام منصفة"، و"الإنصاف"، و"العمل اللائق"، و"ظروف العيش اللائقة". وينبغي أن تتضمن الاتفاقية قائمة بالمصطلحات.

الفلبين. ينبغي تعريف تعبير "الأسرة" بأنها "مجموعة من الأشخاص المرتبطين، عموماً وليس بالضرورة، بصلة قرابة، ينامون في نفس الوحدة السكنية ولهم ترتيبات مشتركة في تحضير الطعام واستهلاكه".

المملكة العربية السعودية. تكون هناك تعاريف لتعابير "الوسطاء" و"الوكلاء" و"وكالات الاستخدام".

سلوفينيا. ينبغي تعريف "الأجور العينية" و"الطفل العامل في المنازل".

جنوب أفريقيا. ينبغي تعريف "اليوم" على أنه يعادل مدة ٢٤ ساعة، ويقاس اعتباراً من ساعة بدء عمل العامل المنزلي الاعتيادية؛ وينبغي تعريف "العمل الليلي" على أنه العمل المؤدى في الفترة بين الساعة السادسة مساءً والساعة السادسة صباحاً، بما يستلزم دفع علاوة عن العمل الليلي؛ و ينبغي تعريف "مكان العمل" على أنه أي مكان يزاول فيه العامل المنزلي خدماته وبالتالي يسمح لمفتشي العمل بزيارة الأسرة الخاصة باعتبارها مكان العمل.

إسبانيا. ينبغي تعريف تعبير "صاحب العمل".

الجمهورية العربية السورية. ينبغي توضيح تعبير "صاحب العمل" لأنه معرف في القانون السوري بأنه الشخص المستفيد من خدمات العامل.

تاييلند. إضافة تعريف "الوسطاء".

تونس. ينبغي تعريف التعابير التالية: "الحد الأدنى للأجور"، "الوسطاء"، "العمال المحليون"، "العمال المهاجرون".

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي تعريف التعابير التالية: "الراحة الأسبوعية" (توفير يوم كامل على الأقل)؛ "الإجازة السنوية"؛ "الضمان الاجتماعي"، والتعابير التي تصف غير ذلك من الإعانات الاجتماعية المستحقة لسائر العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٣. CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، ECOP (الفلبين).

لا: ٣. ANDI (كولومبيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

ردود أخرى: ٤. ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج) EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). انظر السؤال ٦(أ).

ESEE (اليونان). ينبغي التدقيق في التعابير المستعملة مع مراعاة تشريعات أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء والمصطلحات المستعملة في الاتحاد الأوروبي.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٦(ب).

NHO (النرويج). انظر السؤال ٦(ج).

ECOP (الفلبين). "صاحب العمل" هو أي شخص طبيعي يوظف خدمات عامل منزلي.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٢٨. ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، CNTB (بوركنيا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، CISL (إيطاليا)، UNT (المكسيك)، NTUC (نيبال)، FNV (هولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، FNPR (الاتحاد الروسي)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، NUDE (ترينيداد وتوباغو).

لا: ١١. ONSL (بوركنيا فاسو)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CFTUI (الهند)، CTM (المكسيك)، CAUS (نيكاراغوا)، NSZZ (بولندا)، NTUF (سري لانكا)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي).

ردود أخرى: ٤٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CSA-Bénin (بنين)، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT (هندوراس)، ASI

(آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، UIL (إيطاليا)، FKU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيبال)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC.

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CSA-Bénin (بنن)، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، LO (الدانمرك)، CNUS CASC، CNTD، (الجمهورية الدومينيكية)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، UIL (إيطاليا)، FKU، FTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CTP، CATP، UGT-P، (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa، (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، TOLEYIS، (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، AFL-CIO، NDWA (المملكة المتحدة)، TUC (سويسرا)، USS (تركيا)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC لا بد من ترك المسألة مفتوحة في الوقت الحاضر.

ÖGB (النمسا). ينبغي تعريف "وقت الفراغ" مع استثناء الحضور الإلزامي.

BILS (بنغلاديش). ينبغي تعريف "مكان العمل".

COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٦(أ).

FENATRAD (البرازيل). يتميز العمل المنزلي عن غيره بأنه يؤدي في أسرة خاصة ويخضع لعلاقة استخدام/ تبعية للأسرة مقابل أجر ثابت وساعات عمل ثابتة ومهام محددة من طرف صاحب العمل. ويدل تعبير "العمل المنزلي" على الفئة التي تدرج فيها وظائف أو مهام مختلفة مثل الطبخ والتنظيف وكي الملابس والغسل. وينبغي إضافة وظائف السائق والحارس وكبير الخدم ومدير المنزل وقائد الطائرة وغيرها.

CNTB (بوركينافاسو). ينبغي تعريف أنواع معينة من العمل المنزلي: المساعد المنزلي، وطواقم المستخدمين المنزليين.

CWLUFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي تعريف تعابير وكالات تعيين العمال وتوظيفهم، والرعاية الشخصية والعمل اللائق.

CGT (كولومبيا). إن تعبير "منزلي" ليس أنسب صفة لنعت العاملين الذين يزاولون خدماتهم في الأسرة ومن أجلها. لذلك ينبغي إعادة النظر في هذا التعبير.

CUT (كولومبيا). ينبغي وضع تعريف للعمل مدفوع الأجر والعمل من دون أجر. وإن كانت أعمال الرعاية التي تؤدي دون أجر لا تدخل ضمن نظام الأمم المتحدة للحسابات الوطنية، فإنها تساهم في التنمية الوطنية من خلال تأثيرها في كمية ونوعية عرض اليد العاملة والطلب على السلع والخدمات.

CMTC (كوستاريكا). تعابير مثل "ساعات العمل"، و"الأجور"، و"خصائص المهام"، و"نوع عقد الاستخدام"، والحقوق والضمانات من بين أمور أخرى.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي تعريف تعبير "الوسيط".

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي ترك هذا السؤال جانباً في الوقت الحاضر وينبغي تعريف تعابير أخرى بما فيها "البستاني" و"الحارس" و"العمل المنزلي الذكر".

CFDT (فرنسا). يمكن تعريف تعابير أخرى في مرحلة لاحقة.

JOC، COSYGA (غابون). لا حاجة إلى ذلك وينبغي أن يفهم تعبير "صاحب العمل" كما هو مستخدم في منظمة العمل الدولية.

GSEE (اليونان). ينبغي توضيح الفرق بين الإقامة في مكان العمل والإقامة خارج مكان العمل، نظراً إلى تأثير هذا الاختلاف عملياً على شروط العمل الأساسية (مثل ساعات العمل).

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي الدلالة على العمل المنزلي بتعبير "العمل لدى أسرة خاصة" لأن صفة "منزلي" تحمل دلالة تمييزية وعنصرية وتوحي بعلاقة السيد والعبد. وينبغي أن يكون تعبير "صاحب العمل" وتعبير "يوم العمل" متوافقين مع المصطلحات المستعملة في القوانين الوطنية ذات الصلة.

CNTG (غينيا). ينبغي تعريف تعبير أسوأ أشكال عمل الأطفال وتعبير العمل الجبري.

KSPI، KPSPI، KSBSI (إندونيسيا). مثلاً، صاحب العمل والوسيط.

UNT (المكسيك). ينبغي لوكالات التوظيف، وهي وسيط مباشر، أن تعمل على تعزيز حقوق العمل للعاملين المنزليين. ولأغراض هذا الصك، يكون كل الوسطاء أصحاب عمل مباشرين بما يستلزم التعريف بهم قانوناً على هذا النحو من أجل اعتبارهم الجهة القانونية التي تكون ملتزمة بمسؤولياتها وتحت رقابة الدولة.

NTUC (نيبال). ينبغي توضيح مفهوم الوسيط.

FNV (هولندا). ينبغي تعريف مفهوم العامل المنزلي المهاجر حتى يتمتع بحقوق الحماية المخولة له سواء كان يحمل مستندات أم لا.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أيضاً تعريف "ساعات العمل" و"فترة الراحة".

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي تحديد معنى "دفع أجر العمل" والاستعاضة به عن تعبير "لقاء أجر" أو "العمل على أساس الخدمات واجبة السداد".

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي تعريف مفهوم "الوكلاء السماسرة" باعتبارهم وسطاء لا يدفعون الرواتب، وتعريف "العمل" و"الخدمات". وينبغي أيضاً تعريف "عمل الأطفال" وحظره في العمل المنزلي.

NUDE (تربيداد وتوباغو). ينبغي أن يشمل تعبير "صاحب العمل" وكالات التوظيف التي تزود أصحاب العمل بالعمال المنزليين، وغيرها من الوكالات التي توفر هذه الخدمة.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي تعريف مفهوم "الطفل العامل في المنزل" بأنه أي شخص دون سن ١٨ سنة يؤدي عملاً في أسرة أو من أجلها، سواء كان مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر أو كان الأجر "عيناً". كما ينبغي تحديد مفهوم الموظفين/ السماسرة الذين يؤدون دور الوسيط عند تعيين العمال وتوظيفهم لكنهم ليسوا أصحاب العمل.

السؤال ٧ هل ترون أنه ينبغي للصك أو الصكوك أن تنطبق على جميع العمال المنزليين؟

الحكومات

مجموع عدد الرود: ٧٣.

نعم: ٦٤. ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥. أستراليا، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، الجمهورية العربية السورية.

رود أخرى: ٤. كندا، غواتيمالا، نيوزيلندا، النرويج.

التعليقات

الأرجنتين. إن التمييز القائم على ساعات العمل أو فئات العمال المنزليين أو أية اعتبارات أخرى سيعني حرمان العاملين المنزليين من أية حماية قانونية وبالتالي إضعاف المبادئ الأساسية للمساواة والإنصاف.

أستراليا. ينبغي استثناء العمل المنزلي القائم على ترتيبات تجارية بحتة [انظر السؤالين ٦ (ب) و ٦١].

النمسا. انظر السؤال ٦ (ب).

البرازيل. ما دامت هناك علاقة استخدام. ويستثنى العمل العارض.

كندا. انظر السؤال ٨.

كوستاريكا. يستثنى العمال الذين لا يتقاضون راتباً إذ لا يمكن اعتبارهم عاملين منزليين لعدم استيفاء متطلبات علاقة الاستخدام.

مصر. ولكن بعد تصنيف العمال المنزليين حسب طبيعة عملهم.

السلفادور. ينبغي أن يطبق الصك على جميع العمال المنزليين دون تمييز.
اليونان. يمكن إدخال تعديلات معينة في ما يخص العمال الذين يقيمون في مكان عملهم نظراً إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل.

غواتيمالا (DPS). لا ينبغي استثناء العمال لبعض الوقت نظراً إلى ظروف العمل المختلفة.

غواتيمالا (ONAM و UMT). نعم. المساواة أساسية في جميع علاقات الاستخدام.

الهند. ينبغي إضافة العمال المتفرغين والعاملين لبعض الوقت تدريباً.

اليابان. انظر السؤال ٦ (ب).

الأردن. ينبغي معاملة العمال المحليين والمهاجرين، رجالاً كانوا أم نساء، على قدم المساواة.

جمهورية كوريا. ينبغي استثناء الأقرباء المقربين الذين يعيشون مع صاحب العمل.

موزامبيق. لأن العمال متساوون مهما اختلفت مهامهم والفئات محتملة.

هولندا. لكن، لا ينطبق الصك على المستخدمين لدى شركة ما (وسيط). كما أن الحاضنة التي تعنى بالأطفال بصورة مؤقتة في أسرة خاصة (تصل ساعات عملها في هولندا إلى ٣٠ ساعة في الأسبوع، مع إتاحة المأكل والمأوى مجاناً وبعض المصاريف اليومية)، والتي توظف أساساً في إطار التبادل الثقافي، ينبغي ألا تحظى بجميع جوانب الحماية المنصوص عليها في مشروع الصك. وهنا جدل بشأن ما إذا كان العمال الذين يؤدون خدمتهم في أسرة خلال نصف النهار لبضعة أيام في الأسبوع فقط ينبغي شملهم بنفس الحماية المخولة للعمال المنزليين العاديين.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢.

نيكاراغوا. من شأن ذلك أن يمنع أي تمييز في حقهم.

النرويج. رغم أنه لا يمكن الإدلاء برأي نهائي في هذه المرحلة من العملية، من الضروري النظر في ما إذا كان ينبغي استثناء الاستخدام لمدة قصيرة أو غير منتظمة نظراً إلى طبيعته، مثل الحضانة المؤقتة.

بولندا. انظر السؤال ٦ (أ) - (ب).

البرتغال. ينبغي أن ينطبق الصك على علاقات المروسية والتبعية فقط.

جنوب أفريقيا. شريطة ألا يكون هؤلاء العمال مشمولين في التشريعات الوطنية أو اتفاقات المفاوضة الجماعية الأخرى.

إسبانيا. إذا كانت التعاريف واضحة بما فيه الكفاية، يمكن تطبيق الصك على جميع العمال الذين يدخلون ضمن نطاق أحكامه.

سويسرا. نعم من حيث المبدأ، لكن قد يستلزم الحال التحفظ بشأن بعض الظروف الخاصة عند الاقتضاء.

الجمهورية العربية السورية. فقط على العاملات في المنازل.

تاييلند. انظر أيضاً السؤال ٢ (ج).

تونس. ينبغي ألا يكون هناك تمييز بين العمال المنزليين سواء كانوا عمالاً محليين أو مهاجرين، متفرغين أو عاملين لبعض الوقت.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٨.

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، ECOP (الفلبين).

لا: ١١. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٢. ESEE (اليونان)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ألا ينطبق الصك على العمل العارض.

ANDI (كولومبيا). ينبغي تعريف تعبير "العامل المنزلي" بصورة واضحة لا لبس فيها.

HUP (كرواتيا). هناك مجالات من العمل المؤدى في البيوت العائلية التي ينبغي استثنائها سواء من خلال التعريف الذي يحدد مفهوم العامل المنزلي أو نطاق المعيار.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

ESEE (اليونان). يتوقف ذلك على علاقة العمل ونوعها؛ هل هي منزلية أم لا.

SEV (اليونان). ينبغي الفصل بوضوح بين مختلف فئات العمال المنزليين.

JCC (الأردن). من أجل عدم التمييز بين العمال وضمان المساواة بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين أو المرأة أو الرجل.

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي استثناء العمال المنزليين المؤقتين.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣.

UPS (سويسرا). يتوقف ذلك على التعريف المحدد لتعبير "عامل منزلي".

NHO (النرويج)، IOE. ثمة فئات ينبغي استثنائها، سواء من خلال التعريف الخاص بالعامل المنزلي أو نطاق المعيار أو بناء على أحكام خاصة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUAF.

لا: ١. Cisl (إيطاليا).

ردود أخرى: ٤. CMTC (كوستاريكا)، CGT (هندوراس)، CFTUI (الهند)، JTUC-RENGO (اليابان).

التعليقات

ACTU (أستراليا). ينبغي الحرص عند صياغة الصك أو الصكوك على ضمان عدم إضعاف أو إحتمال تقويض أية لوائح وطنية تسري على أنواع محددة من فئات العمال المنزليين (مثل العمال الذين يقدمون خدمات الرعاية المنزلية).

BAK (النمسا). ينبغي أيضاً إدراج العمال مثل البستاني والسائق والمدرس الخصوصي والشخص القائم على رعاية الأطفال والمسنين والمرضى. وينبغي ضمان احترام مبدأ عدم التمييز والمساواة في المعاملة بين الجنسين على مستوى الأجور المدفوعة.

ÖGB (النمسا). ينبغي التعريف بوضوح ببعض أنواع الأعمال مثل السائق وطاقم خدم الأسرة، وسائس الخيل أو المدرب، والسكرتير الخاص والمدرس الخصوصي في البيت، والشخص القائم على رعاية الأطفال والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أو المسنين.

CLC (كندا). ينبغي أن ينطبق الصك على جميع مقدمي خدمات الرعاية والدعم المنزلية المقيمين في مكان العمل.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن ينطبق الصك على العمل بأجر ودون أجر.

JOC، COSYGA (غابون). كل فئات العمل المنزلي (الشخص المعنّي بالأطفال والطباخ والغسال) متساوية وينبغي أخذها في الاعتبار.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). يشكل عدم شمول جميع العمال انتهاكاً للمبدأ الدستوري للمساواة بين جميع الناس في الحقوق والكرامة.

CGT (هندوراس). ينبغي تحديد المعايير الأكبر عدد ممكن من البلدان المتقدمة حتى تقتدي بها البلدان الأخرى.

CFTUI (الهند). قد يختلف الأجر المدفوع بين العمال المنزليين في الريف والمدينة.

UGL (إيطاليا). ينبغي أن ينطبق الصك على جميع الذين يقومون بعمل منزلي لقاء أجر.

JTUC-RENGO (اليابان). يتوقف ذلك على تعريف مفهوم "عامل منزلي". انظر السؤال ٦ (ب).

CNT (النيجر). لأن منظمة العمل الدولية تشجع المساواة وعدم التمييز بين العمال.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن تشدد هذه الصكوك على أنها تنطبق أيضاً على المهاجرين دون مستندات.

CNS-Cartel Alfa (رومانيا). ينبغي إعادة صياغة السؤال كالاتي: "ينبغي أن ينص الصك على أن للأقرباء المقربين إمكانية اختيار تطبيق الصك أو عدم تطبيقه".

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي أخذ التشريعات الوطنية في الاعتبار.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي حظر عمل الطفل في الخدمة المنزلية.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ينبغي أن ينطبق الصك على جميع العمال المنزليين بموجب مبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي"، وأن كان من الضروري مراعاة واقع كل بلد وفرد.

السؤال ٨ هل ترون أنه ينبغي للصك أو الصكوك أن تنص على استبعاد محتمل لفئات محددة من العمال المنزليين، وإذا كان الرد بالإيجاب، بموجب أية ظروف؟ يرجى تحديدها.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٢٠. أستراليا، بلجيكا (SPF)، كندا، الصين، مصر، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، موزيتانيا، هولندا، بولندا، رومانيا، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، تايلند، تونس.

لا: ٤٣. ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، البحرين، بلجيكا (CNT)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فرنسا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، صربيا، سلوفينيا، السويد، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

ردود أخرى: ٨. فنلندا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، نيوزيلندا، النرويج، البرتغال.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي أن يحظر صراحة استخدام الأطفال في العمل المنزلي حتى إن كانت هناك صلة قرابة بين الطفل وصاحب العمل.

أستراليا. ينبغي ألا يستبعد إلا العمال المستخدمين بناء على ترتيبات تجارية بحتة. انظر السؤالين ٦ (ب) و ٦١.

بلجيكا (CNT). يهدف الصك إلى حماية العمال المنزليين المستبعدين عادة من نطاق صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى.

بلجيكا (SPF). إذا اعتبرت رعاية الأطفال عملاً منزلياً، ينبغي أن يكون استبعاد الحضانة المؤقتة وجميع الأعمال العارضة ممكناً. انظر السؤال ٦ (ب).

البرازيل. يمكن تحديد إطار زمني أقصى مدته عشر سنوات تمنح خلاله التغطية لجميع العمال المنزليين.

كندا. ينبغي أن تحدد السلطات الوطنية المختصة حالات الاستبعاد المناسبة. فعلى سبيل المثال، يستلزم إدراج العمل المنزلي في أعمال الرعاية في بعض الولايات القضائية الكندية، وجود علاقة دائمة نوعاً ما مع استثناء الحضانة المؤقتة غير المنتظمة.

شيلي. هذا التصرف تسبب في هشاشة قطاع العمل المنزلي.

الصين. ينبغي أن ينص الصك على التحلي ببعض المرونة للتكيف مع مختلف حالات النمو الاقتصادي وأسواق العمل، وحماية العمال المنزليين وتشجيع تنمية قطاع العمل المنزلي.

كوستاريكا. ينبغي ألا يكون هناك استثناءات غير تلك الواردة في السؤال ٧.

كوبا. ينبغي ألا يكون هناك استثناءات نظراً إلى حالة الاستضعاف الكبيرة التي تعانيها هذه الفئة من العمال.

كوادور، لايفيا. إن أحد الأسباب الرئيسية في العجز عن تحقيق العمل اللائق وتضرر العمال المنزليين نتيجة لذلك هو استبعادهم من العديد من أحكام معايير العمل الدولية.

مصر. مثل المرافق للطفل أو المريض أو المسن وجلس الأطفال.

السلفادور. لا ينبغي أن يكون هناك استثناءات، مهما كانت الظروف.

فنلندا. إذا كان الصك عبارة عن اتفاقية، يجب النظر في استثناء بعض الفئات، شريطة ضمان حمايتهم كعمال منزليين. أما التوصية فيمكن أن تشمل كل فئات العمال المنزليين.

اليونان. يمكن استبعاد العاملين لحسابهم الخاص. وقد تختلف تغطية الضمان الاجتماعي حسبما إذا كان العامل المنزلي مستخدماً لدى صاحب عمل واحد أو أصحاب عمل عدة.

غواتيمالا (DPS). نعم. ينبغي استبعاد العمال المنزليين العاملين لبعض الوقت.

غواتيمالا (ONAM و UMT). لا.

غينيا. يمكن أن ينص الصك على استبعاد محتمل لفئات محددة من العمال وفقاً للاتفاقيات الثمانية الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

الهند. تحتاج هذه المسألة إلى المزيد من المداولات التي ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعد ورقة من أجلها.

إيطاليا. في إيطاليا، لا يعتبر عمالاً منزليين الحاضنة التي تضطلع بأعمال منزلية محدودة مقابل المسكن والمأكل، ما لم يكن هناك سمات واضحة لعلاقة الاستخدام، والمساعد على رعاية الأطفال المعاقين، الذي يعمل خارج منزل الأسرة، والشخص الذي يؤدي عمله في النشاط المهني لصاحب العمل، والقريب الذي يؤدي أعمالاً منزلية دون مقابل.

اليابان. ينبغي إجازة الاستثناءات لأن ضرورة الحماية وظروف العمل الحقيقية تختلف بشكل كبير حسب نوع العمل المؤدى (مثلاً، أعمال منزلية عامة أو رعاية الأطفال بما في ذلك تعليمهم، أو غيرها من أنواع الرعاية). وبالتحديد، قد يكون مكان العمل مكاناً آخر غير منزل صاحب العمل وفقاً لمواصفات العمل، مما يعني أن الأحكام الموحدة غير مناسبة للتطبيق على جميع أنواع العمل.

الأردن. حتى لا يكون هناك تمييز وتهرب من الالتزامات.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٧.

المكسيك. ينبغي أن ينطبق الصك مبدئياً على جميع العمال المنزليين الذين يعملون في الأسرة. وينبغي لأي استبعاد محتمل أن ينطبق على العاملين في مجال التنظيف وخدمة الزبائن وما شابه ذلك في الفنادق والنزل والمطاعم والحانات والمستشفيات والعيادات والمدارس وغيرها من الأماكن المماثلة والحرس فيها، وحرس العقارات المتكونة من شقق أو مكاتب.

موزامبيق. هذا مهم تفادياً للتمييز.

هولندا. انظر السؤال ٧.

نيوزيلندا. يقر القانون في نيوزيلندا بضرورة استبعاد المتعاقدين المستقلين الذين يؤدون أعمالاً في محيط منزلي، من تعريف مفهوم العامل المنزلي/ المستخدم.

النرويج. انظر السؤال ٧.

عُمان. يجب التمييز بين فئتين من عمال المنازل: الفئة التي تسكن مع العائلة في المنزل بصفة دائمة، والفئة التي تسكن خارج المنزل بمحض إرادتها، ولا تتقيد بالسكن مع أفراد العائلة.

بولندا. ينبغي للاستثناءات الممكنة أن تكون قائمة على شروط معقولة دون تمييز.

البرتغال. في البرتغال، لا يعتبر عملاً منزلياً العمل العارض وغير المنتظم في المنازل، والعمل للحساب الخاص، والعمل الطوعي والعمل تحت نظام الحضانة المؤقتة مقابل المسكن والمأكل. غير أن الحكومة على استعداد للنظر في المسائل المتعلقة بنظام الحضانة المؤقتة مقابل المسكن والمأكل، المثارة في التقرير الرابع (١): العمل اللائق من أجل العمال المنزليين^١.

رومانيا. ينبغي لأي استبعاد أن يكون مقبولاً من طرف جميع الدول الأعضاء وفقاً لتشريعاتها الوطنية.

المملكة العربية السعودية. يستثنى من يعمل على أساس "غير متفرغ".

سلوفينيا. يجب مراعاة التوجه العالمي لقانون العمل الذي يهدف إلى ضمان تطبيق لوائح موحدة على أكبر عدد ممكن من العمال بصرف النظر عن القطاع.

جنوب أفريقيا. ينبغي استثناء العمال المنزليين الذين تشملهم تشريعات وطنية أخرى في مجال العمل أو اتفاق من مجلس المفاوضة.

اسبانيا. ينبغي استبعاد العمل المؤدى من أي شخص اعتباطي حتى إن انطوى على مهام منزلية، والعمل من أجل الأسر دون مقابل والعمل المؤدى بناء على علاقة صداقة أو تطوع أو حسن الجوار وغير ذلك.

سري لانكا. يمكن للدول الأعضاء أن تحدد حالات الاستبعاد بالتشاور مع منظمات أصحاب العمال ومنظمات العمال.

سورينام. ينبغي تحديد فئات حالات الاستبعاد ونطاقها بعد مشاورات وطنية ثلاثية، بشرط أن تقدم الحكومة المعلومات المتعلقة بتلك الفئات بناء على دراسات وبحوث.

سويسرا. تكتسي هذه المسألة أهمية خاصة بالنسبة إلى الأشخاص الذين يعملون لفترات محدودة (على أساس العمل بالساعة) لدى أسر.

تايلند. ينبغي للصك أو الصكوك أن ينص على الاستبعاد المحتمل لفئات محدودة من العمال المنزليين الذين يؤدون عملاً ذا طبيعة مختلفة عن سائر العمال المنزليين بشكل عام.

تونس. يمكن استبعاد فئة العمال الذين يؤدون أعمالاً أخرى غير ما ورد في السؤال ٦(أ) (مثل أعمال الصيانة والتصليح، والبستنة من حين لآخر ودون انتظام، وخدمات المساعدة الصحية).

الولايات المتحدة. ينبغي أن يكون من الممكن أن يستبعد من نظم الضمان الاجتماعي والإعانات المحدودة العمال المنزليون الذين لا يستوفون بعض الشروط المعقولة المتعلقة بالكسب وساعات العمل ومدة الاستخدام.

^١ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

أوروغواي. ينبغي أن يخول العمال المنزليون جميع حقوق العمل التي يتمتع بها العمال الآخرون بموجب التشريعات الوطنية والدولية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ١٠. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، BDA (ألمانيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE. لا: ١. JCC (الأردن).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا).

التعليقات

CNI (البرازيل). انظر السؤال ٧.

ANDI (كولومبيا). ينبغي استبعاد أنواع العمل التالية: العمل المنزلي المؤدى من طرف أفراد العائلة، والعمل الطوعي الخيري أو الاجتماعي (رعاية المرضى والمسنين)، وخدمات الرعاية المقدمة في بيوت خاصة (التمريض الدائم والمساعدة الطبية)، والأنشطة التجارية المنجزة داخل أسرة.

HUP (كرواتيا). ينبغي مناقشة حالات الاستبعاد المتصلة بالمتعاقدين والحرفيين والعاملين لحسابهم الخاص والمستخدمين لدى أسرة وفقاً للحد الأدنى من ساعات العمل في الأسبوع أو الشهر، والحضانات على فترات مؤقتة والعاملين بناء على عدة ارتباطات منزلية لحساب أسر عدة، وأفراد العائلة. انظر السؤال ٦(أ).

EK، VTML، KT (فنلندا). انظر السؤال ٦(أ).

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٣.

ESEE (اليونان). ينبغي السماح بالاستثناءات وفقاً للتشريعات الوطنية.

SEV (اليونان). العمال مثل: العمال المنزليون المؤقتون والعاملون وفقاً للحد الأدنى من ساعات العمل في الشهر أو الأسبوع، والمستخدمون من أجل أداء عمل محدد، وأفراد العائلة، ينبغي استبعادهم.

DPN APINDO (إندونيسيا). ذلك ممكن بالنسبة إلى العمال الذين يضطرون بمهام محددة تقتضي مستوى معيناً من الكفاءة، مثل مقدمي رعاية الأطفال.

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٧.

UPS (سويسرا). ينبغي السماح باستثناء الأشخاص العاملين في دور العجزة مثلاً.

NHO (النرويج)، IOE. يجب إدراج عدد من الاستثناءات لكن لا يمكن تقديم قائمة شاملة في هذه المرحلة، لأن الالتزامات المترتبة على الصك غير واضحة. وتشمل المجالات التي تثير الاهتمام العاملين المستخدمين لدى كيان آخر غير صاحب الأسرة (المتعاقدون والحرفيون والعاملون لحسابهم الخاص والعمال لدى الوكالات، وغيرهم)، والعمل وفقاً للحد الأدنى من ساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو غيره، حتى إن استغرق الارتباط فترات ممتدة، والحضانة المؤقتة (المراهقون الذين يعتنون بأطفال الجيران وفقاً للظروف مقابل بعض النقود)، والعاملين المرتبطين بعدة التزامات عمل منزلي، والمستخدمين لأداء مهام مؤقتة محددة (مثل البناء العامل في ترميم منزل)، وأفراد العائلة (مثل الأطفال عند أداء أعمالهم المنزلية)، وغير ذلك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ٨. GFBTU (البحرين)، ONSL (بوركينا فاسو)، CGT (هندوراس)، CFTUI (الهند)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UNT (المكسيك)، PIT-CNT (أوروغواي).

لا: ١٠٧. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)،

STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

رود أخرى: 9. BAK (النمسا)، CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، JTUC-RENGO (اليابان)، CTM (المكسيك)، CGTP-IN (البرتغال).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، UGT، FS (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، BNS (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (إسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYISK، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ. أحد أهم أسباب العجز في العمل اللائق، الذي يعاني منه العمال المنزليون، هو استبعادهم من العديد من أحكام معايير العمل الدولية.

CTA (الأرجنتين). ينبغي ألا تستبعد أية فئة من العمال المنزليين عدا أفراد العائلة.

BAK (النمسا). ثمة صعوبات في النمسا في تحديد الأحكام القانونية المنطبقة على العاملين لحسابهم الخاص الذين يعملون في أسرة ومباني مكاتب صاحب العمل في آن واحد. وتتصل بعض الحالات الصعبة الأخرى بالقانون الدولي الخاص ومسألة الحصانة لدى المستخدمين الذين يعملون في المساكن الخاصة لموظفي السفارات.

GFBTU (البحرين). العمال غير المتفرغين ينبغي استبعادهم.

FENATRAD (البرازيل). لأن أحد الأسباب الرئيسية المؤدية إلى العجز في العمل اللائق للعمال المنزليين هو استبعادهم من نطاق العديد من معايير العمل الدولية.

ONSL (بوركينافاسو). كل ضروب العمل التي تتجاوز النطاق المنزلي وتتصل بأنشطة تجارية وصناعية تابعة لأسرة صاحب العمل.

CWLFO، CLUF، CFITU (كمبوديا). وينبغي أن يكون للدول الأعضاء حرية تحديد فئات العمال المنزليين.

CLC (كندا). انظر السؤال ٧ بشأن فئة العمال المشمولين عموماً.

CUT (كولومبيا). ينبغي تعريف بعض المهام والمهن المحددة (مثل العامل في مجال التنظيف أو الحارس).

ASTRADOMES (كوستاريكا). قد يؤدي ذلك إلى مزيد من حالات الاستبعاد ويتناقض مع الأساس المنطقي للاتفاقية التي تهدف إلى تجاوز الاستبعاد الذي عانى منه هؤلاء العمال منذ عقود.

CMTC (كوستاريكا). بدلاً من استبعاد بعض الحالات، ينبغي تغطية حالات أخرى مثل حالة ربة المنزل.

CTRN (كوستاريكا). خلاف ذلك، قد يرتقي الأمر إلى التمييز ويؤدي إلى انتهاك أحكام صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). يمكن استبعاد أفراد العائلة الذين يضطرون بأعمال منزلية لحساب أسرهم القريبة.

CGT-FO (فرنسا). غرض هذا الصك هو إدراج العاملين المنزليين على قدم المساواة في نطاق قانون العمل والاتفاقات الجماعية.

DGB (ألمانيا). ينبغي ألا ننسى أن العاملين المنزليين مستبعدون من نطاق اتفاقيات عدة، ويجب تغيير هذا الوضع.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). نوصي بتعريف مفهوم العمل المنزلي.

CGT (هندوراس). يمكن تصور ذلك بالنسبة إلى البلدان الأقل نمواً.

CFTUI (الهند). يمكن استبعاد المستخدمين المنزليين في الحكومات أو الشركات، الذين يتلقون أجراً من المؤسسة مقابل خدمة المسؤولين كمساعدين منزليين.

HMS (الهند). ينبغي ألا تستبعد أية فئة مهما كانت الظروف.

KSPI، KSPSI، KSBSI (إندونيسيا). ينبغي أن يكون استبعاد العاملين المنزليين ممكناً فيما يتعلق بالأجور وساعات العمل والضمان الاجتماعي.

UGL (إيطاليا). ينبغي استبعاد الأشخاص الذين يعملون في المجال الطبي أو التمريض (توفير الرعاية الطبية وخدمات العلاج)، لأنهم يؤدون عملاً تترتب عليه مسؤوليات مختلفة ويتطلب مؤهلات محددة.

JTUC-RENGO (اليابان). يتوقف ذلك على التعريف المحدد لمفهوم "عامل منزلي". فإذا كان التعريف المعتمد عاماً، يمكن مثلاً استبعاد العمال المستخدمين لدى شركة معنية بتقديم الخدمات إلى الأسرة.

CTM (المكسيك). على غرار الأعمال الأخرى، ثمة مهام أو مهن مختلفة عديدة تؤدي في الأسرة، ولا يمكن لجميع العمال المنزليين الاضطلاع بها. لذلك ينبغي تحديد الأعمال الأسرية.

UNT (المكسيك). هناك ثلاث فئات من العاملين في الأسرة: العمال الذين يقيمون في مكان العمل، العمال الذين يقيمون خارج مكان العمل، والعمال لفترات عارضة.

LO (النرويج). ينبغي استبعاد الانتباه إلى نظام برامج التبادل الثقافي الخاص بالحضانة المؤقتة، وهو معرض لتجاوزات. إذ إن غالبية الحاضنات تعملن في الواقع كعاملات في المنازل، لذلك ينبغي تعريف عمل الحضانة بوصفه عملاً منزلياً.

CS (بنما). استبعد العاملون المنزليون من العديد من أحكام قانون العمل في التشريعات الوطنية والدولية.

CGTP-IN (البرتغال). يمكن أن تتضمن الصكوك أحكاماً محددة خاصة بالعمال المنزليين المكلفين برعاية الأطفال والمرضى والمعاقين.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي إدراج الأشخاص الذين يؤدون العمل نفسه لكن خارج الأسرة، مثل عمال النظافة في المستشفيات والفنادق والمدارس.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). لأن العمال المنزليين حرّموا من حقوق إنسانية عدة في الماضي.

NTUF (سري لانكا). بما أن العمال المنزليين مستبعدون من قوانين العمل في العديد من البلدان، فهم معرضون للمضايقة والاستغلال.

LO (السويد). إذا نص الصك على استبعاد فئات من العمال، فينبغي ألا يكون ذلك ممكناً إلا بموجب اتفاقات جماعية.

CSTT (توغو). إذا كان الاستبعاد ممكناً، فلن يتحقق العمل اللائق لصالح العاملين المنزليين على الإطلاق.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي حظر عمل الأطفال.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). انظر السؤال ٧.

ZCTU (زيمبابوي). استناداً إلى الصكوك الدولية التي تحظر التمييز، لا يوجد أي أساس يبرر بشكل معقول استبعاد أية فئة من المستخدمين.

السؤال ٩

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير لضمان تمتع

العمال المنزليين بالمبادئ 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؟

(أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٥٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إيطاليا، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ٧. البحرين، الأردن، قطر، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٦. البرازيل، كندا، الجمهورية التشيكية، غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

البرازيل. لا ينص القانون في البرازيل صراحة على أن العمال المنزليين يتمتعون بحق المفاوضة الجماعية. ولهذه الأسباب ونظراً إلى أن العمل المنزلي لا يمكن اعتباره نشاطاً اقتصادياً، قررت المحكمة العليا للعمل أنه ليس لنقابات العمال المنزليين أي حق في المفاوضة الجماعية. إلا أنهم مارسوا حقهم في التنظيم.

كندا. ينبغي الإشارة في الديباجة إلى الحقوق والمبادئ الأساسية.

شيلي. ينبغي الإشارة صراحة إلى أن تطبيق تلك المبادئ والضمانات ينبغي أن يجري وفقاً للتشريعات الوطنية لكل بلد في ما يتصل بالموضوع.

كولومبيا. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بهذه الحقوق على قدم المساواة مع جميع العمال الآخرين.

كوستاريكا. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بهذه الحقوق كغيرهم من العمال الآخرين.

مصر. حتى تكون هناك آلية للدفاع عن حقوقهم وتطوير كفاءاتهم.

غواتيمالا (DPS). لا، لعدم إمكانية استيفاء الحد الأدنى لعدد العمال المطلوب لتشكيل نقابة عمال.

غواتيمالا (ONAM و UMT). نعم.

الأردن. لخصوصية العلاقة القائمة بين العمال وأصحاب المنازل والذين لا تشملهم في العادة نقابات أو جمعيات.

ماليزيا. قد يستلزم ذلك إنشاء جمعيات لأصحاب العمل المنزليين.

موزامبيق. إن تكوين الرابطة أكثر الوسائل فعالية لممارسة الحقوق في العمل.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢. وتطبيق تلك الحقوق على جميع العمال.

نيكاراغوا. رغم أن الدستور وقانون العمل في نيكاراغوا يوفران الحماية للعمال المنزليين، فهم لا يمارسون هذا الحق.

عُمان. شرط أن يكون التمثيل العمالي منظماً وينضوي تحت مظلة الاتحاد العمالي.

بنما. لأنهم عمال، وبناء على ذلك ينبغي لهم التمتع بجميع الحقوق المخولة لغيرهم من العمال بموجب أحكام قانون العمل ذات الصلة والتي تعترف بها المنظمات الدولية أيضاً.

بيرو. ينبغي تضمين الاتفاقية حكماً ينص على تحويل العمال المنزليين تلك الحقوق وضرورة التوفيق بين التشريعات الوطنية والاتفاقية بشأن هذه المسألة.

بولندا. ينبغي ضمان حق المفاوضة الجماعية إذا كان من الممكن تكييفه مع طبيعة العمل.

البرتغال. رغم أن الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ لا تستبعدان العمل المنزلي من نطاقهما، فقد يكون من الضروري إعادة التأكيد على هذه المبادئ بالنسبة إلى العمل المنزلي على وجه الخصوص.

جنوب أفريقيا. تنص الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية على هذه الحقوق. ويكفي الإشارة إليها في الديباجة. ورغم أن التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية مستحسن، ينبغي ألا تتحول إلى أمر ثانوي في هذه الاتفاقية إلى وسيلة مستترة للتصديق.

إسبانيا. إن ممارسة هذه الحقوق عملية صعبة جداً نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي.

السويد. بما يتوافق مع الاتفاقيات الأساسية الثمانية لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

سويسرا. رغم أنه ينبغي ضمان هذه الحقوق من حيث المبدأ، قد يكون من الصعب تطبيق حق المفاوضة الجماعية، لأن الجمعيات التي تمثل أصحاب العمل والعمال في القطاع وتكون قادرة على المفاوضة لا تتكون تلقائياً.

الولايات المتحدة. إلا أن من الصعب صياغة هذا الحكم الذي ينبغي إعادة تحديد إطاره للاشتراط على الدول الأعضاء احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشجيعها والعمل على تحقيقها بحسن نية لمصلحة العمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٤. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن).

لا: ٤. CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤. Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن تترك لكل دولة عضو حرية التقرير في هذا الشأن.

HUP (كرواتيا). يمكن للاتفاقية أن تحدد سلسلة من الخيارات الهادفة إلى تنفيذ المبادئ والحقوق الأساسية على مستوى البلد أو أن تنص على تنفيذها مع الاعتراف وفق الأصول بالطبيعة الفريدة للعمل المنزلي.

DPN APINDO (إندونيسيا). لا ضرورة إلى ذلك.

JCC (الأردن). انظر الاتفاقية رقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية.

Business NZ (نيوزيلندا). تنطبق هذه الحقوق على جميع العمال في نيوزيلندا بمن فيهم العمال المنزليون.

NHO (النرويج). قد لا يكون هناك ضرورة إلى ذلك لأنها حقوق مشمولة أصلاً في الاتفاقيات الرئيسية للمنظمة العمل الدولية (رقم ٢٩، ورقم ٨٧، ورقم ٩٨، ورقم ١٠٠، ورقم ١١١، ورقم ١٣٨، ورقم ١٨٢).

CONEP (بنما). لا، من الصعب تطبيق هذه المبادئ على العمال المنزليين.

EFC (سري لانكا). يؤكد الصك دعم إعلان عام ١٩٩٨ من جديد. لكن المسألة المطروحة تتعلق بمعرفة كيف تترجم هذه المفاهيم إلى أرض الواقع في سياق القضايا والتعقيدات الفريدة التي تبرز عند التطبيق في مجال العمل المنزلي.

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). يؤكد أصحاب العمل من جديد دعمهم لإعلان عام ١٩٩٨. لكن تبرز تعقيدات فريدة عند التطبيق في مجال العمل المنزلي. ولن يكون لأي معيار يتناول هذه المسائل الأساسية أثراً فعلياً إلا في سياق أمثلة مستقاة من الواقع الحقيقي وربما اقتضى وضع نص أكثر تقييداً بدلاً من الاكتفاء بسرد المبادئ الأساسية. أو ينبغي للمعيار أن يحدد، كبديل لذلك، سلسلة من الخيارات التي تسمح بتنفيذ هذه المسائل على المستوى الوطني، أو أن يعبر عن هذه المسائل بصيغة عامة يعترف بالطبيعة الفريدة لهذا العمل بشكل ملائم.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK

(النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB

(دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS

(البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF

(كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)،

ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)،

CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS

(السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT

(فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)،

UNSI TRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS

(الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)،

CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ثمة حقوق أساسية لا غنى عنها للنهوض بظروف العمل وكفالة معاملة لائقة من صاحب العمل.

FENATRAD (البرازيل). من الصعب ممارسة هذه الحقوق في البرازيل بسبب القيود القانونية. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال الاتحادات النقابية تنتهج أسلوباً تمييزياً ضد منظمات العمال المنزليين رغم دعمها العام للعمال المنزليين.

CGT (كولومبيا). ينبغي للصك أن ينص على التمتع بجميع هذه الحقوق بما يتفق مع الدستور الكولومبي والاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بالحقوق ذاتها على غرار كل العمال.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي للصك أن ينص على التمتع بجميع هذه الحقوق تمثيلاً مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وإعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان.

UNSATRAGUA (غواتيمالا). مع الأسف، تسود غواتيمالا ثقافة مناهضة للنقابات العمالية وقد يشعر أصحاب العمل بالخطر من تنظيم موظفيهم في نقابات عمالية.

CGT (هندوراس). سيكون العمال أكثر تحمساً للعمل من خلال التنظيم النقابي الجدي والمسؤول.

CROC (المكسيك). ينبغي الاعتراف بمنظمات العمال المنزليين.

CTM (المكسيك). لكن قد يكون من الصعب تنفيذه عملياً نظراً إلى حق الأسرة في الخصوصية مثلاً.

CNT (النيجر). ينبغي لمنظمة العمل الدولية والنقابات العمالية أن تهيء الظروف التي تسمح لهؤلاء العمال الذين لا يقرأون ولا يكتبون في معظمهم، بالتمتع بهذه الحقوق المخولة لهم بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). إلا أن حق المفاوضة الجماعية صعب الممارسة لأن العامل يكون في الغالب يعمل وحده في الأسرة.

NTUF (سري لانكا). ينبغي للنقابة العمالية، بناء على القانون السري لانكي، أن تحوز ٤٠ في المائة من أصوات اليد العاملة الداعمة لها في مؤسسة معينة حتى يعترف بحقوقها في المفاوضة الجماعية. في حين أن العمال المنزليين يؤدون خدمتهم في مساكن خاصة يعملون متفرقين لحساب عدد كبير من أصحاب العمل. لذلك ينبغي مراعاة هذه الجوانب عند صياغة الصكوك.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). إلا أن حق المفاوضة الجماعية لا يسري على العمل المنزلي كما هو الحال في الصناعات الأخرى. وبالتالي ينبغي أن تتضمن التوصية الممارسات والأمثلة الفضلى التي تعكس طريقة تعاضد العمال المنزليين في العمل مع الاتحادات النقابية أو ضمنها لكفالة ظروف عمل منصفة.

PIT-CNT (أوروغواي). من الصعب ممارسة هذه الحقوق نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي.

ZCTU (زمبابوي). ينبغي الإشارة إلى أن تعبير "الإجراءات الجماعية بشأن العمل" تغطي أيضاً الإجراءات التي يتخذها عمال منزليون بمفردهم إذا كان العامل هو المستخدم الوحيد في الأسرة.

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٤. كندا، كولومبيا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

بلجيكا. قد تسمح إعادة التأكيد على هذا الحظر بتخفيض حالات الرق الجارية في بعض الدول بما في ذلك حالات الاتجار بالبشر (مثل حالة العمال المنزليين في بعض السفارات).

البرازيل. وإلا زالت الحرية أو حقوق المواطنة.

كندا. انظر السؤال ٩(أ).

شيلي. انظر السؤال ٩(أ).

كولومبيا. ينبغي ألا يوصف العمل المنزلي على أنه عمل جبري، لكن ينبغي ألا يجوز استغلال العمال المنزليين.

السلفادور. العمل المنزلي قطاع عمل أكثر تعرضاً لخطر العمل الجبري من غيره من القطاعات.

موزامبيق. من شأن ذلك أن يمنع أي استغلال من صاحب العمل.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢.

نيكاراغوا. من شأن الاتفاقية أن تعزز نصوص التشريعات الوطنية. وقد بينت وزارة العمل أن هذا القطاع يعاني من حالات العمل الجبري.

البرتغال. العمل المنزلي هو نوع العمل الأكثر تعرضاً للعمل الجبري.

السويد. انظر السؤال ٩(أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٩(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٩(أ).

JCC (الأردن). ينبغي ضمان هذه الحقوق وفقاً للقانون الدولي لحقوق الإنسان.

NHO (النرويج). قد لا يكون هناك ضرورة إلى ذلك لأنها حقوق مشمولة أصلاً في الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية (مثل الاتفاقية ١٣٨ والاتفاقية ١٨٢).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٩(أ).

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٩(أ).

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ٩(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي ضمان هذه الحقوق وفقاً للاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ المنطقتين على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون.

FENATRAD (البرازيل). إن من الأهمية بمكان أن يعترف بالعمال المنزليين كبشر ومواطنين وعمال، وأن تحترم حقوقهم.

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٩(أ).

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي الإشارة إلى ذلك في الاتفاقية والتوصية معاً.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). لا بد من هذه الإشارة لأن العمل الجبري مشكلة متكررة في العمل المنزلي.

CFTUI (الهند). العمل الجبري منتشر في البلدان النامية والبلدان الأقل نمواً.

UIL (إيطاليا). يسهم وجود العدد الكبير من العمال المنزليين غير النظاميين الذين يعيشون في إيطاليا وبلدان أخرى عدة، في انتشار أشكال العمل الجبري والعمل الإلزامي. ومن الصعب جداً القضاء على العمل الجبري نظراً إلى طبيعة الانحجاب التي يتسم بها هذا العمل.

FNV (هولندا). إن هذا الحق بالغ الأهمية أمام خطر تعرض العمال المنزليين للاتجار والعمل الجبري.

CGTP-IN (البرتغال). هؤلاء العمال هم من أكثر الفئات تعرضاً لخطر الانتهاكات.

CSTT (توغو). من أجل استرعاء انتباه أصحاب العمل إلى أن إخضاع العمال المنزليين للعمل الجبري يقع تحت طائلة عقوبات.

(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، إكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٣. كندا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

البرازيل. تمسباً مع المادة ٣(د) والمادة ٤ من الاتفاقية رقم ١٨٢، يحظر على الشباب دون سن ١٨ عاماً في البرازيل أداء العمل المنزلي. ويضع القانون المعني قائمة بالمخاطر المهنية والأمراض المهنية التي تبرز حظر العمل المنزلي على القاصرين.

كندا. انظر السؤال ٩(أ).

شيلي. انظر السؤال ٩(أ).

كولومبيا. يحظر العمل المنزلي في كولومبيا على الأحداث دون سن ١٨ سنة. وينبغي اجتثاث هذا النوع من عمل الأطفال.

كوستاريكا. يدرج القانون الكوستاريكي ضمن قائمة الأعمال الخطيرة المحظورة على الشباب دون سن ١٨ سنة، كل الأعمال المنزلية التي بمقتضاها يكون الشاب مسؤولاً عن سلامة شخص، مثل الأعمال التي تتطلب المراقبة ورعاية الأطفال أو المسنين أو المرضى ونقل الأموال.

السلفادور. ينبغي التشديد على هذا المبدأ في كامل الصك.

غواتيمالا. إنه أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال في غواتيمالا.

الأردن. من شأن ذلك أن يشدد على عدم استغلال العمال في هذا العمل.

ماليزيا. القضاء على عمل الأطفال أمر حاسم وفقاً لاتفاقية حقوق الطفل، للأمم المتحدة.

نيوزيلندا. من الشائع في نيوزيلندا أن يكسب الأطفال "مصروف الجيب" من خلال مساعدة أهلهم أو أصدقاء عائلتهم في الجوار على أداء بعض الأعمال المنزلية، والاضطلاع بسلسلة من الأعمال التي تستدعي بطبيعتها عدم التفرغ. وشرط ألا تكون ظروف العمل استغلالية ولا تعرقل المسار التعليمي للطفل ولا تثير أي مشاكل تتعلق بصحته وسلامته، فإن هذا النوع من الاستخدام غير مؤذ بل إنه محبذ اجتماعياً لأنه يعد الطفل للاعتماد على النفس والإحساس أكثر بالمسؤولية.

نيكاراغوا. ينبغي التشديد على هذا العنصر لأن العواقب تكون أشد خطورة على الأطفال منها على الكبار.

بولندا. ينبغي أن يندرج ذلك في مفهوم الاتفاقية رقم ١٨٢، فمن الضروري ضمان عدم القضاء على الأعمال التكميلية المقبولة عموماً داخل مجتمع معين والتي يؤديها الشاب في الأسرة ويكون لها وقع إيجابي على الاقتصاد والمجتمع وأثر تنقيفي.

السويد. انظر السؤال ٩(أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٩(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤. Business NZ (نيوزيلندا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٩(أ).

JCC (الأردن). ينبغي تحديد سن معين للعمل في المنزل.

Business NZ (نيوزيلندا). من الشائع في نيوزيلندا أن يكسب الأطفال "مصرف الجيب" من خلال مساعدة أهلهم أو أصدقاء عائلتهم على أداء أشغال منزلية، والاضطلاع بسلسلة من الأعمال التي تستدعي بطبيعتها عدم التفرغ. وشرط ألا تكون ظروف العمل استغلالية ولا تعرقل المسار التعليمي للطفل ولا تثير أي مشاكل تتعلق بصحته وسلامته، فإن هذا النوع من الاستخدام غير مؤذ بل إنه محبذ اجتماعياً لأنه يعد الطفل للاعتماد على النفس والإحساس أكثر بالمسؤولية.

NHO (النرويج). لا ضرورة إلى ذلك لأنها حقوق مشمولة أصلاً في الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية (مثل الاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٩(أ).

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٩(أ).

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ٩(أ). من المطلوب من مكتب العمل الدولي تقديم معلومات إضافية عن أية شواغل قد تثار بشأن الأطفال المولودين للعمال المنزليين في ما يتعلق بتعليمهم ووجود ممارسات من شأنها أن تشجع التحاق هؤلاء الشباب بالعمل المنزلي. وقد يؤثر ذلك في مجرى السؤالين ١٠ و ١١.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ١. CTM (المكسيك).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي حظر أسوأ أشكال عمل الطفل كما هي معرفة في المادة ٣ من الاتفاقية ١٨٢ حظراً صريحاً.

FENATRAD (البرازيل). إن عمل الأطفال الناشئ أساساً عن التفاوتات الاجتماعية، ليس مخالفاً للقانون فحسب وإنما يشكل أيضاً تهديداً لصحة الطفل. لذلك ينبغي للدولة أن تضمن إنفاذ القانون وإقامة بنى تحتية مناسبة لكفالة تمتع الأطفال بطفولة لائقة.

CGT (كولومبيا). ينبغي معالجة هذه المسألة وفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي معالجة هذه المسألة تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية في هذا الشأن.

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٩(أ).

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي للدولة أن تضمن للأطفال حقهم في التعليم والحياة اللائقة من خلال البرامج الاجتماعية.

CGT (هندوراس). ينبغي توفير التعليم للأطفال وإعدادهم لحياة أفضل.

CIAWU (ملاوي). ينبغي أن يشدد الصك على العقوبات المفروضة عند استخدام الأطفال.

CTM (المكسيك). ينبغي إجراء دراسة معمقة عن هذا الموضوع. ومن الصحيح أن البلدان تعارض عمل الأطفال بشكل عام، إلا أن الكثير من الشباب لا ينالون حظهم من التعليم إلا بالعمل في الأسر، الذي يمنحهم الإمكانيات اللازمة للتعلم.

NTUF (سري لانكا). بسبب الفقر، يوجه بعض الآباء بمحض إرادتهم أبناءهم نحو العمل في الخدمة المنزلية. لهذا يعتبر العمل على إنفاذ القانون وأنشطة التوعية ضرورياً.

CSTT (توغو). ينبغي معالجة هذه المسألة من أجل استرعاء انتباه أصحاب العمل إلى ضعف الأطفال وإلى أن استغلال الأطفال في العمل المنزلي يوقع أصحاب العمل تحت طائلة العقوبة.

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٤ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١ . جنوب أفريقيا.

ردود أخرى: ٣ . كندا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

أستراليا. قد تواجه أستراليا مشاكل على مستوى الامتثال بشأن تشريعاتها المناهضة للتمييز، التي قد تمنع التمييز مثلاً على أسس معينة ملازمة لبعض المهن.

بلجيكا. هذا المبدأ ضروري بالنسبة إلى العمال المهاجرين بوجه خاص. وينبغي تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ والاتفاقية رقم ١٠٠.

كندا. انظر السؤال ٩(أ).

شيلي. انظر السؤال ٩(أ).

كولومبيا. ينبغي تعزيز هذا الجانب من خلال التشجيع على تكافؤ الظروف لتحقيق المساواة بين الجنسين.

السلفادور. أيما كان نوع التمييز ينبغي حظره، بما في ذلك المضايقة والتحرش الجنسي في العمل.

فرنسا. ينبغي إدراج تعبير "وإمكانية الحصول على السلع والخدمات" بعد تعبير "المهنة".

غواتيمالا (ONAM). يطرح ذلك مشكلاً رئيسياً ولا سيما بالنسبة إلى السكان الأصليين والنساء المتقدمات في السن.

الأردن. لإلغاء التفاوت في الأجور بين الذكور والإناث.

موزامبيق. لمنع التحيز إلى جنس دون آخر وضمان قبول أي شخص للقيام بنفس العمل.

نيوزيلندا/. يحظر القانون النيوزيلندي التمييز المرتبط بالوضع في الاستخدام والعوامل الاجتماعية والثقافية.

نيكاراغوا/. ينبغي أن يدرج هذا المبدأ بالتحديد في الاتفاقية رقم ١١١ لمنظمة العمل الدولية.

المملكة العربية السعودية/. إلا في ما يتعارض مع الدين الإسلامي.

جنوب أفريقيا/. سيكون من الصعب تطبيق هذا المبدأ رغم أنه محبذ. ويستحسن أن تشير الاتفاقية، كجزء من أحكامها غير الملزمة، إلى قيام الدول الأعضاء بتطبيق ممارسات وإجراءات تهدف إلى مواجهة التمييز.

السويد/. انظر السؤال ٩(أ).

الولايات المتحدة/. انظر السؤال ٩(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). نظراً إلى طبيعة العمل المنزلي الخاصة وجوانبه المتباينة، قد يكون من الصعب تطبيق المبادئ الأساسية في بعض الحالات.

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٩(أ).

JCC (الأردن). لوجود تفاوت في الأجور بين الرجال والنساء.

NHO (النرويج). لا ضرورة إلى ذلك لأن هذه الحقوق مشمولة أصلاً في الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية (مثل الاتفاقية رقم ١٠٠ والاتفاقية رقم ١١١).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٩(أ).

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٩(أ).

IOE. انظر السؤال ٩(أ). لدى العديد من العائلات تفضيلات واضحة لاختيار شخص دون آخر لرعاية أولادها، وقد يكون ذلك إجراء تمييزياً بموجب القانون (مثل حالة الأم التي قد ترفض أن تترك أولادها مع رجل، أو الإحساس بالبداهة أن شخصاً غير لائق). والسؤال المطروح يتعلق بمعرفة ما إذا كان هذا التمييز يشكل سبباً كافياً لرفع دعوى أم إنه يفتح المجال لسلسلة من حالات الاستبعاد والاستثناء على الصعيد الوطني أو الدولي.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قيرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية

KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CNT-PIT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي إدراج ذلك نظراً إلى مواطن الضعف التي يعاني منها هذا القطاع الذي يتألف أساساً من النساء المهاجرات دون مستندات.

FENATRAD (البرازيل). يتعرض العمال المنزليون للتمييز نظراً إلى الاستخفاف الذي يعاني منه العمل المنزلي، ولأسباب أخرى تتعلق بالجنس والسن والتعليم.

CGT (كولومبيا). ينبغي إدراج ذلك وفقاً للدستور الكولومبي والقانون الدولي.

CUT (كولومبيا). ينبغي القضاء على أي نوع من التمييز في سبل الحصول على عمل وفي الأجور، والتفرقة المهنية القائمة على الفرق بين الجنسين.

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٩ (ب).

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي حظر التمييز القائم على الجنس والعرق والجنسية والمركز الاجتماعي والسن، ووضع الآليات اللازمة لمراقبة الامتثال لهذا الحظر على الصعيد الوطني.

CGT (هندوراس). يؤدي التمييز إلى تقييد حق التمتع بحياة لائقة.

CFTUI (الهند). ينبغي مراعاة مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

UIL (إيطاليا). في ما يتعلق بتنفيذ الاتفاقية رقم ١٤٣، تقع في إيطاليا مع الأسف العديد من حالات التمييز المباشر أو غير المباشر ضد العمال المهاجرين في سبل الحصول على عمل وعند تطبيق سلم الأجور.

CROC (المكسيك). ينبغي حظر التمييز القائم على الجنس أو التوجه الجنسي أو مركز المهاجر.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي أيضاً مراعاة الحق في الحماية من البطالة والحق في الدعم الوظيفي والتأمين الاجتماعي الإلزامي وظروف العمل العادلة، بما في ذلك متطلبات السلامة والصحة المهنية، وساعات العمل المحدودة والراحة اليومية وأيام العطل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر والتعويض عن الأضرار التي تلحق بالعمال والإشراف العام على ضمان التقيد بحقوق العمال وحمايتهم ومراقبتهم بما في ذلك توفير الحماية القضائية وحماية كرامتهم في العمل.

NTUF (سري لانكا). يعامل العمال المنزليون في العادة على أنهم مواطنون من الدرجة الثانية، مما يستلزم العمل على تغيير المفاهيم والتصرفات.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). لا ينظر للعمال المنزليين الذين يتقاضون أجورهم من صاحب الأسرة في ترينيداد وتوباغو على أنهم عمالاً، في حين أن الأشخاص الذين يؤدون العمل نفسه ويتلقون أجورهم من شركة أو يعملون في القطاع العام، يعتبرون عمالاً.

السؤال ١٠ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي؟ يرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦١. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كرواتيا، كوبا، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، ميانمار، نيبال،

هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١. موريشيوس.

رود/أخرى: ٦. كندا، كوستاريكا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، السويد، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. من المستحب أن يكون الحد الأدنى هو ١٦ سنة كما ينص عليه القانون الأرجنتيني. لكن في القانون الدولي، ينبغي أن يكون الحد الأدنى موافقاً للسن المحددة في الاتفاقية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية.

أستراليا. بما يتوافق مع الاتفاقية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية. وينبغي أن يكون من الممكن للدول تحديد أنواع الأعمال التي يجوز للأطفال مزاولتها عند تجاوزهم سنًا معينة في حالات "الأعمال الخفيفة" مثل جَرّ عشب الحديقة والحضانة المؤقتة. ويجب منع الأطفال في سن الدراسة الإلزامية من العمل خلال ساعات المدرسة أو في أوقات أو ظروف تجعلهم غير قادرين على الالتحاق بصفوف الدراسة.

النمسا. بقطع النظر عن بعض الاستثناءات، يحظر العمل في النمسا بشكل عام على الأطفال دون سن ١٥ عاماً أو الذين لم ينهوا تعليمهم الإلزامي مهما طالت مدته.

البحرين. ينبغي ألا يقل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة.

بلجيكا. وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨.

البرازيل. انظر السؤال ٩(أ). ينبغي أن يكون الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي ١٨ سنة.

كندا. يجب أن تكون الأحكام منسجمة كلية مع الاتفاقية رقم ١٣٨، وأن تأخذ في الاعتبار طبيعة العمل، فقد يكون الحد الأدنى المنطبق في تدبير الشؤون المنزلية لبعض الوقت مختلفاً عن الحد الأدنى في حالة مقدمي الرعاية الذين يقيمون في مكان العمل.

شيلي. وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

كولومبيا. ينبغي أن تكون سن القبول هي سن الرشد، أي ١٨ سنة في كولومبيا.

كوستاريكا. بخصوص التعليقات على السؤال ٩(ج)، ينبغي وضع الحد الأدنى لسن القبول في الحالات التي يعتبر فيها العمل المنزلي خطراً.

كرواتيا. يجب أن تنص الاتفاقية على أن الحد الأدنى لا يقل عن سن إنهاء التعليم الإلزامي، ولا يقل، في أي حال من الأحوال، عن سن ١٥ سنة وفقاً للصوصك الدولية الأخرى. وإذا كان من المرجح أن يتسبب العمل المنزلي في ضرر بصحة العامل الشاب أو سلامته أو أخلاقه، ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٨ سنة.

كوبا. الحد الأدنى المقرر في كل بلد بالنسبة إلى القطاعات الأخرى.

كوتادور. وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢.

مصر. بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٣٨.

السلفادور. يمكن اقتراح سن ١٨ سنة.

فنلندا. وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨.

فرنسا. بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢.

اليونان. يمكن الاستناد إلى التوجيه 94/33/EC الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي بشأن "حماية الشباب في العمل" ومعايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة. لكن، يمكن اقتراح سن ١٨ سنة أخذاً في الاعتبار الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي وصعوبة التفتيش في بعض أماكن العمل.

غواتيمالا. ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسن هو سن الرشد.

غينيا. وفقاً للتشريعات الوطنية التي تحدد الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل.
الأردن. ١٨ سنة.

لاتفيا. ينبغي أن يكون وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٨٣ ورقم ١٨٢.

لبنان. سن الثامنة عشرة هو الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي.

ماليزيا. على الأقل ١٨ سنة، انسجاماً مع اتفاقية حقوق الطفل.

موريتانيا. وفقاً لسن الرشد (١٨ - ٢١ سنة) تفادياً لحالات الولوج بالأطفال.

موريشيوس. ينبغي أن يكون الحد الأدنى للعمل المنزلي هو نفسه المعمول به في قطاعات الاستخدام الأخرى وفقاً للقوانين الوطنية.

المكسيك. ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٨ سنة نظراً إلى المسؤولية والمخاطر التي ينطوي عليها هذا العمل.

الجبل الأسود. لا يقل عن سن إنهاء التعليم الإلزامي ولا يكون دون سن ١٥ سنة في أي حال من الأحوال.

المغرب. وفقاً للتشريعات المحلية المعمول بها.

موزامبيق. وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨.

ميانمار. ينبغي للحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي ألا يقل عن ١٨ سنة.

نيبال. ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٨ سنة. فالطفل أو المراهق يكون أكثر تعرضاً للانتهاكات بشتى أنواعها من الشخص البالغ. كما أن استخدام أي فرد في مرحلة مبكرة جداً من حياته يؤثر في نموه العقلي والبدني ويحرمه من فرص التعليم والنمو الشخصي. لكن من الشائع في نيبال، وهو بلد غير متقدم، استخدام الأطفال في القطاع المنزلي. لذلك يمكن اعتبار أن العمل عند الشباب يبدأ بعد سن ١٦ سنة.

هولندا. الحد الأدنى لسن العمل في هولندا هو ١٦ سنة.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٩ (ج).

نيكاراغوا. الحد الأدنى لسن دخول سوق العمل في نيكاراغوا هو ١٤ سنة، أما بالنسبة للعمل المنزلي، فينبغي أن يكون ١٦ سنة على الأقل.

النرويج. انسجاماً مع الاتفاقية رقم ١٣٨.

عمان. ٢١ سنة.

بنما. لا ينص قانون العمل في بنما على حظر العمل المنزلي على الأطفال القاصرين شرط ألا يهدد حياتهم ويعرضها لخطر صحي أو أخلاقي. أما التشريعات المناسبة التي تحدد أنواع العمل الخطر على الأطفال، فتتضمن على أن العمل المنزلي في أسرة شخص ثالث يكون خطراً على الطفل لأنه "ينطوي على أعمال - سواء كانت تستلزم الإقامة في مكان العمل أم لا - دون الحصول على أيام راحة أو الاستفادة من راحة محدودة خلال أيام طويلة متتالية من العمل، ودون مكان محدد للإقامة، أو ينطوي على أعمال تستدعي رعاية ممتلكات أو أشخاص والاضطلاع بمسؤوليات لا تقدر حق قدرها أو لا تقدر على الإطلاق، وتكون غير متناسبة مع سنه ونضجه".

باراغواي. وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨، والاتفاقية رقم ١٨٢. وينبغي أيضاً مراعاة القوائم الوطنية المتعلقة بأنواع العمل الخطر على الأطفال، التي تم إعدادها على أساس ثلاثي.

الفلبين. ينبغي دعم القوانين الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام.

بيرو. بما أن الدول الأعضاء تطبق تشريعات مختلفة في مجال عمل الأطفال، فينبغي الاتفاق على حد أدنى واحد لسن أداء العمل المنزلي وتكريسه في الاتفاقية التي ينبغي أيضاً أن تحدد أنواع المهام التي يجوز للشباب في الخدمة المنزلية الاضطلاع بها.

بولندا. بما يتفق مع الحد الأدنى العام لسن القبول في الاستخدام على الصعيد الوطني.

البرتغال. لكن ينبغي إيلاء الاعتبار إلى صعوبات البلدان التي تستفيد من حالات الاستبعاد التي تجيزها الاتفاقية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية. والحد الأدنى للاستخدام في البرتغال هو ١٦ سنة.

قطر. ١٨ سنة.

المملكة العربية السعودية. يمكن تحديد السن بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية المحددة لسن العمل.

سلوفينيا. يحتاج الشباب دون سن ١٨ سنة إلى حماية في ما يتعلق بتحديد ساعات العمل وحظر العمل الخطر على صحتهم ونموهم البدني والعقلي.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٥ سنة أو الحد الأدنى لسن إنهاء الدراسة في كل بلد.

إسبانيا. الحد الأدنى لسن القبول في العمل في إسبانيا هو ١٦ سنة بموافقة أو إذن من الوالدين أو الأشخاص أو الهيئات المسؤولة عن الشاب أمام القانون.

سري لانكا. ينبغي للحد الأدنى أن يكون سن استكمال التعليم الإلزامي في البلد.

السويد. تنطبق أيضاً في هذا الشأن القواعد المستندة إلى اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

سويسرا. ينبغي تطبيق الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام كما عرفته الاتفاقية رقم ١٣٨ والسن المحددة في الاتفاقية رقم ١٨٢، أو الإشارة إليهما في الحالات التي قد يكون فيها العمل المنزلي قناعاً لأسوأ أشكال عمل الأطفال.

تايلند. ينبغي للحد الأدنى ألا يقل عن سن إنهاء التعليم الإلزامي ودون سن ١٥ سنة في أي حال من الأحوال.

الإمارات العربية المتحدة. السن المقترحة هي ١٨ سنة انسجاماً مع المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨.

أوروغواي. وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

اليمن. لا تقل عن ثلاثين سنة ولا تزيد على خمسين سنة بالنسبة للعاملة المنزلية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما).

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). السن المقترحة هي ١٨ سنة.

ANDI (كولومبيا). يمكن لأصحاب العمل النظر في تنظيم الحد الأدنى لسن العمل المنزلي شريطة فهم أثره فهماً كاملاً. وينبغي استثناء المراهقين الذين يقومون برعاية الأطفال على أساس الساعة.

HUP (كرواتيا). ينبغي إيلاء الاعتبار إلى القوانين والممارسات الوطنية وجميع المسائل العملية التي تساعد على تعيين الحد الأدنى لسن العمل في هذا المجال. ومن الضروري توفير معلومات إضافية بشأن الحد الأدنى لسن استخدام اليد العاملة المهاجرة.

JCC (الأردن). السن المقترحة هي ١٨ سنة.

NHO (النرويج). ينبغي أن يكون نص الاتفاقية مرناً في حالات الحضانة المؤقتة مثلاً.

CONEP (بنما). ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٥ سنة.

EFC (سري لانكا). يمكن النظر في تعيين حد أدنى شريطة فهم الآثار المترتبة عليه فهماً كاملاً. وينبغي أن يستثنى من هذه الأحكام الشباب المراهق الذي يزاول الحضانة المؤقتة.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٩(أ).

IOE. من السابق لأوانه الالتزام بحد معين لسن الاستخدام. وينبغي مراعاة القوانين والممارسات والمسائل العملية على الصعيد الوطني، فينبغي للحد الأدنى ألا يفوق الحد الأدنى القانوني العام المطبق في أي بلد. ويمكن إضفاء بعض المرونة على النص

لتجسيد الممارسات الوطنية وربما اختلاف المعاملة باختلاف أشكال العمل. ويجب أيضاً إتاحة الفرصة لعمل الشباب المراهق في مجال الحضانة المؤقتة في ظروف تكون خاصة وغير رسمية، مثل الحضانة عند الجيران. كما يطلب تقديم المزيد من المعلومات عن التجارب التي تتعلق بأطفال العمال المنزليين الذين يقيمون في أسرة صاحب العمل (انظر السؤال ٩).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNF (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSASU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

ردود أخرى: ٢ . GSEE (اليونان)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، UGT، FS (البرازيل)، CLC (كندا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، AKAVA، STTK، SAK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ. وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

CTA (الأرجنتين). ينبغي أن يكون الحد الأدنى أعلى من السن المحددة للمهن الأخرى ومتساوياً مع السن المطلوبة لإنجاز عمل يمكن أن يترتب عليه خطر.

BAK (النمسا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٨ سنة لأن إجراءات مراقبة الأسر بفعالية تكاد تكون غير ممكنة وغالباً ما تكون القرائن الدالة على الانتهاكات غائبة. بالإضافة إلى أن ذلك سيغني عن لزوم اعتماد أحكام حمائية محددة. وإذا لم يتم تحديد السن، ينبغي توفير ضمانات الحماية استناداً إلى التوجيه 94/33/EG الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي، واستبعاد الأطفال دون سن ١٨ سنة عن أداء بعض المهام مثل رعاية الرضع أو الأطفال أو غيرها من أشكال الرعاية. وينبغي إدراج التدابير الكفيلة بحماية أداب سلوك الشباب العاملين كما ينص عليه قانون النمسا.

- ÖGB (النمسا). السن المقترحة هي ١٨ سنة.
- GFBTU (البحرين). وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.
- BILS (بنغلاديش). ١٤ سنة، انسجاماً مع الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.
- FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). وفقاً للتشريعات الوطنية.
- FENATRAD (البرازيل). ١٨ سنة وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ لمنظمة العمل الدولية.
- CNTB (بوركنيا فاسو). ١٥ سنة أو بما يتوافق مع الاتفاقية رقم ١٣٨.
- ONSL (بوركنيا فاسو). ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسنة ١٨ سنة، وفقاً للتشريعات الوطنية المتعلقة بالتعليم والحد الأدنى العام لسن الاستخدام المنصوص عليه في قانون العمل والاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.
- CGT (كولومبيا). وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ والتشريعات الوطنية إن وجدت.
- CUT (كولومبيا). الحد الأدنى للسنة المنطبق في جميع أنواع العمل الأخرى (سن الرشد).
- CTRN (كوستاريكا). وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية في هذا الشأن.
- DEOK (قبرص). الحد الأدنى المقترح هو ٢١ سنة. ونظراً إلى الاستضعاف الذي يعاني منه العمال المنزليون، يجب ألا يكون الشباب في سن مبكرة جداً.
- UGTE (اكوادور). ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسنة هو سن الرشد.
- CTS (السلفادور). ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٦ سنة بموجب إذن من وزارة العمل.
- CGT-FO (فرنسا). وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢. وينبغي أن يقتصر استخدام الأطفال القاصرين على مهام الحضانة المؤقتة. فغالباً ما يؤدي العمل المنزلي في ظروف الانعزال ومن المرجح أن يشمل عمل الأطفال أيضاً، بما في ذلك أسوأ أشكاله.
- JOC, COSYGA (غابون). يجب أن يكون الحد الأدنى محدداً وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية.
- DGB (ألمانيا). بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢. وينبغي النظر في مسألة تدريب العمال دون ١٨ سنة بصورة مستقلة.
- UNSATRAGUA (غواتيمالا). انسجاماً مع تشريعات غواتيمالا، ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه يجوز للقاصر أن يعمل فقط عند استيفاء الشروط التالية: (أ) يكون عمل الشاب ضرورياً بسبب الفقر المدقع الذي تعيشه أسرته؛ (ب) لا يؤدي الشاب إلا الأعمال الخفيفة المناسبة مع نموه البدني والعقلي والخلقي؛ (ج) ينبغي أن ينجز الشاب تعليمه الإلزامي. ويكون الإذن بالعمل مرهوناً بتقييم من خبير مهني اجتماعي.
- CNTG (غينيا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٥ سنة أو ١٦ سنة وفقاً للتشريعات المناسبة.
- HMS (الهند). وفقاً للقوانين الوطنية.
- CGIL (إيطاليا). لعل من الجدير النظر في حد مختلف (أعلى) لسن القبول في العمل المنزلي لأنه ينبغي أن يكون مرتبطاً بالاستقلال الذاتي المكتسب لدى العامل، ولا سيما (انظر السؤال ١١) عندما لا يكون هناك تمييز بين العامل المنزلي والعامل المهاجر.
- CISL (إيطاليا). ينبغي للحد الأدنى أن يزيد على ١٨ سنة، وفي حال كانت السن المحددة أقل من ذلك، فينبغي أن يكون موافقاً مع نص الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.
- UGL (إيطاليا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٨ سنة على غرار الأعمال الأخرى.
- UIL (إيطاليا). يجب أن يكون الحد مماثلاً لما هو معمول به بالنسبة إلى العمال الآخرين، أي ١٦ سنة في إيطاليا بما يسمح بالالتحاق بالتعليم الإلزامي.
- JTUC-RENGO (اليابان). وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢.
- CROC (المكسيك). وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.
- CTM (المكسيك). اعتباراً من سن ١٦ سنة.
- UNT (المكسيك). ينبغي أن يكون الحد للسنة ١٤ سنة. وينبغي أن يحصل الأطفال القاصرون الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ سنة و١٨ سنة على إذن من الوالدين أو الوكيل القانوني، وأن تتخذ الحكومة التدابير اللازمة لضمان الالتزام بهذا الصك وغيره من الصكوك المتعلقة بعمل الشباب. كما ينبغي كفالة متابعتهم التعليم وحقوقهم في التمتع بطفولتهم.
- GEFONT (نيبال). ينبغي أن يكون للأطفال العاملين الحق في اللجوء إلى وسائل الانتصاف القانونية حتى إن كان سنهم دون الحد الأدنى لسن الاستخدام.
- FNV (هولندا). بما يتفق مع الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢. وينبغي أن يكون العمل المنزلي منظماً في التشريعات الوطنية بموجب نفس اللوائح المعمول بها في الأعمال الأخرى.
- CAUS (نيكاراغوا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسنة ١٨ سنة.
- CNT (النيجر). بما أن الاتفاقية رقم ١٣٨ تحظر عمل الأطفال وأن الدول الأعضاء وضعت بناء على ذلك حداً أدنى لسن القبول في العمل، فينبغي عدم التعاطي مع العمل المنزلي على نحو مختلف عن الأعمال الأخرى.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصيتين المتصلتين بهما. وينبغي ألا يسمح للطفل دون سن ١٥ سنة بالعمل، وألا يستخدم الطفل الذي يتراوح عمره بين ١٥ سنة و١٧ سنة في الحالات التي يكون معرضاً فيها للانتهاكات أو المخاطر أو أي شكل من أشكال الاستغلال.

CSDR (رومانيا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى لسن تدبير الشؤون المنزلية هو ١٦ سنة، في حين أنه ١٨ سنة بالنسبة إلى رعاية الأطفال وتقديم الخدمات الشخصية الأخرى.

FNPR (الاتحاد الروسي). وفقاً للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ لمنظمة العمل الدولية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). سعياً إلى تخفيض خطر الانتهاكات وكفالة تمتع كل طفل بحقه في الحماية والتعليم.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢.

CSTT (توغو). ينبغي أن تكون السن ١٥ سنة وفقاً للاتفاقية رقم ١٣٨ لمنظمة العمل الدولية. لكن ينبغي ألا يؤدي الأطفال في هذا السن الأعمال المدرجة في القائمة المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). ينبغي القضاء على عمل الأطفال.

FPU (أوكرانيا). ينبغي أن تكون السن ١٨ سنة.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٨ سنة، ويكون ١٥ سنة في الحالات الخاصة شريطة الحصول على إذن من السلطات المختصة وإنهاء التعليم.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسن ١٦ سنة وفقاً للتشريعات في جمهورية فنزويلا البوليفارية.

السؤال ١١ هل ترون أنه ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن الحد الأدنى لسن استخدام العمال المنزليين المهاجرين ينبغي أن يكون ١٨ عاماً؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٣٧. ألبانيا، البحرين، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الأردن، لاقتيا، لبنان، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيوزيلندا، نيكاراغوا، النرويج، باراغواي، بيرو، الفلبين، قطر، سلوفينيا، اسبانيا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، أوروغواي، اليمن.

لا: ١٥. الأرجنتين، فرنسا، إيطاليا، ليتوانيا، ماليزيا، المغرب، نيبال، عُمان، بولندا، البرتغال، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، تايلند، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ١٥. أستراليا، النمسا، بلجيكا (CNT)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، كوستاريكا، كرواتيا، الجمهورية التشيكية، فنلندا، بنما، سري لانكا، السويد، سويسرا، تونس، الولايات المتحدة.

التعليقات

الأرجنتين. لا فرق في الأرجنتين بين العمال المواطنين والعمال الأجانب، سواء كان وضعهم نظامياً أم غير نظامي. وتنطبق المعايير المحددة في إطار السؤال ١٠.

أستراليا. ينبغي تطبيق نفس الحد الأدنى للسن المطبق على العمال الأستراليين ولا سيما فيما يتعلق بأداء الأعمال "الخفيفة".

النمسا. من الصعب تقديم سبب موضوعي لتبرير اللجوء إلى معاملة مختلفة على أساس بلد الأصل، ويجب تعريف تعبير "مهاجر" على وجه الخصوص.

البحرين. لا سيما فئة الإناث على أساس أنها الأكثر تعرضاً للتحرش الجنسي من قبل صاحب العمل.

(CNT) بلجيكا. انظر السؤال ١٠.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي عدم استغلال الأطفال القاصرين وعدم إرغامهم على العمل.

- البرازيل*. ينبغي ألا ينطبق ذلك على العمال المهاجرين فحسب بل على جميع العمال الآخرين كما سبق توضيحه.
- كندا*. ينبغي تطبيق القيود المتعلقة بالسن على كل العمال بصرف النظر عما إذا كانوا من المهاجرين أم لا.
- الصين*. ينبغي أن ينطبق الحد الأدنى بالنسبة للعمال المهاجرين بناء على نص الاتفاقية رقم ١٣٨. وبالنسبة إلى العمالة المنزلية المهاجرة عبر الحدود الوطنية (لا سيما النسائية)، ينبغي رفع السن حسب مقتضيات الحال.
- كولومبيا*. ينبغي وضع حد أدنى للسن بالنظر إلى المخاطر التي يمكن أن تلحق بالأطفال والشباب بسبب هذه الحالة.
- كوستاريكا*. انظر السؤال ١٠.
- كرواتيا*. لا حاجة إلى حالات من المحتمل أن يقع فيها تمييز. فينبغي للاتفاقية أن تقترح نفس الحد الأدنى للجميع.
- اكوادور*. هذا كفيل بضمان التوافق مع الفقرة ١ من المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨، التي تنص في فقرتها الأولى على أن الحد الأدنى لسن القبول في عمل خطر يجب ألا يكون أقل من ١٨ سنة، ومع المادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢ التي تعرف أسوأ أشكال عمل الأطفال بأنه العمل الذي من الأرجح أن يضر بصحة الطفل وسلامته وأخلاقه.
- السلفادور*. سيحول ذلك دون تحول الأطفال إلى ضحايا للاتجار أو لاستغلال الجنسي لأغراض تجارية.
- فنلندا*. إذا أجاز عمل الشباب المهاجرين دون سن ١٨ سنة، فينبغي للدول الأعضاء أن تضع أحكاماً تحدد فيها شروطاً خاصة وتستلزم الرقابة على علاقات الاستخدام هذه.
- فرنسا*. الحد الأدنى في فرنسا هو ١٦ سنة.
- غينيا*. سيحول ذلك دون أسوأ أشكال عمل الأطفال.
- لاتفيا*. هذا كفيل بضمان التوافق مع الفقرة ١ من المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨، ومع المادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.
- ماليزيا*. ينبغي رفع الحد الأدنى لسن العمال المنزليين المهاجرين إلى ٢١ سنة على الأقل، لضمان درجة عالية من النضج ومزيد من الخبرة في تدبير الشؤون المنزلية.
- موريشيوس*. قد يكون الأطفال والشباب المهاجرون معرضين للانتهاكات والاستغلال بشكل خاص.
- المكسيك*. سيؤدي ذلك إلى تثبيط عمل الأطفال. لكن، بالنظر إلى ظروف العمال المهاجرين، فقد يكون من الملائم اعتماد أحكام مرنة بحيث تسمح برفع الحد الأدنى لسن عمل المهاجرين تدريجياً إلى ١٨ سنة.
- الجيل الأسود*. نسبة تعرض العمال المهاجرين الشباب للمخاطر تبلغ ضعفي نسبة غيرهم من العمال بسبب سنهم ووضعهم كمهاجرين.
- المغرب*. ينبغي أن تحدد الدولة العضو السن وفقاً لتشريعاتها شريطة ألا يكون أقل من ١٥ سنة.
- موزامبيق*. لتفادي الاتجار بالأطفال القاصرين لغرض استغلالهم في العمل.
- نيبال*. قد يكون الحد الأدنى بالتالي ٢١ سنة أو أكثر. وإذا كان سن ١٨ سنة يعتبر مناسباً نوعاً ما للقطاعات الأخرى، فذلك لا ينطبق على العمال المنزليين المهاجرين لأنهم يعملون في بلد أجنبي وحدهم بين جدران المنازل الخاصة وبعيدين عن أية حماية تمنحها لهم حكوماتهم، فيضحون بالتالي عرضة للانتهاكات، لا سيما النساء منهم اللاتي يكن عرضة لخطر الاتجار.
- هولندا*. لا تمنح تراخيص العمل في هولندا إلا للعمال المهاجرين البالغين ١٨ سنة وما فوق.
- نيوزيلندا*. يجب أن يكون عمر المهاجر ١٨ سنة أو أكثر حتى يتسنى له تقديم طلب تأشيرة عمل بناء على سياسة الهجرة المطبقة في نيوزيلندا.
- النرويج*. لكن، ينبغي السماح للشباب المهاجرين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة و١٨ سنة بالعمل إذا وافق الوالدان على ذلك.
- عمان*. ينبغي أن يكون السن بين ٢١ و٢٥ سنة وذلك لقلّة الوعي لدى الأشخاص الذين لم يبلغوا السن المذكور.
- بنما*. تمنح بنما الحماية لجميع الأطفال القاصرين الذين يعيشون على أراضيها دون تمييز على أساس الجنسية. وفي ما يتعلق بالعمالة المنزلية المهاجرة، تنص المادة ١٠ من الاتفاق المبرم بين الأرجنتين وبيرو بشأن الهجرة، على أن يلقى العمال غير المواطنين

"معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة التي يلقاها مواطني البلد المضيف في ما يتصل بتطبيق تشريعات العمل، ولا سيما بشأن الأجور وظروف العمل والضمان الاجتماعي".

باراغواي. هذا الحكم مهم خصوصاً لأغراض هجرة الأطفال القاصرين ومنعاً للاتجار بالأطفال.

بيرو. ينبغي مراعاة العوامل الاجتماعية الثقافية والحاجة إلى الحيلولة دون انتزاع الأطفال القاصرين من محيطهم.

الفلبين. ربما كان من اللازم وضع حد أدنى يفوق السن المحددة للعمال المواطنين نظراً إلى شدة مواطن الضعف في العمل المنزلي الذي يستلزم من العامل أن يكون ناضجاً بدنياً ونفسياً.

بولندا. ينبغي تطبيق الحد الأدنى العام لسن القبول في العمل دون تمييز. ويمكن النظر فيه من أجل التمييز بين سن القبول بالنسبة إلى اليد العاملة المهاجرة (قد يكون المبرر منع هجرة الأحداث بمفردهم) و سن القبول في العمل الذي يؤديه أشخاص هاجروا في وقت سابق (لأسباب أخرى).

البرتغال. قد يكون العمال المهاجرون أكثر تعرضاً لظروف العمل السيئة من العمال المواطنين، إلا أن رفع الحد الأدنى لسن استخدام المهاجرين إلى ١٨ سنة، لا يحل على الأرجح المشكلة وقد يكون إجراء تمييزياً.

المملكة العربية السعودية. ينبغي أن يكون الحد الأدنى بالنسبة إلى مواطني الدولة ١٨ سنة، ويكون ٢١ سنة على الأقل بالنسبة إلى العمالة الوافدة، وتنص الاتفاقية على أنه يجوز للدول أن تحدد السن الأدنى للعمالة المنزلية غير المواطنة طبقاً لحاجاتها فوق الحد الأدنى المنصوص عليه في الاتفاقية.

صربيا. ينبغي أن يكون الحد الأدنى هو ١٥ سنة.

جنوب أفريقيا. ينبغي ألا يؤدي الحد الأدنى المحدد إلى التمييز ضد العمال المهاجرين بل أن يطبق بطريقة متجانسة.

اسبانيا. لأن ظروف هجرة العمال ذات طبيعة خاصة ومن الصعب التحقق من استيفاء شرط الإذن المطلوب من الوالدين.

سري لانكا. ينبغي تحديد سن ١٨ سنة كحد أدنى للعمل في الحالات المرتبطة بالعمل الليلي أو العمل الخطر.

السويد. انظر السؤال ١٠.

سويسرا. انظر السؤال ١٠.

تاييلند. ينبغي أن يكون الحد الأدنى مساوياً للسن المطبقة على العمالة المنزلية المواطنة.

تونس. من اللازم تعيين حد أدنى للأجور من أجل حماية العمالة المنزلية المهاجرة من جميع أشكال الاساءة والاستغلال.

الإمارات العربية المتحدة. ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسن ٢١ سنة.

الولايات المتحدة. لا موقف بشأن هذه المسألة في الوقت الحاضر. وينبغي للاتفاقية أن توضح على الأقل أن ١٨ سنة هو الحد الأدنى الذي ينبغي تحديده بالنسبة لأي عمل منزلي بشكل أسوأ أشكال عمل الأطفال كما تعرفها الاتفاقية رقم ١٨٢.

اليمن. انظر السؤال ١٠.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٢. CNI (البرازيل)، JCC (الأردن)،.

لا: ٣. DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٦. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٨ سنة بالنسبة إلى جميع العمال المنزليين سواء كانوا مهاجرين أم لا. انظر السؤال ١٠.

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ١٠.
 SEV (اليونان). تطرح المسألة للمناقشة أثناء المفاوضات.
 DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي تحديد الحد الأدنى وفقاً للوائح المطبقة في كل بلد.
 NHO (النرويج). انظر السؤال ١٠.
 CONEP (بنما). قد يكون سن ١٥ سنة مقبولاً.
 EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٠.
 UPS (سويسرا). انظر السؤال ٩(أ).
 IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ١٠. ستستفيد المناقشات من معلومات إضافية بشأن الحد الأدنى لسن العمالة المهاجرة وأية ضمانات تسري على الشباب بموجب قانون الهجرة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٠٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC.IUF

لا: ٤. DEOK (قبرص)، CGIL (إيطاليا)، CTM (المكسيك)، FEDUSA (جنوب أفريقيا).

ردود أخرى: ١٢. COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، UIL (إيطاليا)، CNT (النيجر)، CS (بنما)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، HMS، FEASIES، CSTS (السلفادور)، AKAVA، STTK، SAK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيجال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، UGTT (تونس)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)،

- IUF، ITUC. سيؤدي ذلك إلى ضمان التوافق مع الفقرة ١ من المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨، ومع المادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.
- CTA (الأرجنتين). ينبغي وضع حد أدنى للسن نظراً إلى مواطن الضعف التي تشوب هذا القطاع إزاء ظروف العمل الخطرة وحالات التمييز والانتهاكات.
- BAK (النمسا). انظر السؤال ١٠. ينبغي عدم التمييز بين العمالة المواطنة والعمالة المهاجرة. لكن، نظراً إلى ضرورة حماية الشباب المهاجرين بشكل خاص، يجب أن يكون الحد الأدنى لسن العمل ١٨ سنة في جميع الأحوال.
- COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي عدم استغلال الأطفال القاصرين وعدم إرغامهم على العمل.
- FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي عدم استغلال الأطفال القاصرين وعدم إرغامهم على العمل.
- FENATRAD (البرازيل). سيضمن ذلك الاتساق مع المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨ والمادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.
- ONSL (بوركنيا فاسو). سيضمن ذلك الاتساق مع المادة ٣(١) من الاتفاقية رقم ١٣٨ والمادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.
- CLC (كندا). انظر السؤال ١٠.
- CGT (كولومبيا). وفقاً للمادة ٣(١) من الاتفاقية رقم ١٣٨ والمادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢.
- CMTC (كوستاريكا). ينبغي تحديد ذلك أيضاً بالنسبة إلى جميع الأعمال الأخرى.
- DEOK (قبرص). ٢١ سنة على الأقل.
- CNUS (الجمهورية الدومينيكية). يتسم العمل المنزلي بالخطورة لأنه يستلزم الاستعمال المستمر لمواد التنظيف السامة. وبالتالي ينبغي أن يكون مقتصرًا على الأشخاص الراشدين فقط.
- SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). يعاني الأطفال والعمال المنزليون المهاجرون بشكل خاص من خطورة التعرض للاساءات لأن الموارد التي تسمح لهم بالفرار من حالات التعسف قليلة جداً لديهم بالمقارنة مع المواطنين. ويمكن إيلاء المراعاة إلى العمل غير المتفرغ المرتبط بالتعليم الأساسي المتاح في المدارس الرسمية، وفي هذه الحالة يمكن أن يكون الحد الأدنى أقل من السن المحدد.
- CFDT (فرنسا). مع أن الحد الأدنى المطبق في فرنسا لسن القبول في العمل هو ١٦ سنة، فإن الحد الأدنى بالنسبة إلى العمال المهاجرين ينبغي أن يكون ١٨ سنة لأن الشباب أكثر تعرضاً للهجرة غير المشروعة التي قد تؤدي إلى الحالات الشبيهة بالرق. ينطوي قطاع العمل المنزلي وخدمات رعاية الأشخاص، على مهن تستلزم درجة عالية من المسؤولية المدنية حتى إن كانت متاحة لأشخاص تبلغ أعمارهم ١٦ سنة وما فوق. ونادراً ما يضطلع الشباب بتقديم هذه الخدمات فعلاً لأن التدريب المهني غير متطور في هذا القطاع، ومن النادر أيضاً أن تمنح السلطات المختصة تصريحاً بالعمل إلى شخص دون سن ١٨ سنة لأداء مهام مساعدة الأمومة مثلاً.
- CGT-FO (فرنسا). انظر السؤال ١٠.
- JOC، COSYGA (غابون). ينبغي أن يذهب الشباب دون سن ١٨ سنة إلى المدارس.
- UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي منح تراخيص خاصة للعمال المهاجرين الشباب تفي بالمتطلبات الموضحة تحت السؤال ١٠.
- CNTG (غينيا). وفقاً للقانون الدولي.
- CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٩ سنة.
- KSPSI، KSBSI، KSPI (إندونيسيا). وفقاً للاتفاقية رقم ١٨٢.
- CGIL (إيطاليا). ينبغي ألا يكون الحد الأدنى لسن العمل متبايناً بناءً على اختلاف المراكز.
- UIL (إيطاليا). من الضروري مراعاة الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي مع أن ذلك غير ممكن في إيطاليا نظراً إلى التشريعات السارية.
- CROC (المكسيك). وفقاً للممارسات الوطنية.
- CTM (المكسيك). ينبغي أن يحصل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ سنة و١٧ سنة على فرص العمل.
- UNT (المكسيك). للتأكد من أن الهجرة قانونية وأن تشريعات بلد المقصد تنطبق.
- CNT (النيجر). من المتوقع إجراء المزيد من المناقشات في هذا الخصوص. وسيكون موقف الدول الأعضاء مرهوناً بأوضاعها الاجتماعية الاقتصادية.
- CONATO (بنما). الأطفال القاصرون أكثر تعرضاً لخطر الاستغلال.
- CS (بنما). إن العمل المنزلي مرهق، لذلك ينبغي أن يكون الحد الأدنى لسن العمل فيه هو ١٨ سنة.
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). لكن، نظراً إلى الصعوبات والمخاطر التي تشوب العمل المنزلي، ولا سيما بالنسبة إلى العمال المهاجرين، ينبغي أن تترك للدول حرية تقرير حد أدنى يكون أكثر من ١٨ سنة.
- CNS-Cartel Alfa (رومانيا). يكون الحد الأدنى لسن العمل في أنشطة تدبير الشؤون المنزلية هو ١٦ سنة، ويكون ١٨ سنة بالنسبة إلى رعاية الأطفال وتقديم الخدمات الشخصية الأخرى، بموجب قانون العمل.
- FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى ١٥ سنة وفقاً لسن القبول في العمل بشكل عام.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي وضع حد أدنى للسن لأن العديد من العمال الشباب البالغين من العمر ١٥ سنة يعانون من الاستغلال.

NTUF (سري لانكا). يكون سن ١٨ سنة مقبولا بالنسبة إلى الخدمات المنزلية.

LCT، NCPE، SERC، TTUC (تايلند). ينبغي أن يكون الحد الأدنى نفسه لسن العمال المنزليين المحليين وتمشيا مع الاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢.

CSTT (توغو). هو نفسه سن الرشد.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن تتحقق السلطات المختصة من الامتثال لهذا الحكم. وينبغي تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين المواطنين والأجانب.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). انظر السؤال ١٠.

السؤال ١٢ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن أن يكون للعمال المنزليين، شأنهم شأن جميع العاملين بأجر، ما يلي:

(أ) شروط استخدام عادلة فضلا عن ظروف عمل لائقة، وحيثما أمكن عمليا، ظروف معيشة لائقة؛

(ب) مكان عمل آمن ومأمون؛

(ج) ضمان اجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة؛

(أ) شروط استخدام عادلة فضلا عن ظروف عمل لائقة، وحيثما أمكن عمليا، ظروف معيشة لائقة؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٤. دولة بوليفيا المتعددة القوميات، الصين، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. إن هذه الشروط ملازمة لحالة الإنسان، ولا سيما في العمل المنزلي الذي يؤدي في الأسر.

أستراليا. شريطة أن يستبعد ذلك العمال المرتبطين بترتيبات تجارية بحتة. انظر السؤال ٦١.

البرازيل. لأنها حقوق العمل الدنيا التي ينبغي أن تكون مضمونة لجميع العمال. علاوة على أن العمال المنزليين أكثر استضعافا بسبب انعزالهم.

شيلي. ستساعد هذه الشروط على التغلب على أشكال انعدام المساواة في هذا العمل وتحسن وضع العمال المنزليين المقيمين في مكان عملهم وهم الأكثر استضعافا لعجزهم عن التصرف في وقتهم بحرية.

الصين. ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لضمان شروط استخدام عادلة وظروف عمل لائقة. ونظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي، من غير المناسب الاكتفاء بالمقارنة بينه وبين الأعمال الأخرى على أساس التفرغ.

كولومبيا. من حق العمال المنزليين، شأنهم شأن العمال الآخرين، الحصول على أجور وتغطية كاملة للضمان الاجتماعي وحماية اجتماعية أساسية وغير ذلك من الإعانات. ويعفى العمال المنزليون من دفع العلاوات. وهو الاستثناء الوحيد الذي يميزهم عن سائر العمال إذ يعتبر القانون أن هذا الالتزام ينطبق على المنشآت المنتجة فقط.

اكوادور. ينبغي أن تدرج تفاصيل إضافية في التوصية.

السلفادور. كحق إنساني أساسي.

غواتيمالا (ONAM و UMT). كما ينص عليه الدستور وقانون العمل. فمن اللازم إنفاذ الأحكام السارية بدلاً من وضع أحكام جديدة.

غينيا. وفقاً لمفهوم العمل اللائق المعتمد في منظمة العمل الدولية.

الأردن. مساواة مع العاملين بأجر.

لاتفيا. ينبغي أن تدرج تفاصيل إضافية في التوصية.

موزامبيق. ينبغي معاملة العمال المنزليين كغيرهم من العمال رغم أنهم يخضعون لنظام خاص.

نيبال. ينبغي أن تحدد شروط الاستخدام بوضوح الواجبات والمسؤوليات التي تعود على العمال المنزليين والتي يجب أن تكون عادلة ولائقة ومقبولة بموجب القوانين والقواعد الاجتماعية في البلد. وينبغي أن تكون ظروف العمل والمعيشة مرضية حيثما أمكن عملياً، وخالية من المخاطر الصحية ومقتربة بتدابير السلامة الملائمة والترتيبات المناسبة لجميع المتطلبات الأساسية.

نيوزيلندا. تنطبق تشريعات الاستخدام بشكل عام على جميع المستخدمين بصرف النظر عن مهنتهم.

نيكاراغوا. يحق للعمال المنزليين العمل في ظروف أفضل نظراً إلى طبيعة عملهم.

بنما. لكن من الأساسي التركيز أكثر على النساء لأن ثمة العديد من العوامل التي قد تزيد من شدة استضعافهن في ما يتعلق بممارسة حقوق العمل (نظراً إلى الحمل أو الفئدة الإثنية أو العرق واللامساواة بين الأجور مقارنة مع العمال المنزليين الذكور). [إشارة إلى السؤال ١٢ كاملاً].

بيرو. ينبغي تعريف تعبير "ظروف عمل عادلة" مع توضيح المجال الذي ينبغي أن تطبق عليه هذه الشروط العادلة ولصالح أية جهة. وينبغي أيضاً تعريف تعبير "العمل اللائق" و"ظروف معيشة لائقة".

بولندا. ينبغي أن تقتصر ظروف المعيشة اللائقة فقط على الحالات التي يوفر فيها صاحب العمل المسكن.

جنوب أفريقيا. ينبغي تحديد الحد الأدنى لمعيار ظروف المعيشة بما يتفق والسياسات والممارسات الوطنية.

سويسرا. نعم من حيث المبدأ، لكن ينبغي أن تكون التدابير منسجمة مع الظروف الوطنية. انظر السؤال ٢.

تونس. نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي، من الضروري تعريف تعابير "شروط استخدام عادلة"، و"ظروف عمل لائقة"، و"ظروف معيشة لائقة".

الولايات المتحدة. ينبغي أن يعكس مدى ما تشمل هذه التدابير غالبية عمال القطاع المنظم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، Business NZ (نيوزيلندا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). لا يمكن تطبيق الأحكام العامة على العمل المنزلي نظراً إلى طبيعته الفريدة. وينبغي تعريف هذه المفاهيم بصورة أوضح.

HUP (كرواتيا). ينبغي تغيير اللفظين غير الواضحين "عادل" و"لائق".

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي أن تكون ظروف العمل موافقة للظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسرة وقائمة على الاتفاق المبرم بين الطرفين.

Business NZ (نيوزيلندا). تنطبق التشريعات في نيوزيلندا على جميع المستخدمين بصورة عامة بصرف النظر عن مهنتهم. EFC (سري لانكا). ينبغي الامتناع عن مقارنة العمل المنزلي مع المعايير العامة لأنه نوع فريد من الاستخدام. ومن الضروري تعريف مفهومي "عادل" و"لائق".

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). ينبغي تفادي تضمين مفهوم "شأنهم شأن جميع العاملين بأجر" في أي معيار، لأن المقصود بالجهة المستفيدة يظل غير واضح. ولعل من المناسب النظر في التدابير الموجهة إلى نتائج أو ممارسات محددة دون أية مقارنة. وبالطبع، سيؤدي ذلك إلى غياب أي أساس لتفضيل العمال المنزليين قياساً إلى الفئات الأخرى من العمال على الصعيد الوطني، كغياب نص قانوني وطني بشكل عام يتطرق إلى إعانات الأمومة. لذلك فإن مفهوم "عادل" ومفهوم "لائق" نسبياً وغير دقيقين بما فيه الكفاية للتمكن من انفاذهما. وينبغي بالتالي تحديد معناهما بالضبط مع مراعاة الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي (مثل توفير المأكل والسكن كأجر عيني). وربما كان من المفيد الفصل بين الاستخدام وظروف المعيشة في فقرتين مستقلتين. وينبغي النظر في مدى قابلية تنفيذ مفهوم "ظروف المعيشة" وأثر معالجته، وقد يصبح النظر فيه إطناباً بحكم السؤال ١٩. أما في ما يتعلق بالعمال الذين يقيمون خارج مكان عملهم، فمن المفروض أن تبقى ظروف المعيشة قضية خاصة بالمستخدمين أنفسهم.

العمال

مجموع عدد الرموز: ١٢٤.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تربنيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT (بنن)، FS (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CLC (كندا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNTD، CNUS، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، AKAVA، SAK and STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، JOC، COSYGA، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، APL (بيرو)، FFW، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (البرتغال)، UGT (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NTUF (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا

المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ، (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO، (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. تدرج تفاصيل إضافية في التوصية.

BAK (النمسا). ينبغي أن تنص التوصية على الأقل على كفالة الغذاء الكافي وظروف معيشة لائقة للعمال المنزليين الذين يقيمون في مكان عملهم. وينبغي دفع أجر عيني كمبلغ مالي إضافي خلال الإجازة السنوية والمرضية.

COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). كما ينص عليه قانون دولة بوليفيا المتعددة القوميات. لكن القانون لم يحدد أية هيئة عامة للإشراف على تنفيذ هذه الأحكام.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بنفس الحقوق المخولة لكل العمال. وينبغي أن تشمل ظروف العمل اللائقة: ظروف السكن اللائقة (غرفة منفصلة لائقة لضمان خصوصية العامل)؛ توفير معدات العمل؛ فترات الراحة؛ حظر المضايقة الجسدية واللفظية والجنسية والعقلية والنفسية؛ توفير غذاء جيد النوعية مجاناً؛ الحق في الرعاية الصحية؛ توفير شهادة صحية عند التوظيف وإنهاء عقد الاستخدام؛ بالإضافة إلى ذلك ينبغي حظر احتجاز مستندات العامل على أصحاب العمل. وتحقيقاً لهذه الظروف، ينبغي أن تحظى نقابات العمال المنزليين بحقوق متساوية مع حقوق النقابات العمالية الأخرى، كما ينبغي إجازة تفتيش العمل في أماكن العمل.

CMTC (كوستاريكا). لأن كل عامل إنسان وينبغي ألا يتعرض للتمييز.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي ألا يتعرض أي عامل للتمييز في الاستخدام والمهنة.

DEOK (قبرص). لا يؤدي العمال المنزليون في العديد من الحالات عملاً لانقاً ولا يتمتعون بظروف معيشة مناسبة.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ترد جميع هذه الأحكام في القانون الدولي والتشريعات الوطنية لكن من الأفضل إعادة تأكيدها لسد الثغرات الممكنة من الناحية القانونية. وينبغي وضع آليات إنفاذ فعالة بما في ذلك فرض عقوبات مناسبة.

CGT (هندوراس). تكون ظروف العمل في بعض الأحيان مهينة ولا إنسانية وتمييزية.

CGIL (إيطاليا). هذا الشرط مهم بوجه خاص لأن العمل المنزلي يؤدي في أسرة ويشكل بالتالي "محيط العمل والمعيشة" في آن واحد.

CISL (إيطاليا). هذا الشرط مشمول في الاتفاق الجماعي الوطني في إيطاليا.

CTM (المكسيك). ينبغي أن ينطبق كما هو الحال بالنسبة إلى جميع الأعمال الأخرى.

(ب) مكان عمل آمن ومأمون؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٦٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفاكيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١. نيوزيلندا.

ردود أخرى: ٢. دولة بوليفيا المتعددة القوميات، الجمهورية التشيكية.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي أن تحترم أحكام السلامة والصحة المهنية وأن يستفيد العمال من التأمينات والرعاية الطبية الملزمة في حالة الحوادث المتصلة بالعمل.

أستراليا. انظر السؤال ١٢ (أ).

بلجيكا (CNT). لكن من الصعب أن يفرض على أصحاب العمل الذين يستخدمون العمال المنزليين التقيد بنفس التزامات السلامة والصحة المهنية التي تقع على غيرهم من أصحاب العمل. وينبغي بالتالي وضع أحكام محددة لتوفير الحد الأدنى لمعيار الحماية لجميع العمال المنزليين.

بلجيكا (SPF). الوقاية وتقديم المعلومات عنصران مهمان في هذا الشأن.

شيلي. ينبغي ضمان ظروف الصحة والسلامة الملائمة لهذا العمل.

كولومبيا. ينبغي دعم التدابير الوقائية والحمائية بالنظر إلى الظروف التي يؤدي فيها العمل المنزلي.

السلفادور. هذا حق إنساني أساسي.

المكسيك. ينبغي أن يحظر على العمال استعمال المواد السامة والأدوات الخطيرة وأداء الأعمال شديدة الخطورة. وينبغي تحديد تدابير الصحة والسلامة التي يجب احترامها في الأسرة.

موزمبيق. ينبغي أن يتأكد صاحب العمل من أن العامل المستخدم يعمل في ظروف لا تشكل خطراً على حياته وسلامته.

نيوزيلندا. لا تتحمل الأسر التي توظف أشخاصاً للعمل في منازلها في نيوزيلندا نفس المسؤوليات التي تقع على أصحاب العمل الآخرين إزاء الصحة والسلامة في العمل نظراً إلى طبيعة مكان العمل الخاصة. فالمسؤوليات يتفق عليها الطرفان.

نيكاراغوا. نظراً إلى أن العمال المنزليين معرضون غالباً لأخطار غالباً ما تتهدد حياتهم.

بيرو. ينبغي أن تكون التعاريف في هذا المجال واضحة وذات طابع تقني إلى أعلى درجة ممكنة.

البرتغال. مع إيلاء الاعتبار اللازم إلى الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي ومكان العمل.

إسبانيا. ينطبق الحق في السلامة والصحة المهنية على جميع العمال في إسبانيا بموجب تشريعاتها. إلا أن القانون الذي ينص على الوقاية من المخاطر المهنية غير قابل للتطبيق على العمال المنزليين.

الولايات المتحدة. انظر السؤال ١٢ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٩.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٢. DPN APINDO (إندونيسيا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). ينبغي تشجيع السلامة الأسرية بصورة عامة وينبغي أن تعمل الحكومة على توفير خدمات بشأن السلامة الأسرية والتدريب عليها بدلاً من إضافة معيار يتضمن بيانات عن مسؤولية السلامة والصحة المهنية. فلا يستطيع صاحب العمل عملياً أن يتحمل التزامات ومسؤوليات السلامة والصحة المهنية كاملة كما هو شأن أصحاب العمل الآخرين.

DPN APINDO (إندونيسيا). انظر السؤال ١٢ (أ).

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ١٢ (أ) بشأن مفهوم "شأنهم شأن جميع العاملين بأجر". ويمكن تعزيز السلامة الأسرية بشكل عام، من خلال إقبال الحكومة على توفير الخدمات في مجال السلامة الأسرية والتدريب عليها، بدلاً من وضع معيار يتضمن بيانات عن مسؤولية السلامة والصحة المهنية. ويبدو تعبير "أمن" غير مناسب. فليس واضحاً إن كان المقصود منه هو الأمن الشخصي أو أمن الممتلكات أو أمن الاستخدام.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٠.

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)،

CNTG (غابون)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، ICTU (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، JTUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، LBAS (لاتفيا)، RENGU (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، CAUS (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CUT-A (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، UGT-P (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

ردود أخرى: ١. CGT (هندوراس).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). غالباً ما ينظر خطأ إلى العمل المنزلي على أنه آمن ولا يندر بأي تهديد رغم أنه ينطوي على عدد من المخاطر التي تزيد بزيادة الشعور بالتعب الناجم عن ساعات العمل الطويلة. فهو عبارة عن سلسلة من العمليات المتكررة التي تتطلب مثلاً الانحناء وبسط اليد لالتقاط الأشياء ورفع الأشياء الثقيلة والعمل في درجات حرارة قصوى (عند الطبخ وكي الملابس)، واستعمال أدوات قاطعة (السكاكين) واستعمال مواد تنظيف ربما كانت سامة والتعرض للغبار لفترات مطولة. وقد تزداد درجة التعرض لهذه المخاطر بين العمال المنزليين المهاجرين بسبب قلة معرفتهم بالمواد المحلية واللغة المحلية. بل إنهم يكادون لا يتحكمون بالظروف التي يعملون فيها والأدوات التي يستعملونها وساعات عملهم وسلامتهم.

ACTU (أستراليا). ينبغي أن تدرج تفاصيل إضافية في التوصية.

FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). كما تنص عليه التشريعات في دولة بوليفيا المتعددة القوميات. إلا أن القانون لم يحدد أية هيئة عامة للإشراف على تنفيذ هذه الأحكام.

CLC (كندا). ينبغي أن يمنح العمال المنزليون الحماية نفسها الممنوحة لسائر العمال بموجب التشريعات الوطنية.

CGT (كولومبيا). يدخل هذا الشرط ضمن التزامات أصحاب العمل في كولومبيا، والمفروض أن يكون جميع العمال لدى الأسر منخرطين في نظام تعويض العمال عن الإصابات المهنية.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن تشمل الأحكام العامة للسلامة والصحة المهنيين المنصوص عليها في القوانين الوطنية العمال المنزليين أيضاً.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). نظراً إلى أن العمال المنزليين ظلوا على مر التاريخ يعملون في ظروف غير لائقة وخطرة ولا إنسانية.

ICTU (أيرلندا). ينبغي أن يشمل الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في حالة الإصابات المهنية.

CISL (إيطاليا). انظر السؤال ١٢ (أ).

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي لهذه التدابير أيضاً أن تضمن للعمال إمكانية استعمال الهواتف في حالة الطوارئ وتفاذي حزمهم داخل البيت عند البحث عن المساعدة في حالة الأخطار الوشيكة.

IUF. إن العمال المنزليين معرضون للعديد من المخاطر المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين التي يواجهها العاملون في الفنادق والمطاعم و/أو مقدمو الرعاية (الإصابة بالحروق والجروح والسقوط والتعرض للمواد الكيميائية والإصابات المتكررة بسبب التوتر والإصابة بالحساسية والإجهاد والتحرش الجنسي والعنف، وما إلى ذلك). لذلك، ينبغي أيضاً تطبيق اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢، والاتفاقية رقم ١٨٧ والاتفاقية رقم ١١١ على العمال المنزليين.

(ج) ضمان اجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٥/٨. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ٤. البحرين، الأردن، ماليزيا، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٥. دولة بوليفيا المتعددة القوميات، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، الجمهورية العربية السورية، اليمن.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي أن تنص الأحكام المتصلة بحماية الأمومة على ضمان استقرار الاستخدام إلى جانب دفع إعانات إجازة الأمومة. كما ينبغي ضمان أمن الوظيفة في حالة زواج العامل.

أستراليا. انظر السؤال ١٢ (أ).

بلجيكا (CNT). انظر السؤال ١٢ (ب).

بلجيكا (SPF). انظر السؤال ٦ (ب).

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. هذا المبدأ مشمول في التشريعات في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، لكن المشكلة تكمن في إنفاذ الأحكام ذات الصلة.

كولومبيا. ينبغي أن تنص الاتفاقية، كجانب أساسي من العمل اللائق، على توفير تغطية كاملة للضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة والأبوة والإجازات ذات الصلة والاستفادة من الإعانات اللازمة وسدادها. ولا يمنح العمال المنزليون إعانات إضافية تفوق ما ينص عليه قانون العمل لأن ظروف العمل متساوية بين جميع العمال.

اكوادور. إذا كانت حماية الأمومة أساسية فإن الجوانب الأخرى للضمان الاجتماعي ضرورية أيضاً بالنسبة إلى العمال المنزليين. لذلك ينبغي أن تضع التوصية آليات محددة للنظر في الحالة الخاصة للعمال المنزليين الذين يعملون لحساب العديد من أصحاب العمل، وتتيح لهم إمكانية الاستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي.

اليونان. ينبغي أن تعكس الصياغة الفروق الوطنية المتصلة بنطاق علاقات الاستخدام، التي يتعين فيها دفع التأمين الاجتماعي والتي يحق فيها الاستفادة من الإعانات.

غواتيمالا (ONAM). إن انتهاك حق حماية الأمومة للعاملات في الأسر كثير الانتشار وكذلك الحال بالنسبة إلى اختبار الحمل قبل العمل.

الأردن. ينبغي إجراء دراسة بخصوص هذه المسألة لأن ذلك من شأنه أن يضيف عبئاً آخر على صاحب العمل فالعقود غالباً ما تكون محدودة المدة.

لايفيا. إذا كانت حماية الأمومة أساسية فإن الجوانب الأخرى للضمان الاجتماعي ضرورية أيضاً بالنسبة إلى العمال المنزليين. لذلك ينبغي أن تضع التوصية آليات محددة للنظر في الحالة الخاصة للعمال المنزليين الذين يعملون لحساب العديد من أصحاب العمل، وتتيح لهم إمكانية الاستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي. ويمكن ملاحظة تقدم إيجابي نحو تحقيق هذا الهدف في النماذج التي تضمن أجوراً عادلة تدفع بانتظام وبعض إعانات الضمان الاجتماعي لصالح العمال المنزليين غير المتفرغين والمؤقتين، مثل شيك الخدمة في فرنسا أو إيصال الخدمة في بلجيكا.

لبنان. يشترط المعاملة بالمثل في توفير الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين.

نيبال. ينبغي أن يكون نفس النظام الساري على أصحاب الأجور الآخرين بما فيه صندوق التوفير والإعانات الطبية والتأمين من الحوادث وحماية الأمومة والمنحة المالية عند انتهاء الخدمة.

هولندا. ينبغي أن يعطي الصك مجالاً كافياً للدول الأعضاء حتى تأخذ في الاعتبار الوضعية الاستثنائية لأصحاب العمل من الخواص عند تحديد نطاق وتفاصيل التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي لصالح العمال المنزليين.

نيوزيلندا. قد يكون المستخدمون المنزليون والعاملون المنزليون لحسابهم الخاص في نيوزيلندا مؤهلين للاستفادة من إجازة أبوية مدفوعة الأجر ويتوقف ذلك على وضع استخدامهم.

نيكاراغوا. يطرد صاحب العمل بشكل عام، العاملة المنزلية من الخدمة إذا تبين أنها حامل، فتجد نفسها دون أية حماية. وهذا إجراء تمييزي.

البرتغال. ينطبق نظام الضمان الاجتماعي العام في البرتغال على العمال المنزليين، مع وجود بعض السمات الخاصة.

رومانيا. ينبغي إدراج حماية الأمومة.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن ينص الصك على اعتماد هذه الحقوق بصورة تدريجية. وينبغي الحرص على تقادي تحميل الدول الأعضاء عبئاً مفرطاً في حال عدم اسهام العمال المنزليين في مخطط الضمان الاجتماعي، إذا كان هذا الأخير قائماً على الاشتراكات.

اسبانيا. كما تنص عليه التشريعات الاسبانية.

سورينام. ستكون عملية التنفيذ معقدة لأن غالبية العمال المنزليين يزاولون عدة أعمال. ويكون وضعهم في بعض الأحيان غير واضح، ولا يعتبرون مستخدمين.

الجمهورية العربية السورية. حسب شروط الاستقدام.

تايلند. وفقاً لقوانين كل دولة عضو. وينبغي أن تحدد إجازة الأمومة مدفوعة الأجر للعاملات في المنازل على نحو ملائم أخذة في الاعتبار شروط الاستخدام التي قد تختلف من عامل بأجر إلى آخر.

الولايات المتحدة. انظر السؤال ١٢(أ).

أوروغواي. ينص القانون في أوروغواي على أن قانون العمل وجميع الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي قابلة للتطبيق على العمال المنزليين.

اليمن. تدرج حماية الأمومة ويكتفى بحقوق نهاية الخدمة في الضمان الاجتماعي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٨.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ١. IOE.

التعليقات

JCC (الأردن). لا بد من إجراء دراسات مستفيضة حول توفير الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين خاصة وأن مدة عملهم محدودة، وتؤدي إلى خلق عبء إضافي على أصحاب العمل.

IOE (المنظمة الدولية لأصحاب العمل). انظر السؤال ١٢(أ) بشأن مفهوم "شأنهم شأن جميع العاملين بأجر".

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-

K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-IŞ (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ٢. CFTUI (الهند)، CTM (المكسيك).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، FS (البرازيل)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، FNV، CNV (هولندا)، NIDWU (نيبال)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، APL، TUCP، FFW (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، NATURE، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. إذا كانت حماية الأمومة أساسية فإن الجوانب الأخرى للضمان الاجتماعي ضرورية أيضاً بالنسبة إلى العمال المنزليين. لذلك ينبغي أن تضع التوصية آليات محددة لمراعاة الحالة الخاصة للعمال المنزليين الذين يعملون لحساب العديد من أصحاب العمل، وتتيح لهم إمكانية الاستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيبال)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، BNS (رومانيا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. يمكن ملاحظة تقدم إيجابي نحو تحقيق هذا الهدف في النماذج الرامية إلى ضمان دفع منتظم لأجور عادلة وبعض إعانات الضمان الاجتماعي لصالح العمال المنزليين غير المتفرغين والمؤقتين، مثل شيك الخدمة في فرنسا أو إيصال الخدمة في بلجيكا.

ACTU (أستراليا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، JOC، COSYGA (غابون)، UGTT (تونس)، TÜRK-IŞ (تركيا). ينبغي أن تضع التوصية آليات محددة للنظر في الحالة الخاصة للعمال المنزليين الذين يعملون لحساب العديد من أصحاب العمل، وتتيح لهم إمكانية الاستفادة من إعانات الضمان الاجتماعي.

BILs (بنغلاديش). إذا كانت حماية الأمومة أساسية فإن الجوانب الأخرى للضمان الاجتماعي ضرورية أيضاً بالنسبة إلى العمال المنزليين.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يطبق أيضاً على العاملين بصورة عارضة.

CLC (كندا). ينبغي أن يكون ذلك مماثلاً لما تنص عليه تشريعات الدول الأعضاء ومختلف الولايات القضائية في الدول الفدرالية بشأن العاملين على أساس التفرغ الكامل والتفرغ الجزئي والعاملين بصورة عارضة.

CUT (كولومبيا). إنه أحد دعائم العمل اللائق.

ASTRADOMES (كوستاريكا). ينبغي أيضاً مراعاة ظروف العمال المنزليين المهاجرين لتمكينهم من الاستفادة من معاشات الشيخوخة في بلدانهم الأصلية.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي توفير الضمان الاجتماعي كحق إنساني لكل العمال دون استثناء وبصرف النظر عن استخدامهم أو مهنتهم.

- DEOK (قبرص). لا توفر معظم البلدان حماية الأمومة للعاملات في المنازل بل يعيد صاحب العمل و/أو وكالات الاستخدام العاملات الحوامل إلى بلدانهم الأصلية.
- CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي أن يكون من حق كل العاملات في المنازل الإفادة من حماية الأمومة حتى إن كن تعملن لحساب أصحاب عمل عدة.
- SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). ينبغي أن تنص على آليات محددة تأخذ في الاعتبار الوضع الخاص للعديد من العمال المنزليين الذين يعملون، مثلاً، على أساس الدوام الجزئي لحساب أصحاب عمل عدة.
- CFDT (فرنسا). في ما يتعلق بخدمات رعاية الأشخاص في فرنسا، نعمل على تشجيع احترام العمال في هذا القطاع. ومن الضروري جداً مراعاة أوقات عمل العمال المنزليين، التي غالباً ما تكون متقطعة، من أجل منحهم حماية اجتماعية عالية.
- DGB (ألمانيا). ينبغي توفير حماية الأمومة أساسية فضلاً عن الجوانب الأخرى للضمان الاجتماعي. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للعاملين على أساس الدوام الجزئي لحساب أصحاب عمل عدة، وينبغي مراعاة نظم شيك الخدمة في فرنسا وإيصال الخدمة في بلجيكا.
- GSEE (اليونان). نظراً إلى ظروف العمل الخاصة بالنسبة إلى العمال الذين يقيمون في مكان العمل مثلاً أو الذين يعملون على أساس الدوام الجزئي لحساب العديد من أصحاب العمل، ونظراً إلى عدم رجعية أثر تغطية التأمين في حالات الاستخدام غير المشروع وغير المعلن عنه، ينبغي وضع أحكام وآليات محددة لضمان إمكانية الإفادة من إعانات الضمان الاجتماعي والأجور المنتظمة ومشروعية الاستخدام.
- CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون من حق النساء العاملات أن تلدن في مراكز طبية معتمدة وأن ترضعن أولادهن طبيعياً في أوقات مناسبة.
- CFTUI (الهند). سيكون من الصعب تحقيق حماية الأمومة من منظور عملي. وينبغي أن يكون من الممكن الاستعاضة بشخص آخر خلال فترة إجازة العامل المنزلي.
- KSPSI، KSBSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي أن تشمل امكانيات تغذية الرضع طبيعياً.
- CISL (إيطاليا). هذا يتماشى مع التشريعات الإيطالية.
- UIL (إيطاليا). حماية الأمومة أساسية علماً بأن من الصعب على العائلات تحمل النفقات الرئيسية التي يتعين على الدولة تحملها بالدرجة الأولى. وقد بدأ منذ عهد قريب تطبيق نظام إيصال الخدمة في إيطاليا إلا أنه من المبكر تقييم مدى نجاحه. وهو تدبير غير كافٍ بطبيعة الحال لتنظيم العمل غير المنظم في بلدان مثل إيطاليا حيث تنتشر ظاهرة العمالة المهاجرة غير القانونية، ولضمان المساواة في حصول العمال المنزليين على إعانات الضمان الاجتماعي.
- CTM (المكسيك). لا يستطيع كل صاحب عمل منح هذه الإعانة.
- GEFONT (نيبال). أقل ما يمكن منحه إعانات المرض والتعويض عن الإصابات المهنية وحماية الأمومة.
- CNV (هولندا). يمكن ملاحظة تقدم إيجابي نحو تحقيق هذا الهدف في النماذج التي تضمن أجوراً عادلة منتظمة الدفع وبعض إعانات الضمان الاجتماعي لصالح العمال المنزليين غير المتفرغين والعارضين.
- FNV (هولندا). يمكن ملاحظة تقدم إيجابي نحو تحقيق هذا الهدف في النماذج التي تضمن أجوراً عادلة منتظمة الدفع وبعض إعانات الضمان الاجتماعي لصالح العمال المنزليين غير المتفرغين والعارضين.
- CS (بنما). الحماية عن طريق الضمان الاجتماعي أساسية بالنسبة إلى العمال المنزليين لأنهم يستخدمون في الكثير من الأحيان على أساس مؤقت ومن دون حماية. فضلاً عن أن أصحاب العمل لا يدفعون اشتراكات الضمان الاجتماعي لأن الأجور التي يدفعونها لهؤلاء العمال منخفضة جداً.
- CUT (بيرو). على مستوى حماية الأمومة، ينبغي أن تكون للأمهات الحقوق نفسها المخولة لسائر العاملين بأجر وفقاً لاتفاقية حماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (الاتفاقية رقم ١٨٣).
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي ضمان ذلك بالاستناد إلى القوانين والممارسات الوطنية أو الدولية، وفقاً للحماية الأعلى. وينبغي أن يشمل إعانات الأبوة.
- UGT-P (البرتغال). إلى جانب إجازة الأمومة، من المهم جداً الأخذ في الاعتبار مسائل أخرى تتعلق بالضمان الاجتماعي. ويجب ضمان إعانات الضمان الاجتماعي حتى بالنسبة إلى العاملين على أساس الدوام الجزئي و/أو لحساب أصحاب عمل عدة. ويمكن الاستناد إلى الممارسات الفضلى في هذا المضمار كمثال نظام شيك الخدمة في فرنسا، الذي وضع لكفالة أجور عادلة، وإعانات الضمان الاجتماعي.
- FEDUSA (جنوب أفريقيا). العمل المنزلي مجهد بدنياً لهذا تكون الأمهات في حاجة إلى الراحة لاستعادة قواهن بعد الوضع قبل استئناف مهامهن.
- CCOO (إسبانيا). في ما يتعلق بالحماية عن طريق الضمان الاجتماعي في إسبانيا، تكمن الاختلافات الرئيسية مع قطاع الاستخدام التبعية الآخر في أن العمال المنزليين يفتقدون إلى الحماية من البطالة، في حين أن الإعانات الصحية في حالة العجز عن العمل لا تُمنح إلا اعتباراً من اليوم التاسع والعشرين من تاريخ ظهور المرض أو وقوع الإصابة، على عكس العمال الآخرين الذين يستفيدون من الإعانة ابتداءً من اليوم الرابع (في الحالات الطارئة العامة التي لا علاقة لها بالعمل) أو من اليوم الأول (في حالة المرض أو الحادث المتصل بالعمل). بالإضافة إلى ذلك، لا يتمتع العمال المنزليون بالحماية عن طريق صندوق التعويض عن

الإصابات المهنية، وبالتالي لا يستفيدون في حال العجز عن العمل إلا من التغطية المتاحة في إطار الرعاية الصحية العامة. فضلاً عن ذلك، تكون قاعدة الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين مقتصرة على الحد الأدنى للقاعدة المقررة كل سنة ولا ترتبط بالتالي بالأجر المدفوع فعلاً. وهذا ما يؤثر في الأساس التنظيمي لجميع إعانات الضمان الاجتماعي.

NTUF (سري لانكا). لا توجد مشكلة في ما يتعلق بحماية الأمومة لأن حالات الولادة نادرة. لكن عندما يتعلق الأمر بالضمان الاجتماعي سيكون من الصعب تنفيذ نظام صندوق التوفير الخاص بالمستخدمين أو الصندوق الاستئماني الخاص بالمستخدمين للأسباب المبينة تحت السؤال ٩(أ).

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). يجب تأمين إجازة المرض أيضاً. وينبغي ضمان توفير المعلومات المتعلقة بحقوق العمال والمنظمات الكفيلة بتزويد العمال بالمعلومات والدعم (مثل القنصليات بالنسبة إلى العمال المهاجرين، والمنظمات المعنية بحقوق العمال).

السؤال ١٣ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لأصحاب العمل إعلام العمال المنزليين

بشروط وظروف استخدامهم، ولا سيما ما يلي:

- (أ) اسم صاحب العمل وعنوانه؛
- (ب) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- (ج) معدل الأجر وطريقة حسابه وفترات الدفع؛
- (د) ساعات العمل العادية؛
- (هـ) مدة العقد؛
- (و) توفير الغذاء والمأوى، إن وجد؛
- (ز) فترة الاختبار، إن كانت مطبقة؛
- (ح) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛

(أ) اسم صاحب العمل وعنوانه؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٦٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، إكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاوس، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفاكيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٤. الجمهورية التشيكية، غواتيمالا، نيوزيلندا، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. هذه معلومات أساسية ينبغي أن يدركها كل عامل.

أستراليا. انظر السؤال ١٢(أ).

البرازيل. من المهم إدراج هذه البيانات في وثيقة عامة.

شيلي. ينبغي أن يكون العقد واضحاً قدر الإمكان وأن يشمل جميع هذه الشروط.

كولومبيا. ينبغي أن تكون الإشارة إلى مكان العمل واضحة ودقيقة.

مصر. حتى يتمكن العامل من الحصول على حقوقه. ويجب أن يحتفظ الوسيط بصورة من العقد أيضاً.

السلفادور. كشرط لا غنى عنه.

غواتيمالا (DPS). نعم.

غواتيمالا (UMT). نعم، ينبغي إدراج ذلك في عقد الاستخدام.

غواتيمالا (ONAM). لا، فحراً على سلامة أصحاب العمل، يكفي تقديم أسمائهم الأولى في غواتيمالا.

الأردن. يكون مرجعاً للعامل في حالة مراسلة أقاربه وخروجه من المنزل.

ماليزيا. تساعد هذه المعلومات على حماية العمال المنزليين وأصحاب عملهم.

المكسيك. هذه المعلومات أساسية لتحديد طرفي علاقة الاستخدام ولرفع دعوى.

نيوزيلندا. يجب أن تشمل الاتفاقات الفردية في نيوزيلندا "اسم صاحب العمل المعني" و"إشارة إلى المكان الذي سيؤدي فيه العامل العمل".

نيكاراغوا. ينبغي إدراج جميع هذه البنود والشروط في عقد عمل مكتوب.

بنما. فيما يتعلق بشروط الاستخدام، ينبغي أن ينصب التركيز بوجه خاص على النساء اللواتي قد يكن أكثر عرضة للخطر، كما في حالة الحمل على سبيل المثال.

بيرو. من المستحسن أن تكون هذه المعلومات مكتوبة.

رومانيا. يكفي ذكر المبدأ العام وإضافة عبارة "بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية".

جنوب أفريقيا. هذه المعلومات ضرورية عندما يتعلق الأمر بتحديد مكان الإقامة في حال نشوء منازعات. وينبغي أن يكون ذلك جزءاً من الأحكام غير الملزمة للاتفاقية لأن هذه المسألة تضيع عبئاً لا مبرر له على كاهل الدول الأعضاء في ضوء التفاصيل المتوخاة.

اسبانيا. ينبغي إحاطة العامل علماً بشروط العقد الأساسية حتى عندما يكون عقداً شفهيًا.

سويسرا. لا يبدو هذا السؤال وجيهاً إلا إذا تم تحديد الوسطاء واستهدافهم (انظر السؤال ٦ (د))، وإذا تم توظيف العامل من قبل وسيط أو استخدامه بموجب ترتيب مماثل، وليس إذا كان العامل يعمل في منزل صاحب العمل.

تونس. ينبغي إبلاغ العمال المنزليين بكل شروط الاستخدام قبل توقيع العقد، بما في ذلك مكان العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). يمكن لتدوين المعلومات خطأ أن يثير مشكلة، على سبيل المثال عندما لا يتكلم الموظف وصاحب العمل نفس اللغة. لهذا ينبغي تشجيع الحكومات على تقديم المساعدة (على سبيل الذكر في حالات ارتفاع مستوى الأمية).

JCC (الأردن). كمرجع للعامل في حال خروجه من المنزل أو القيام بمراسلة أقاربه.

EFC (سري لانكا). إن التفاصيل المبينة ليست عملية رغم أنه يمكن النظر في تقديم بعض المعلومات المكتوبة إلى العمال المنزليين.

IOE. لئن كانت بعض البنود المتعلقة بالمعلومات تبدو صحيحة، فإنه ما زال يتعين مناقشة بنود محددة. وينبغي عدم النص على تقديم معلومات للعمال المنزليين تتجاوز المعلومات التي يجب توفيرها للفئة العامة من العمال. أما فيما يتعلق بالمشاكل الخاصة بالعمالة المكتوبة، مثل اختلاف لغة صاحب العمل والموظف والأمية، فينبغي تشجيع الحكومات على تقديم المساعدة. وينبغي النظر في السؤالين ١٣ و ٣٨ معاً، كما ينبغي ألا يتضمن المعيار سوى النقاط الأساسية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NTUC (نيبال)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. GEFONT (نيبال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). لتمكين العامل من رفع دعوى على الفور في حال الإخلال بأحكام العقد.
BAK (النمسا). يمكن أن يستند المعيار إلى مثال قسيمة الخدمة النمساوية.
ONSL (بوركينافاسو). تحديد هوية صاحب العمل ضروري للغاية لأغراض المقاضاة.
CGT (كولومبيا). هذا أمر لا غنى عنه في عقد استخدام.
CMTC (كوستاريكا). للسماح بتقديم الشكاوى في حال الإخلال بعقد الاستخدام.
JOC، COSYGA (غابون). سيضمن ذلك وضع الترتيبات الإدارية، بما في ذلك ما يتعلق بدفع التأمين الاجتماعي، وعلى غرار ذلك ينبغي للعامل أن يعطي عنوانه إلى صاحب العمل.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). يتعين أن يكون عقد الاستخدام للعمل المنزلي نفس العقد بالنسبة لجميع القطاعات الأخرى. ويتعين أن يتضمن الحد الأدنى من الشروط، مثل تحديد هوية الطرفين ومكان العمل والراتب وظروف العمل (حقوق الطرفين والتزاماتهما). وينبغي إرسال نسخة من العقد إلى وزارة العمل.
CGT (هندوراس). من شأن هذه البيانات أن تمكن العامل من رفع شكوى إذا ومتى اقتضى الأمر ذلك.
JTUC-RENGO (اليابان). يتعين أيضاً تحديد المسؤوليات التي تقع على عاتق الوسيط.
GEFONT (نيبال). ينبغي عدم إدراجها في الاتفاقية لأن جعل هذا الحكم ملزماً يمكن أن يؤثر تأثيراً سلبياً في العمال.
NIDWU (نيبال). ينبغي الإشارة أيضاً إلى أسماء الوسيط وعناوينهم.
CS (بنما). ينبغي تحديد جميع هذه الشروط بشكل واضح لمنع وقوع الإساءات. ففي بنما، ينحدر السواد الأعظم من العمال المنزليين من المناطق الريفية ومناطق السكان الأصليين، وهم يستخدمون خارج نطاق القانون ويتعرضون للاستغلال.
CUT (بيرو). ينبغي أن يكون عقد الاستخدام مكتوباً وأن يتضمن تلك الشروط.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي توسيع نطاق هذه القضايا وغيرها من التي ينص عليها التشريع الوطني لتشمل العمال المنزليين، وإدراجها في عقد الاستخدام.

(ب) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٦٣ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١ . البرازيل.

ردود أخرى: ٣ . كولومبيا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ١٢ (أ).

البرازيل. نظراً إلى أنه من الممكن نسيان العديد من المهام وبالتالي استبعادها، وأن العامل قد يفهم أنه ليس مطالباً بالاضطلاع بها. وينبغي إحاطة العامل علماً بالمهام الملقاة على عاتقه وقت استخدامه. ويمكن للطرفين أن يفكرا في فترة اختبار للتعرف إلى بعضهما والتحقق مما إذا كانت شروط العمل تحظى برضاها معاً.

شيلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

الصين. ينبغي للاتفاقية أن تنص أيضاً على أنه لا يجوز لأصحاب العمل إضافة مهام أو زيادة كمية وحجم العمل من طرف واحد. وإذا وافق العمال المنزليون على القيام بمهام إضافية، فإنه ينبغي لصاحب العمل توفير الحد الأدنى من فترات الراحة وزيادة الأجور تبعاً لذلك.

كولومبيا. إن تحديد العمل الواجب إنجازه هو مسؤولية تقع على كاهل الطرفين.

السلفادور. هذا ضروري لضمان عدم إنباطة مهام مختلفة بالعمال.

الأردن. ليعرف العامل الواجبات التي يجب عليه القيام بها.

ماليزيا. انظر السؤال ١٣ (أ).

موزامبيق. من أجل تمكين العامل من رفض القيام بالعمل وفقاً للشروط التي يفرضها صاحب العمل.

نيبال. سيدرك العمال تماماً واجباتهم وبالتالي سيتسنى تسوية المنازعات المتعلقة بنوع العمل استناداً إلى العقد الموقع، وهو ما يؤدي إلى إقامة علاقات سليمة بين العامل وصاحب العمل.

نيوزيلندا. ينص القانون في نيوزيلندا على أن تتضمن الاتفاقات الفردية وصفاً للأعمال التي ينبغي للعمال تأديتها ويشترط على صاحب العمل حفظ سجلات بالأجور وبأوقات العمل، تشمل نوع العمل الذي يقوم به العامل عادة.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

جنوب أفريقيا. تساعد هذه البيانات على تحديد الأنشطة التي تندرج خارج نطاق عمل العمال المنزليين. وينبغي أن تكون جزءاً من الأحكام غير الملزمة من أحكام الاتفاقية (انظر السؤال ١٣ (أ)).

/اسبانيا. انظر السؤال ١٣(أ).

سويسرا. ينبغي تشجيع إبرام عقود استخدام مكتوبة تحدد هذه التفاصيل.

تونس. ينبغي أن يشمل ذلك أنواع العمل على النحو المحدد في السؤال ٦(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٦. ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١. CNI (البرازيل).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر للاتفاق بين الطرفين.

HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. غالباً ما يتعذر سلفاً أو في أي وقت تقديم بيانات شاملة عن العمل المنزلي المحدد الواجب إنجازه. فالعمل المنزلي على درجة كبيرة من التعقيد وغير معروف بحيث أن التعميم أمر لا مفر منه.

UPS (سويسرا). إلا أن تحديد نوع العمل أمر صعب. وربما يمكن الإشارة إلى العمل الذي لا يتعين القيام به.

IOE. انظر السؤال ١٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. GEFONT (نيبال).

ردود أخرى: ١. CNT (النيجر).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). من شأن هذه البيانات أن تساعد على الحد من الإساءات.
 ONSL (بوركيينا فاسو). ستمكن هذه البيانات من إجراء تقييم عادل وتقديم أجر منصف.
 CUT (كولومبيا). ينبغي إدراج مدونة قواعد السلوك ودليل الوظائف.
 JOC، COSYGA (غابون). من شأن ذلك أن يساعد على تجنب سوء الفهم بشأن نوع العمل الواجب أدائه. وربما يمكن تصور وضع عقد نموذجي ومذكرة تعرض المهام التي يتعين النهوض بها.
 UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ١٣ (أ).
 CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون بمقدور العامل تقييم ما إذا كان بإمكانه أداء المهام المطلوبة. وهذا أمر مهم أيضاً من أجل تقادي عبء العمل المفرط على العامل.
 JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣ (أ).
 CROC (المكسيك). ينبغي ألا تكون هذه القائمة شاملة.
 UNT (المكسيك). يمكن للعامل الموافقة على تنفيذ المهام غير المدرجة في القائمة.
 GEFONT (نيبال). انظر السؤال ١٣ (أ).
 CNT (النيجر). ينبغي لصاحب العمل أن يدرج المهام التي يتعين الاضطلاع بها في قائمة منعاً للممارسات التعسفية.
 CS (بنما). انظر السؤال ١٣ (أ).
 CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣ (أ).
 NSZZ (بولندا). إن جعل هذه الأحكام والشروط واضحة قبل بدء العمل يوفر الوضوح والحماية لكل من العمال المنزليين وأصحاب عملهم.
 FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣ (أ).
 NUDE (ترينيداد وتوباغو). يمكن أن يؤدي ذلك إلى الحؤول دون حدوث المنازعات أو القضاء عليها.
 NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن يطلب من أصحاب العمل توخي الدقة بشأن العمل الواجب إنجازه والعمل الذي لا يتعين القيام به، فيما يتعلق بنطاق العمل ومدته الزمنية على السواء.
 PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي الإشارة إلى جميع المهام.

(ج) معدل الأجر وطريقة حسابه وفترات الدفع؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٦٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١. الصين.

ردود أخرى: ٣. الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي تحديد الأجر المقدم في أي عقد استخدام. وعلى الدولة أن تضع الحد الأدنى للأجور، في حين ينبغي للاتفاقية أن تحدد شروط الدفع وفتراته.

أستراليا. انظر السؤال ١٢ (أ).

شيلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

الصين. ينبغي اتباع التشريعات الوطنية والأحكام ذات الصلة للاتفاقيات الدولية. ووفقاً لمبدأ عدم التمييز، ليس ثمة ما يدعو إلى وضع لوائح خاصة بشأن العمل المنزلي.

مصر. حتى يستطيع العامل أن ينظم حياته ومعيشته.

السلفادور. ينبغي إدراج التدابير الأخرى الخاصة بحماية الأجور.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي لعقد الاستخدام أن يحدد معدل الأجور وأيام الدفع وفتراته (بصورة شهرية أو نصف شهرية)، إذا كانت الأجور تدفع عن الساعة أو الشهر أو المهمة، وما إذا كانت تشمل أم لا الغذاء والمأوى.

الأردن. ينبغي أن تكون هذه البيانات مكتوبة تجنباً لحدوث الإشكالات.

ماليزيا. انظر السؤال ١٣ (أ).

المكسيك. لتمكين السلطات المختصة من تحديد مبلغ أي تعويض ممكن.

نيوزيلندا. ينص التشريع في نيوزيلندا على أن تشير اتفاقات العمل الفردية إلى الأجر أو الراتب الواجب دفعه للعامل وأن تشمل الأجر الذي يدفع للعامل كل أسبوع وطريقة حسابه.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

جنوب أفريقيا. هذا أمر لا غنى عنه عندما تنشأ النزاعات بين الطرفين. وينبغي أن يكون ذلك جزءاً من الأحكام غير الملزمة للاتفاقية [انظر التعليق الوارد تحت السؤال ١٣ (أ)].

إسبانيا. ينص التشريع الإسباني على تطبيق الحد الأدنى للأجور على العمال المنزليين. كما ينظم إمكانيات الدفع العيني وحدوده، وزيادة الراتب كل ثلاث سنوات والمكافآت وفترات الدفع (التي يجب أن تكون شهرية على الأقل).

سويسرا. انظر السؤال ١٣ (ب).

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي ألا يقل معدل الأجر المدفوع عن الحد الأدنى للأجور.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ١٣ (أ).

JCC (الأردن). يجب أن تكون البيانات مكتوبة تجنباً لحدوث إشكالات.

EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٥. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB

(دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قيرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، CTP (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP- (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، LO (السويد)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-IŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFI.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). يؤدي الدفع العيني لقاء الغذاء والمأوى عمومًا إلى حدوث إساءات تفوّض الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور. ولذا من الضروري التمييز بين الأجر والغذاء والمأوى وحظر الدفع العيني. ووفقًا لأحكام الاتفاقية رقم ٩٥، ينبغي أن تكون فترات الدفع منتظمة، مرتين في الشهر عندما يحتسب الأجر على أساس الساعة.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي دفع الراتب نقدًا وتوفير إيصالات لكلا الطرفين.

ONSL (بوركينافاسو). تضمن هذه البيانات الشفافية.

CGT (كولومبيا). ينبغي للعقد أن يحدد أيضًا ما إذا كان يجوز دفع جزء من الأجور وقيمتها عينًا.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن تكون هذه الأحكام وفقًا لما يقتضيه التشريع الوطني ذو الصلة.

CMTC (كوستاريكا). هذا هو الحد الأدنى الذي يتعين إدراجه في عقد الاستخدام.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي إدراج هذه البيانات في عقد الاستخدام.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي تحديدها عند توقيع عقد الاستخدام.

CGT (هندوراس). وينبغي تحديد تاريخ الدفع.

JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣ (أ).

UNT (المكسيك). ينبغي تطبيق ذلك بصورة خاصة على العمال العارضين. أما فيما يتعلق بفترات الدفع، فمن الضروري أيضًا تحديد مكان الدفع وشكله.

GEFONT (نيجال). ينبغي أن يكون ذلك وفقًا للتشريع الوطني.

CNT (النيجر). نظرًا إلى أن العديد من العمال المنزليين لا يتقاضون أجورهم إلا عن المهام المنجزة.

CS (بنما). انظر السؤال ١٣ (أ).

CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣ (أ).

PIT-CNT (أوروغواي). بما في ذلك الزيادات في الأجور.

ZCTU (زمبابوي). ينبغي للتفاصيل أن تشمل أيضًا الشروط الخاصة بأي حافز أو مكافأة أو إعانة مقدمة، والإعانات المستحقة أثناء المرض أو الحمل.

(د) ساعات العمل العادية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٣ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، إكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ١ . اليمن.

ردود أخرى: ٤ . البرازيل، الجمهورية التشيكية، الأردن، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. يجب وضع جدول زمني لساعات العمل يمكن للطرفين أن يوافقا ضمنه على ساعات العمل تبعاً لاحتياجاتهما.

أستراليا. إلا أن هذا الشرط ينبغي أن يسمح بالاتساق مع القوانين والممارسات الوطنية. وبينما هناك تأييد للحد الأدنى من الاستحقاقات لجميع العاملين، قد يكون لدى أستراليا مشاكل خاصة بالامتثال للمعايير الإلزامية بشأن القضايا التي عادة ما يتم التفاوض بشأنها في أستراليا على مستوى المنشأة. وسيكون من الأنسب إدراج مستحقات مفصلة للاستخدام في توصية. انظر السؤال ١٢ (أ).

البرازيل. لا توجد في البرازيل حدود خاصة بأيام العمل المنزلي رغم أن هذا حق أساسي يمكن العامل من التمتع بأوقات الراحة والفراغ كما يحلو له. لكن يتعين، في ظروف خاصة، السماح بمرونة أوقات العمل والتعويض بوقت إجازة أو مدفوعات إضافية.

كندا. ينبغي توضيح ساعات البقاء في الاحتياط المحتملة في عقد الاستخدام.

شيلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

الصين. نظراً لخصوصية العمل المنزلي ومدى تعقيده، يوصى بالسماح للطرفين بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ذات الصلة للتوصل إلى توافق في الآراء بشأن ساعات العمل. ومن غير المستحسن تقديم أحكام إلزامية في هذا الصدد.

كولومبيا. القضايا التي يتعين تحديدها هي ساعات العمل ومواعيد العمل والساعات الإضافية.

مصر. على أن تكون ساعات عمل عادلة لا ترهق العامل. وتكون زيادة الأجر بزيادة ساعات العمل.

السلفادور. هذا مهم لتجنب ساعات عمل طويلة وإعطاء العامل الوقت اللازم للراحة.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي أن تكون ساعات يوم العمل ثماني ساعات، كما ينبغي منح فترات توقف لتناول الطعام.

الأردن. تترك تحديد ساعات العمل العادية لخصوصية كل دولة على حدة.

ماليزيا. انظر السؤال ١٣ (أ).

موريتانيا. نظراً للطابع المتقطع للعمل المنزلي، يمكن توقع وقت عمل أسبوعي لمدة تصل إلى ست وخمسين ساعة.

نيبال. يؤدي ذلك إلى التقليل من احتمال تعرض العمال المنزليين للإساءة في العمل المتواصل. لكن، نظراً إلى أن العمال المنزليين بدوام كامل في نيبال يعيشون ٢٤ ساعة يومياً وسبعة أيام في الأسبوع طوال السنة مع صاحب العمل، ينبغي لأي تشريع محدد أن يستهدف العمال المنزليين لضمان أن يتمتعوا بساعات عمل عادية.

نيوزيلندا. ينص القانون في نيوزيلندا على أن تتضمن الاتفاقات الفردية "مؤشراً إلى الترتيبات المتعلقة بأوقات عمل العامل" وأن تتضمن سجلات الأجور والوقت "الساعات التي يعمل خلالها العامل كل يوم، وأيام استخدام العامل خلال كل أسبوع".

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ١٣ (ج).

اسبانيا. ينبغي وضع قيود على ساعات العمل (يومية وأسبوعية وشهرية) وينبغي التمييز بين ساعات العمل الفعلية وساعات البقاء في الاحتياط.

سويسرا. انظر السؤال ١٣ (ب).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٥. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، JCC (الأردن)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يترك ذلك لكل دولة عضو لكي تتخذ قراراً بشأنه.

HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣ (أ).

JCC (الأردن). صاحب العمل يحدد ساعات العمل، كونه هو الذي ينظم العمل مراعيًا بذلك شؤون الأسرة.

UPS (سويسرا). ينبغي توفير هذه المعلومات بالاقتران مع المعلومات عن فترات الراحة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT

(توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ١. CNTG (غينيا).

التعليقات

CNTB (بوركنافاسو). فترة العمل العادية هي ١١ ساعة في اليوم.
ONSL (بوركنافاسو). تمكن هذه البيانات الدوائر المختصة من إجراء عمليات مراقبة.
CGT (كولومبيا). ينص التشريع في كولومبيا على أن يكون العمال في الخدمة عشر ساعات يومياً كحد أقصى.
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ١٣ (ج).
GSEE (اليونان). ينبغي تحديد مدة فترة الاستراحة وفترة الراحة الأسبوعية أيضاً، كما ينص عليهما القانون الوطني.
UNSI TRAGUA (غواتيمالا). بموجب المبدأ الدستوري المتمثل في المساواة أمام القانون، ينبغي أن تكون ساعات العمل العادية متساوية لجميع العاملين، وينبغي أن تكون ثماني ساعات.
CNTG (غينيا). ينبغي أن يكون هناك إشارة إلى فترات الراحة وبداية العمل ونهايته المتفق عليهما.
CGT (هندوراس). منعاً لحدوث الإساءات في هذا الصدد.
CFTUI (الهند). ينبغي الإشارة أيضاً إلى دفع أجر إضافي لقاء ساعات العمل الإضافية.
HMS (الهند). ينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل العادية ثماني ساعات.
JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣ (أ).
CROC (المكسيك). ينبغي أن يكون هذا المفهوم واسعاً بما فيه الكفاية ليشمل العمال المنزليين المقيمين في المنزل وغير المقيمين فيه.

UNT (المكسيك). ينبغي أن تكون ساعات العمل، من الناحية القانونية، ثماني ساعات.
GEFONT (نيبال). انظر السؤال ١٣ (ج).
NIDWU (نيبال). ينبغي الإشارة أيضاً إلى شروط العمل الإضافي وما يرتبط به من أجر.
CNT (النيجر). نظراً إلى أن بعض العمال المنزليين لا يتمتعون بأي فترة راحة يومية ويعملون ٢٤ ساعة في اليوم.
CONATO (بنما). ينبغي أن تكون ساعات العمل ثماني ساعات كما هي بالنسبة لجميع العمال الآخرين.
CS (بنما). انظر السؤال ١٣ (أ).
CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣ (أ).
FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣ (أ).
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي إيلاء اهتمام خاص للعمال المقيمين الذين غالباً ما يتوقع منهم العمل ٢٤ ساعة في اليوم، وإلى الوقت الإضافي غير المدفوع الذي كثيراً ما يطلب من العمال غير المقيمين القيام به.

(هـ) مدة العقد؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١. البرازيل.

ردود أخرى: ٢. الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ١٣ (د).

البرازيل. ينبغي ألا تحدد مدة العقد إلا في حالة الاختبار. أما في جميع الحالات الأخرى، فينبغي إبرام العقد دون مدة زمنية محددة.

سبلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

مصر. يجب أن تحدد المدة الزمنية باتفاق الطرفين وذلك من أجل استقرار العامل نفسياً واجتماعياً واقتصادياً.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي أن تكون مدة العقد سنوية وقابلة للتجديد، وأن تحظى بموافقة الطرفين.

موريتانيا. ينبغي تحديد ذلك بالنسبة للعقود ذات المدة الزمنية المحددة. أما فيما يتعلق بالعقود لمدة غير محددة، فإنه ينبغي تحديد فترة اختبار.

موريشيوس. ينبغي تحديد ذلك عندما يكون العقد لمدة محددة.

نيوزيلندا. يجيز التشريع في نيوزيلندا الاستخدام لمدة محددة لدوافع حقيقية قائمة على أسباب معقولة.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ١٣ (ج).

اسبانيا. ينبغي وضع قاعدة عامة في حال عدم وجود اتفاق بين الطرفين.

سويسرا. انظر السؤال ١٣ (ب). هذا مفيد للعقود التي لها مدة زمنية محددة فحسب. ويجب احترام المدة القصوى المتمثلة في عشر سنوات على نحو ما ينص عليه القانون السويسري.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠ .

نعم: ٦ . ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١ . CNI (البرازيل).

ردود أخرى: ٣ . HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يخضع ذلك لتنظيم القوانين والممارسات الوطنية.

HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣ (أ).

JCC (الأردن). يفضل أن تكون المدة محددة كتابياً، وتجدد في حال انتهاء العقد، مع تمديد مدة العقد بما يتناسب ومصلحة الطرفين.

UPS (سويسرا). ينبغي أن يطبق ذلك على عقد ذي مدة زمنية محددة فحسب. أما العقود الأخرى، فينبغي أن تتضمن تاريخ المغادرة وشروطها.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜR-K-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. GEFONT (نيبال).

ردود أخرى: ٤. UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CFTUI (الهند)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). حتى عندما يتعلق الأمر بعقود ليست لها مدة محددة، باستثناء حالات فترة الاختبار، يجب إعلام العامل بالوضع تماماً. ووفقاً لما تقتضيه أحكام اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، ينبغي ألا يكون من الممكن طرد عامل منزلي من دون سبب.

ÖGB (النمسا). بالنسبة للعقود التي لها مدة زمنية محددة، ينبغي الإشارة إلى مدة العقد وفترة الاختبار، وإلا تطبق الأحكام التي تنظم فترات الإشعار بإنهاء عقد الاستخدام.

CGT (كولومبيا). من الضروري أيضاً الإشارة إلى أن هناك فترة اختبار، فإن أي عقد يعتبر، كما ينص عليه التشريع الكولومبي، مبرماً دون مدة زمنية محددة، سواء أكان عقداً شفهيّاً أم مكتوباً.

CMTC (كوستاريكا). يتعين إدراج هذه المعلومات حتى وإن كانت العقود لا تتضمن في أغلب الأحيان مدة زمنية محددة.

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ١٣ (ج).

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي إبرام العقود دون مدة زمنية محددة مع الإشارة إلى فترة اختبار لمدة شهرين. وينبغي إنهاء العقد عندما يخل أحد الطرفين بأحكامه. وإذا أبرم العقد على هذا النحو، فإنه يجوز أيضاً إنهاؤه عن طريق اتفاق متبادل. وعندما يقرر أصحاب العمل إنهاء العقد دون سبب وجيه، عليهم تقديم تعويض للعامل وفقاً لما يقتضيه قانون العمل.

CFTUI (الهند). من الصعوبة بمكان تحديد مدة العقد لأن ذلك يتوقف على رضا الطرفين.

HMS (الهند). ينبغي لطرفي العقد الموافقة على مدته.

JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣ (أ).

CTM (المكسيك). من أجل تجنب ترك العمال عملهم دون إشعار بعد حصولهم على قروض أو سلفات.

CS (بنما). انظر السؤال ١٣ (أ).

CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي تجديد العقد بعد مضي سنة أو إنهاؤه بتقديم إشعار مدته شهر واحد.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن يتضمن شروط إنهاء الاستخدام من قبل صاحب العمل وأن ينص على فترة إشعار تتراوح بين أسبوعين وأربعة أسابيع لإنهاء العقد من جانب أي من الطرفين.
PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي السماح بإبرام عقود دون مدة زمنية محددة فحسب. وينبغي تحديد الحالات الخاصة التي تبرز إبرام عقود مؤقتة (أي العمل في منزل ثان).

(و) توفير الغذاء والمأوى، إن وجد؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٢ . الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفاكيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٣ . ألبانيا، هولندا، جنوب أفريقيا.

ردود أخرى: ٣ . البرازيل، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي توفير المأوى للعمال المقيمين، والغذاء للعمال المقيمين وغير المقيمين على السواء.

أستراليا. انظر السؤال ١٣ (د).

البرازيل. يكمن الهدف من وراء توفير الغذاء والمأوى والملبس والمرافق الصحية في البرازيل في السماح بتقديم الخدمات اللازمة على نحو أفضل. ولهذا السبب، لا يجوز اقتطاعها من أجر العامل ولا إضافتها إليه.

شيلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

كولومبيا. يتوقف ذلك على طريقة حساب الأجر المتفق عليه. وينبغي أن يكون ذلك جزءاً من الأجر العيني وأن يتمشى والنسبة المئوية المقررة وأن يخضع لموافقة الطرفين.

مصر. إذا اتفق الطرفان على ذلك.

السلفادور. كجزء من عقد الاستخدام.

غواتيمالا (DPS). ينبغي أن يمثل ذلك نسبة مئوية من الأجر.

غواتيمالا (ONAM، UMT). توفير هذه الخدمة مهم بصورة خاصة للعمال المنزليين المهاجرين. وينبغي إدراج الأحكام المتعلقة بالغذاء والمأوى في عقد الاستخدام، على أن يكون المأوى لانقاً والغذاء كافياً.

موريتانيا. شريطة أن يكون العامل قد قبل ذلك، وألا يُخصم أي مبلغ من راتبه.

المكسيك. تحتسب قيمة الغذاء والمأوى في المكسيك، على سبيل المثال، خمسين في المائة من الراتب عندما يوفرهما صاحب العمل.

نيبال. بالنسبة للعمال المنزليين الذين يعملون بدوام كامل، والذين يبقون في نيبال مع صاحب العمل ٢٤ ساعة في اليوم وسبعة أيام في الأسبوع طوال السنة، ينبغي لصاحب العمل أن يكون مسؤولاً عن تزويدهم بمأوى آمن وشخصي وغذاء معد في ظروف صحية. ولا يجوز خصم تكاليف أسباب الراحة هذه من الأجور التي يتقاضونها، وهو ما ينبغي الإشارة إليه في عقد الاستخدام. وينبغي أن يتوقف توفير المأوى والغذاء بالنسبة للعاملين لبعض الوقت على موافقة صاحب العمل وألا يكون إلزامياً.

نيوزيلندا. يجوز للطرفين في نيوزيلندا الاتفاق على أية شروط وأحكام قانونية يرغبان فيها.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣(أ).

بنما. انظر السؤال ١٣(أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣(أ).

جنوب أفريقيا. من الصعب للغاية تعريف مصطلح "الغذاء" لأن معناه يختلف ليس من دولة عضو إلى أخرى فحسب، وإنما أيضاً على الصعيد الإقليمي داخل الدولة الواحدة. ولكن ينبغي اعتبار توفير المأوى جزءاً من الالتزامات التعاقدية للطرفين.

اسبانيا. ينبغي تحديد ما إذا كان ذلك ينطوي على الدفع العيني.

سويسرا. انظر السؤال ١٣(ب).

تونس. من الضروري أيضاً تحديد آثار هذه الإعانات العينية على احتساب الراتب.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، JCC (الأردن)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، IUFI.

لا: ١. GEFONT (نيبال).

ردود أخرى: ٤. UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CTM (المكسيك)، NTUC (نيبال)، CNT (النيجر).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي ضمان توفير مأوى لائق وكمية كافية من الغذاء، كما يجب عدم استقطاع تكلفتها من أجر العامل، أو اعتبارها من المدفوعات العينية.
CGT (كولومبيا). علاوة على ذلك، ينبغي تحديد قيمتهما. ففي كولومبيا، ينبغي ألا يتجاوز ذلك نسبة ٣٠ في المائة من الحد الأدنى للأجور.

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ١٣ (ج).

GSEE (اليونان). ينبغي للعقد أن ينص بشكل صريح على ضرورة توفير الغذاء والمأوى في حالة العمال المقيمين.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يكون واضحاً أن الغذاء والمأوى لا يشكلان جزءاً من أجر العامل وإنما مستحقات ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

CGT (هندوراس). ينبغي عدم التمييز فيما يتعلق بنوعية الطعام المقدم.

JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣ (أ).

CTM (المكسيك). ينبغي الإشارة إلى الوجبات المشمولة.

NIDWU (نيبال). ينبغي أن يكون الطعام مغذياً ومعداً في ظروف صحية وأن يكون المأوى آمناً ومنفصلاً من أجل ضمان الحياة الخاصة للعامل.

NTUC (نيبال). ينبغي تحديد ذلك مسبقاً.

CNV (هولندا). بما في ذلك تكاليف الغذاء والمأوى.

CNT (النيجر). معظم العمال المنزليين في النيجر من العمال الموسميّين الذين يعيشون خلال موسم العمل لدى أسرة صاحب العمل ويوفر لهم الغذاء والمأوى.

CS (بنما). انظر السؤال ١٣ (أ).

CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي ألا يشمل الغذاء المقدم بقايا الطعام أو الطعام غير الطازج. ويجوز تقديم مبلغ نقدي إلى العامل بدلاً من ذلك لشراء ما يطيب له من غذاء.

CSTT (توغو). لكن ذلك يمكن أن يكون أمراً اختيارياً.

(ز) فترة الاختبار، إن كانت مطبقة؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٦٢. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، موريتانيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٥. البرازيل، الجمهورية التشيكية، المكسيك، نيبال، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. على ألا تتجاوز فترة الاختبار ثلاثة أشهر.

أستراليا. انظر السؤال ١٣ (د).

البرازيل. فترة الاختبار مهمة لتقييم مهارات العمال وسلوكهم الشخصي.

شيلي. انظر السؤال ١٣ (أ).

الصين. ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن أصحاب العمل والعمال المنزليين يتمتعون بحرية تحديد فترة الاختبار ومدتها، على ألا تخل هذه المدة بالأحكام الوطنية ذات الصلة.

اكوادور. انظر السؤال ١٣ (أ) - (ز). ينبغي أن تكون العقود مكتوبة وينبغي إدراج جميع هذه الشروط في عقد الاستخدام.

السلفادور. من المهم وضع حدود قانونية واضحة في هذا الصدد.

غواتيمالا (ONAM، UMT). هذا أمر مهم لكلا الطرفين.

الأردن. ولا تتجاوز ثلاثة أشهر.

لاتفيا. ينبغي إيلاء الاهتمام لشروط إنهاء الاستخدام، خاصة بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين. وتتناول التوصية هذه المسألة (السؤال ٥٢) لكن ينبغي إدراج كل مبدأ من المبادئ في الاتفاقية لتجنب حالات الإساءة.

نيبال. تطبق فترة الاختبار بالفعل في القطاع المنظم في نيبال، وينبغي أن تنسحب أيضاً على العمال المنزليين.

نيوزيلندا. يعتبر إدراج فترة الاختبار وتحديد مدتها في نيوزيلندا مسألة تخضع لاتفاق الطرفين.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

البرتغال. تكتسي فترة الاختبار أهمية خاصة في حالة العمل المنزلي وينبغي ترك تحديد مدتها للتشريع الوطني.

جنوب أفريقيا. إن المنازعات بشأن شروط فترة الاختبار شائعة جداً. وينبغي للمسألة أن تعالج في الأحكام غير الملزمة للاتفاقية (انظر التعليق الوارد تحت السؤال ١٣ (أ)).

اسبانيا. يفترض أن تقوم علاقة الاستخدام في اسبانيا على أساس فترة اختبار مدتها ١٥ يوماً.

سويسرا. انظر السؤال ١٣ (ب).

الجمهورية العربية السورية. ثلاثة أشهر.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠ .

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣ (أ).

JCC (الأردن). ثلاثة أشهر، على ألا تكون من ضمن مدة العقد.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١١٧. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF

(كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، LBAS (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، CTM (المكسيك)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CRO (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

٦. KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، GEFONT (نيبال)، NTUF (سري لانكا)، PIT-CNT (أوروغواي).

ردود أخرى: ٢. UNSITRAGUA (غواتيمالا)، NTUC (نيبال).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT-FS (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC و CNTD و CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، AKAVA، SAK، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CNV، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، CCOO، UGT (اسبانيا)، NATURE، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي إيلاء الاهتمام لشروط إنهاء الاستخدام، ولكن ينبغي إدراج كل مبدأ من المبادئ في الاتفاقية لتجنب حالات الإساءة.

CTA (الأرجنتين). ينبغي أيضاً إحاطة العامل علماً بحقه في أن يُسجل أثناء فترة الاختبار وابتداءً من اليوم الأول لعلاقة الاستخدام.

BILS (بنغلاديش). ينبغي إيلاء الاهتمام لشروط إنهاء الاستخدام، خاصة بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين.

FENATRAD (البرازيل). وفقاً للقانون البرازيلي، ينبغي تسجيل فترة الاختبار في سجل الخدمة وضمان حقوق العمال المنزليين اعتباراً من بدء فترة الاختبار.

CNTB (بوركنيا فاسو). ١٥ يوماً.

CMTTC (كوستاريكا). انظر السؤال ١٣ (ه).

CTRN (كوستاريكا). ينبغي إيلاء الاهتمام لشروط إنهاء الاستخدام، نظراً إلى أن العمال غالباً ما يطردون بعد ثلاثة أشهر حتى لا يكون صاحب العمل ملزماً بتسجيلهم في الضمان الاجتماعي، ويعد استخدامهم لإنجاز مهمة مؤقتة أخرى.

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ١٣ (ج).

DGB (ألمانيا). ينبغي إيلاء اهتمام خاص للحماية من الطرد، ولا سيما بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين. وينبغي للتوصية أن تعالج هذه المسألة بمزيد من التفاصيل (انظر السؤال ٥٢).

GSEE (اليونان). ينبغي أن تكون فترة الاختبار قصيرة من أجل حماية العمال من الممارسات التعسفية. ويمكن تقييم العمل المنزلي في غضون فترة وجيزة من الوقت.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). هذا يتماشى وأحكام معظم قوانين العمل الوطنية. أما المدة المثالية فهي شهران.

CGT (هندوراس). لتمكين الطرفين من التعرف الواحد على الآخر.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). ليس ضرورياً.

JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣(أ). وتقتضي عبارة "شروط إنهاء الاستخدام"، لا سيما بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين، اهتماماً خاصاً وتعالج التوصية هذه المسألة (انظر السؤال ٥٢)، ولكن ينبغي إدراج مبدئها الأساسي في الاتفاقية.

CTM (المكسيك). ينبغي إدراج ذلك طالما أنه لا ينطوي على تكاليف يتكبدها صاحب العمل. أربعة أيام كافية.

UNT (المكسيك). ينبغي للعقد أن يحدد فترة زمنية لا تزيد على ١٥ يوماً يدفع لقاءها أجر.

NIDWU (نيبال). ينبغي إيلاء الاهتمام لشروط إنهاء الاستخدام، خاصة بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين.

NTUC (نيبال). يتوقف ذلك على نوع العمل. وينبغي الإشارة إلى فترة الاختبار إذا كان العمل دون مدة زمنية محددة.

CONATO (بنما). إن مدة شهر واحد قابلة للتنفيذ.

CS (بنما). انظر السؤال ١٣(أ).

CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣(أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣(أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). شهر واحد على الأقل لأن على العامل وصاحب العمل تعلم العمل مع بعضهما البعض.

NTUF (سري لانكا). ليس هذا الحكم ضرورياً.

CSTT (توغو). تتيح فترة الاختبار تقييم مهارات العمال والسماح لهم بدورهم بتقييم ظروف العمل.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). تؤدي فترة الاختبار إلى فترة تزيد من تعرض العامل للاستغلال، ويجب أن يكون واضحاً أنها ليست أمراً مطلوباً.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي ألا تكون هناك أية فترة اختبار بالنسبة للعمل المنزلي.

(ج) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٥.

نعم: ٥٧. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، تايلند، تونس، أوروغواي، اليمن.

لا: ١. اكوادور.

ردود أخرى: ٧. البرازيل، الجمهورية التشيكية، نيبال، نيوزيلندا، بولندا، البرتغال، إسبانيا.

التعليقات

ألبانيا. ينبغي أن يكون صاحب العمل مسؤولاً عن الإعادة إلى الوطن، باستثناء الحالات التي ينتهي فيها عقد الاستخدام فوراً.

أستراليا. انظر السؤال ١٣(د).

بلجيكا. ينبغي ألا تتعلق الإعادة إلى الوطن سوى بالعمال المنزليين الذين يرافقون أصحاب عملهم إلى بلد أجنبي أو الذين يستقدمهم صاحب عمل في بلد أجنبي.

البرازيل. ينبغي إلزام صاحب العمل بتحمل تكاليف الإعادة إلى الوطن كل مرة ينطوي فيها توظيف العمال المنزليين على نقلهم إلى مكان آخر.

شيلي. انظر السؤال ١٣(أ).

الصين. ينبغي أن تنص الاتفاقية أيضاً على أن أصحاب العمل مسؤولون عن إثبات شرعية الإعادة إلى الوطن والأساس المنطقي الذي تقوم عليه، وأن يبلغ العمال المنزليون مسبقاً بأنهم سيعادون إلى الوطن.

كولومبيا. وفقاً لأحكام القانون الدولي والوطني ينبغي تطبيق ذلك عندما يتعلق الأمر بالاتجار بالبشر. وينبغي أن تعالج كمسألة منفصلة في الاتفاقية.

كرواتيا. ينبغي لأصحاب العمل كذلك إحاطة العمال المنزليين علماً بالإجازة مدفوعة الأجر والتأمين الصحي.

السلفادور. هذا أمر ضروري بالنسبة للأمن الوظيفي للعمال المنزليين المهاجرين.

فنلندا. شريطة أن يتفق الطرفان على شروط الإعادة إلى الوطن وفقاً للقانون الوطني أو الممارسة الوطنية.

الأردن. بحيث لا تقل مدة العقد عن سنتين.

لاتفيا. ينبغي وضع ترتيبات الإعادة على ألا يتكبد العامل أي تكلفة. انظر السؤال ٢٨.

ماليزيا. ينبغي إيلاء الاهتمام أيضاً لشروط إنهاء الاستخدام، مع إشارة خاصة إلى العمال المنزليين المقيمين. وينبغي إدراج المبادئ الأساسية في الاتفاقية من أجل تجنب الحالات التعسفية.

نيبال. ينبغي إعادة العمال الذين يخفون في فترة الاختبار أو الذين يتعرضون للطرد أو الذين تنتهي مدة استخدامهم، دون أن يضطروا إلى تحمل التكاليف.

هولندا. ينسحب ذلك على الاستخدام القانوني. وفي هولندا، تتحمل الدولة بصورة عامة تكاليف إعادة العمال غير الشرعيين إلى أوطانهم. انظر السؤالين ٢٨ و ٥٦ (أ).

نيوزيلندا. لا يأتي المهاجرون عموماً إلى نيوزيلندا للعمل في المنازل، فهو قطاع لا يعاني من نقص المهارات. أما المهاجرون المؤقتون، فهم مطالبون بموجب القانون بمغادرة نيوزيلندا (ويتحملون تكاليف سفرهم) إذا لم يكونوا مهاجرين شرعيين.

نيكاراغوا. انظر السؤال ١٣ (أ).

بنما. انظر السؤال ١٣ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣ (أ).

بولندا. "نعم" بالنسبة للشروط المطبقة بشكل فردي على شخص معين، و"لا" بالنسبة للشروط النافذة عموماً، والمنصوص عليها مثلاً في الاتفاق المبرم بين الدولة المستقبل والدولة المرسلة.

البرتغال. ينبغي عدم إلزام أصحاب العمل بتغطية تكاليف إعادة العمال المنزليين المهاجرين إلى الوطن لأن قواعد الهجرة تختلف عن الالتزامات التعاقدية. لكن ثمة حالات مختلفة تبرر معاملة خاصة.

سلوفينيا. بالنسبة لمواطني دولة ثالثة، يجب التقيد بأحكام التوجيه رقم 2008/115/EC الصادر عن البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي، والمتعلق بالمعايير والإجراءات المشتركة في الدول الأعضاء، من أجل إعادة رعايا دولة ثالثة مقيمين بصورة غير شرعية. وفيما يتعلق بمواطني الاتحاد الأوروبي، فإنه يجب مراعاة أحكام التوجيه رقم 2004/38/EC بشأن حق مواطني الاتحاد وأفراد أسرهم في التنقل والإقامة بحرية داخل أراضي الدول الأعضاء، والتي تحكم الإعادة إلى الوطن.

جنوب أفريقيا. إذا كان يتعين إعادة عامل منزلي أجنبي إلى وطنه، فإنه ينبغي تحديد الشروط وفقاً للقوانين والسياسات والممارسات الوطنية. وينبغي أن يكون ذلك جزءاً من الأحكام غير الملزمة للاتفاقية (انظر السؤال ١٣ (أ)).

إسبانيا. ينبغي ترك هذه المسألة إلى الحكومات.

سويسرا. انظر السؤال ١٣ (ب). مسألة الإعادة إلى الوطن مسألة حساسة. ومن المهم أن يساهم صاحب العمل الذي يستقدم عاملاً مهاجراً إلى أحد البلدان في تكاليف الإعادة إلى الوطن. ولكن لا يمكن لأصحاب العمل إجبار عامل سابق، يرغب في متابعة نشاط مربح في البلد المضيف، على العودة إلى بلده الأصلي. وغالباً ما تكون مسألة الإعادة إلى الوطن أكثر أهمية بالنسبة للدولة التي تستضيف العامل (سياسات الهجرة) منها إلى صاحب العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٩.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٢. EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). يمكن أن يكون ذلك مفيداً لكلا الطرفين في حال نشوء منازعات العمل.

EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ١٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ٢. GEFONT (نيبال)، PIT-CNT (أوروغواي).

ردود أخرى: ٣. ÖGB (النمسا)، CTM (المكسيك)، CTGP (البرتغال).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A، CATP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ. على ألا يتكبد العامل أي تكلفة عند الإعادة. انظر السؤال ٢٨.

- CTA (الأرجنتين). لكن، وفقاً لأحكام الاتفاقية رقم ١٤٣، من المهم أيضاً ألا يفقد العامل مركزه كمقيم عندما يفقد عمله.
- ACTU (أستراليا). على ألا يتكبد العامل أي تكلفة عند الإعادة.
- BAK (النمسا). لا بد من التأكد من أن مركز إقامة المهاجرين يمكنهم من المطالبة بحقوق العمل الخاصة بهم أمام المحكمة. وينبغي أيضاً للأحكام التي تُعلق فترة التقادم التي لا يجوز بعدها رفع الدعاوى، أن تُمكن من المطالبة بالحقوق في الوقت المناسب في مرحلة لاحقة.
- ÖGB (النمسا). ينبغي الاستعاضة في الترجمة الألمانية عن مصطلح "Heimschaffung" (الإعادة إلى الوطن) بمصطلح "Heimreise". ويمكن تنظيم ذلك من خلال استخدام الأموال المودعة لصاحب العمل لتغطية التكاليف (على سبيل المثال في مؤسسة تديرها الدولة) قبل بدء العمل. ويمكن أن تعاد هذه الأموال إلى صاحب العمل إذا لم تتم أية إعادة إلى الوطن.
- FENATRAD (البرازيل). ينبغي تحديدها في عقد الاستخدام أو في سجل الخدمة، وينبغي أن يتحمل صاحب العمل التكاليف ذات الصلة، في حالات الهجرة إلى الخارج وإلى الداخل على السواء.
- ONSL (بوركنيا فاسو). على ألا يتكبد العامل أي تكلفة عند الإعادة.
- CGT (كولومبيا). هذا التزام يقع على عاتق الدولة. ويتعين ألا يتحمل العمال المهاجرون تكاليف الإعادة إلى الوطن تحت أي ظرف من الظروف.
- CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ١٣(و).
- CTRN (كوستاريكا). يتعين دائماً ألا يتحمل العامل أية تكلفة عند الإعادة.
- JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ١٣(ج).
- DGB (ألمانيا). ينبغي أن تكون الإعادة بالمجان بالنسبة للعمال المنزليين (انظر السؤال ٢٨).
- UNSATRAGUA (غواتيمالا). لضمان ألا تتم الإعادة إلى الوطن بدافع كره الأجانب أو بالرغبة في التملص من مسؤوليات العمل.
- CNTG (غينيا). ينبغي أن تحدد هذه الشروط مسبقاً.
- CGT (هندوراس). ينبغي لصاحب العمل تغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن في حالة إنهاء عقد الاستخدام بشكل قانوني.
- CGIL (إيطاليا). ينبغي التأكيد على أن الإعادة إلى الوطن ليست عملية تلقائية عندما تنقطع علاقة الاستخدام أو تنتهي.
- CISL (إيطاليا). ينبغي أن يتمتع العامل بحرية العودة إلى بلده متى يشاء. ولا يتعين دفع أي تعويض محدد للعمال في حالة الإعادة إلى الوطن خارج الإجازة السنوية.
- JTUC-RENGO (اليابان). انظر السؤال ١٣(أ).
- SEKRIMA (مدغشقر). هذا مهم لا سيما بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين.
- CTM (المكسيك). هذه مسألة حساسة، وينبغي دراستها بشكل متعمق من أجل الحلول دون وقوع الاتجار بالبشر.
- UNT (المكسيك). ينبغي لصاحب العمل أو الوسيط تغطية التكاليف ذات الصلة (وليس العامل أو الدولة).
- NIDWU (نيبال). على ألا يتكبد العامل أي تكلفة عند الإعادة.
- CNV (هولندا). وينبغي إدراج مسألة تكاليف الإعادة إلى الوطن.
- CS (بنما). انظر السؤال ١٣(أ).
- CUT (بيرو). انظر السؤال ١٣(أ).
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن يكون العقد مكتوباً بلغة يفهمها العامل المنزلي؛ وينبغي أن يمنح العمال ما يكفي من الوقت للنظر فيه، والتماس المعلومات والاستشارة اللازمة قبل التوقيع عليه؛ وينبغي توقيعه قبل أن يسافر العامل إلى مكان العمل. وينبغي لشروط الاستخدام أن تتضمن بيانات الاتصال المفصلة الخاصة بكل من العامل المنزلي وصاحب العمل، وتتيح تعويضاً إضافياً عن المهارات الخاصة، وتوفر التعويض والضمانات بالنسبة للعمال المنزليين في حالة انتقال صاحب العمل إلى مكان آخر، وتبين شروط الإنهاء الفوري للعقد والأسباب العادلة المحددة لإنهاء العقد، بما في ذلك الاعتداء أو خطر وشيك يحدق بحياة العامل أو ضرر وشيك. وينبغي أن تحدد أيضاً الاستحقاقات القانونية (مثل أجر ساعات العمل الإضافية، وراتب الشهر الثالث عشر، ومساهمة صاحب العمل في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي) على النحو المطلوب في قوانين البلد أو الاتفاقية، وفقاً لأكثرها مواتاة للعامل، والتزامات أصحاب العمل بتسجيل العامل لدى السلطات المختصة وإبلاغ السلطات المختصة بشكل منتظم بمركز العامل المنزلي وبمنح العامل وصولاً حراً إلى مرافق الاتصالات.
- CGTP-IN (البرتغال). ينبغي لشروط الإعادة إلى الوطن ألا تبلغ شفهاً فحسب، وإنما بشكل مكتوب أيضاً.
- UGT-P (البرتغال). ينبغي لشروط الإعادة إلى الوطن ألا تلحق أي ضرر بالعمال.
- FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ١٣(أ).
- SADSAWU (جنوب أفريقيا). على ألا يتكبد العمال أي تكلفة عند الإعادة.
- NTUF (سري لانكا). ينبغي أن ينطبق ذلك على العمال المهاجرين.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن يكون العامل قادراً على أن يختار ما إذا كان يرغب في إعادته إلى الوطن أم لا. وينبغي ألا يتمتع أصحاب العمل بسلطة ترحيل العمال وأن يتحملوا تكاليف الإعادة إلى الوطن. كما ينبغي منعهم من طلب حيازة جوازات سفر العمال وغيرها من وثائق السفر.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). يتطلب هذا الجانب تحليلاً أعمق، نظراً إلى أن قرار الإعادة إلى الوطن أو عدم الإعادة يتوقف على العامل.

السؤال ١٤

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن حماية العمال المنزليين من جميع أشكال الإساءة والمضايقات، بما في ذلك الإساءة والمضايقات الجسدية واللفظية والجنسية والعقلية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦ .

نعم: ٦٤ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٢ . الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. هذا أمر في غاية الأهمية لأن العمال المنزليين معرضون أكثر من غيرهم للإساءة والمضايقات بسبب مكان عملهم.

بلجيكا. هذا مهم خاصة وأن حالات سوء المعاملة والمضايقة تؤثر في العمال الشباب (في معظم الأحيان الفتيات) وعلى نحو أكثر في العمال المهاجرين بوصفهم غرباء ويعيشون في منزل صاحب عملهم.

البرازيل. إنها مسألة تتعلق بكرامة الإنسان وضرورة للنهوض بالعمل اللائق.

شيلي. ينبغي الإشارة بشكل خاص إلى المضايقات الجنسية والمضايقات في مكان العمل، بوصفها أشكالاً غير مقبولة من العنف.

الصين. ينبغي للصك أن ينص على أحكام بشأن مفهوم المضايقات الجنسية وحظرها وعلى اتخاذ إجراءات عقابية. فالعمال المنزليون، نظراً إلى خصوصية مكان العمل المنزلي وما يتسم به هذا المكان من طابع مغلق والانخفاض النسبي لمستوى تعليمهم، يفتقرون إلى ما يكفي من الوعي والقدرة على حماية أنفسهم ويتعرضون للمضايقات الجنسية أكثر من العمال الآخرين.

كولومبيا. ينبغي أن تكون التدابير مماثلة لتلك المتخذة بالنسبة لأنواع الأخرى من العمل التي تنطوي على نفس المخاطر، دون التمييز ضد العمال المنزليين. إذ من حق جميع العمال دون استثناء التمتع بعمل لائق.

كوستاريكا. ينبغي للاتفاقية أيضاً أن تنص على أن قوانين الدول الأعضاء يجب أن تنظم هذه الجوانب لأن العمال المنزليين يتعرضون للمضايقات الجنسية والمضايقات في العمل في معظم بلدان أمريكا اللاتينية.

كرواتيا. ينبغي للتشريعات الوطنية أن تنص على ذلك.

غواتيمالا (UMT). يمكن أن يكون تعزيز هذه المبادئ مهماً لجعل حالات الاعتداءات الجنسية أكثر بروزاً.

غواتيمالا (ONAM و UMT). من المهم التحقق من الامتثال للقانون وتشجيع رفع الشكاوى.

ماليزيا. العمال المنزليون مستضعفون جداً في هذا الصدد.

المكسيك. ينبغي للصك أن يوفر كذلك الحماية لصاحب العمل (لأن هناك حالات يكون فيها صاحب العمل امرأة والعامل المنزلي رجلاً).

نيبال. قد تشمل هذه التدابير تسجيل العمال المنزليين لدى السلطات الحكومية المحلية لرصد ظروف عيشهم وعملهم، وتوفير آليات رفع الشكاوى أمام العمال المنزليين الذين يتعرضون للمعاملة الجائرة وتقديم الخدمات القانونية المجانية في حالة حدوث منازعات.

نيوزيلندا. ينص التشريع في نيوزيلندا على حقوق وعمليات محددة بالنسبة للعمال الذين قد يتعرضون للمضايقات الجنسية والعنصرية.

نيكاراغوا. لأن الأبحاث الوطنية والدولية أظهرت أن العمال المنزليين ضحايا الإساءات الجنسية والجسدية واللفظية والنفسية. بنما. ينبغي أن تشمل أيضاً إساءة استخدام الممتلكات.

بولندا. ينبغي توفير الحماية للعمال عن طريق اللوائح القانونية المطبقة عموماً ومن خلال أنشطة وقائية وداعمة.

إسبانيا. سيكون من المناسب وضع أحكام محددة في هذا الشأن نظراً للظروف التي يتسم بها العمل المنزلي.

سويسرا. إذا وافقت الهيئات المكونة على إعلان تطبيق صكوك منظمة العمل الدولية القائمة (أنظر السؤال ٣)، فمن المشكوك فيه أن يكون وضع حكم محدد ضرورياً وأن يؤدي ذلك إلى توفير قدر أكبر من الحماية.

تونس. هذا ضروري نظراً للظروف الاستثنائية المتعلقة بالخصوصية والتعايش والتي يجري في ظلها إنجاز العمل المنزلي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٩.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٢. HUP (كرواتيا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). الصيغة غير واضحة وتحتاج إلى التوضيح (على سبيل المثال ينبغي توضيح عبارة "جميع الأشكال").

UPS (سويسرا). تطبيق هذه التدابير معقد.

IOE. إن الحماية من العنف والتخويف والتهديد من القضايا الهامة بالنسبة لأي شكل من أشكال الاستخدام. ولا يوافق أصحاب العمل على استخدام صيغتي "الإساءة" و"المضايقة". وينبغي حذف مفهومي "جميع الأشكال" و"بما في ذلك". ومن غير الواضح ما يضيفانه من مغزى إلى أي معيار من المعايير. وينبغي أن تعكس الصيغة المستخدمة مجموعة مغلقة من المفاهيم بدلاً من حلقة مفتوحة. كما يجب مراعاة مفاهيم القوانين والممارسات الوطنية. وليس واضحاً ما إذا كان من الممكن رفع دعاوى على الصعيد الوطني بشأن "المضايقات اللفظية" التي لا تخوض في الدوافع التمييزية. ويمكن أن يقدم هذا الصك أيضاً بعض التوجيهات بشأن "التدابير" التي قد ينبغي للدول المصدقة عليه اتخاذها. وقد يشمل توفير آليات لرفع الشكاوى والخدمات وإنشاء نقاط اتصال ومشورة مفهومة جيداً وتعزيز أفضل الممارسات والنهوض بحماية السلامة العامة للعمال المنزليين في البلدان التي توجد فيها فعلاً الخدمات الضرورية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (غابون).

(ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFI. ريدود أخرى: ١. CGT (هندوراس).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). هذا مهم لا سيما في حالة العمال المقيمين الذين من الأرجح أن يتعرضوا لأشكال من الإساءة. ONSL (بوركينافاسو). العمل المنزلي عرضة لجميع أنواع المضايقات. CGT (كولومبيا). ينبغي أن تكون الحماية مماثلة لتلك الممنوحة لجميع العمال الآخرين. CMTC (كوستاريكا). ينبغي إدراج هذا الحظر في عقد الاستخدام. CTRN (كوستاريكا). ينبغي إدراج السلوكيات المعادية للأجانب التي يواجهها العمال المهاجرون. DEOK (قبرص). تواجهعاملات المنزليات في كثير من الحالات أنواعاً مختلفة من المضايقات ولذا يجب توفير الحماية لهن.

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٢٤. DGB (ألمانيا). ينبغي السماح للعمال المنزليين بإنهاء الاستخدام في هذه الحالات دون إشعار ودون أن يتكبدوا أية أضرار مالية (أي غرامات تعاقدية لعدم الامتثال لمهلة الإشعار). UNSITRAGUA (غواتيمالا). هذه إحدى الانتهاكات الأكثر تكراراً التي يعاني منها العمال المنزليون، والتي يتم إخفاؤها نظراً للظروف الشبيهة بالعبودية التي يواجهها هؤلاء العمال والنزعة الرجولية السائدة. وينبغي أن يحصل العامل على تعويض إذا تعرض للطرد بعد تقديمه شكوى بخصوص هذه الإساءات. كما ينبغي لسلطات تفتيش العمل أن تعمل على منع حدوث هذه الإساءات. CGT (هندوراس). ينبغي إنشاء هيئات عامة معنية بحماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين. CFTUI (الهند). يتعرض معظم العمال المنزليين، ولا سيما النساء، لهذه الأنواع من الإساءة. KSBSI، KPSI، KSPI (إندونيسيا). نظراً إلى أن مكان العمل بعيد عن المراقبة العامة. UIL (إيطاليا). لكن قد يكون من المهم ليس إعادة تأكيد هذه المفاهيم فحسب، وإنما أيضاً زيادة مدة العقاب على ارتكاب مثل هذه الجرائم، نظراً إلى أن القانون في بعض البلدان، كما هو الشأن في إيطاليا، محدد جداً في مجال مكافحة هذه الأشكال الخطيرة من الإساءة.

JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي أن يكون بمقدور ضحايا المضايقات المطالبة بتعويض. SEKRIMA (مدغشقر). هذا ضروري لأن العمال المنزليين يتمتعون بمركز أدنى بحيث لا يقدر حق قدرهم أو لا يتقاضون أجوراً كغيرهم من العمال. ويؤدي تدني المركز الاجتماعي إلى معاملة تعسفية وإلى التهريب. CTM (المكسيك). ينبغي أن يكون ذلك سارياً بغض النظر عن نوع الجنس (وينبغي أن ينطبق على الحالة التي يكون فيها صاحب العمل امرأة والعامل رجلاً). UNT (المكسيك). هذا مهم خاصة بالنسبة للعاملات المنزليات. FNV (هولندا). من الأهمية بمكان اتخاذ تدابير خاصة لحماية العمال المنزليين لأنهم معرضون بشكل كبير لهذه الأشكال من الإساءة.

CNT (النيجر). يذوق العمال المنزليون في النيجر مرارة هذا النوع من الإساءة يومياً. CONATO (بنما). يتمتع كل إنسان بكرامة ينبغي احترامها.

CONATO (بنما). العمال المنزليون يتمتعون بمستوى متدن من التعليم ويعانون من هذه الأشكال من الإساءة.
 TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن يشير الصك إلى أن مصادر الوثائق والممتلكات الشخصية والقيود المفروضة على الاتصال هي أشكال محظورة من الإساءة.
 FEDUSA (جنوب أفريقيا). يمثل الحبس غير المشروع شكلاً من أشكال الإساءة.
 NTUF (سري لانكا). من الضروري للغاية لأن العمال المهاجرين، وخصوصاً النساء، يتعرضون في كثير من الأحيان للمضايقات.
 NUDE (ترينيداد وتوباغو). ينبغي سن قوانين وطنية ووضع آليات للرصد والإنفاذ.
 UGTT (تونس). ينبغي فرض عقوبات جزائية على مرتكبي هذه الأشكال من الإساءة.
 IUF. ينبغي أن تنص الاتفاقية، في حال وقوع أشكال من الإساءة كما هو مشار إليه في السؤال، على إمكانية إنهاء العقد فوراً بطريقة أحادية من جانب العامل المنزلي ودون أن يتحمل أية مسؤولية عن الوفاء بشروط العقد، ولكن مع تحمل صاحب العمل مسؤولية الوفاء بالتزاماته الناشئة عن العقد والامتثال للقوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية، حيثما ينطبق ذلك.

السؤال ١٥ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن تمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجور حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦ .

نعم: ٥٩. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٤. البحرين، الأردن، موزامبيق، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٣. الصين، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي تحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً لمختلف فئات العمال المنزليين وساعات العمل.

أستراليا. انظر السؤال ١٢ (أ).

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. على الرغم من أن الحد الأدنى للأجور يخضع في الممارسة العملية لخصوصيات كل أسرة.

البرازيل. هذا هو الحد الأدنى المطلوب لوضع العمال المنزليين في نفس مستوى جميع العمال الآخرين.

الصين. يختلف وضع العمال المنزليين والعمل الذي يقوم به باختلاف الأسر. لذا من الصعب وضع معايير واضحة ودقيقة تتعلق بالحد الأدنى للأجور.

اكوادور. ينبغي أن يتمثل الهدف المنشود في توحيد الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين والحد الأدنى للأجور بصورة عامة، إن وجد. وفي البلدان التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور وفقاً للمهنة، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان تقييم المهارات والمسؤوليات المرتبطة بالعمل المنزلي، فضلاً عن ظروف العمل، دون التحيز إلى أحد الجنسين في ضوء التقليل من شأن العمل المنزلي في كثير من الأحيان.

فنلندا. ينبغي أن يكون من المقبول أن الحد الأدنى للأجور يوضع وفقاً للآليات الوطنية لتحديد الحد الأدنى للأجور. وينبغي عدم المطالبة باستحداث تشريع على هذا النحو خاص بالحد الأدنى للأجور، فمن شأن ذلك أن يؤثر في الشروط المسبقة لعملية التصديق.

اليونان. إلا أن الظروف الخاصة للعمال المقيمين لا تتلاءم وتطبيق الحد الأدنى للأجور. لذا، تخضع أجور العمال المقيمين في اليونان لاتفاق الطرفين. وإذا لم يتوصلا إلى اتفاق بهذا الشأن، يطبق الأجر القياسي.

غواتيمالا (DPS). لكن ينبغي مراعاة النسبة المقابلة للغذاء والمأوى.

غواتيمالا (UMT). ينبغي للجنة مشتركة أن تحدد الحد الأدنى للأجور مع الأخذ في الاعتبار الوضع الاقتصادي لأسر العمال.

الأردن. ينبغي أن يترك ذلك لخصوصية كل دولة.

لبنان. على أن يتضمن الحد الأدنى للأجور التقديمات العينية من مأكّل ومشرب ومأوى وطبابة.

لاتفيا. وفي البلدان التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور وفقاً للمهنة، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان تقييم المهارات والمسؤوليات المرتبطة بالعمل المنزلي، فضلاً عن ظروف العمل، دون التحيز إلى أحد الجنسين في ضوء التقليل من شأن العمل المنزلي في كثير من الأحيان.

ماليزيا. يتقاضى العمال المنزليون عموماً أجوراً أقل مقارنة بغيرهم من العمال.

الجبيل الأسود. يتقاضى العمال المنزليون أجوراً أقل مقارنة بالعمال في قطاعات الاستخدام الأخرى ويعانون من الاستبعاد بموجب قانون العمل القائم، بما في ذلك متطلبات الحد الأدنى للأجور.

موزمبيق. قد يحدث أن صاحب العمل نفسه لا يكسب الحد الأدنى للأجور. وفي هذه الحالة، لن يكون في وضع يسمح له بمنح العامل الحد الأدنى للأجور، إلا إذا كان هناك حد أدنى للأجور بالنسبة للعمال المنزليين.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يجوز اعتبار العمال المنزليين الذين تفوق أعمارهم ست عشرة سنة والمستخدمين من خلال طرف ثالث بأنهم "عمال منزليون"، وبالتالي يحق لهم الحصول على الحد الأدنى للأجور. أما العمال المنزليون المستخدمون كمتعاقدين مستقلين فعلاً يعملون لحسابهم الخاص فهم أحرار في التفاوض بشأن أجورهم.

نيكاراغوا. في نيكاراغوا، يطبق الحد الأدنى للأجور على العمال المنزليين. ومن شأن إدراج هذا الجانب في الاتفاقية أن يعزز تطبيقها.

عمان. مع مراعاة المستوى المعيشي في كل بلد.

بيرو. سيكون من المناسب تحديد حد أدنى موحد للأجور بالنسبة للعمال المنزليين استناداً إلى تحليل الأجور القياسية التي وضعتها كل دولة عضو.

بولندا. شريطة أن ينجز العمال عملهم في إطار علاقة استخدام.

البرتغال. يطبق الحد الأدنى للأجور في البرتغال على العمل المنزلي.

جنوب أفريقيا. ينبغي إتاحة إطار زمني للدول الأعضاء من أجل وضع مثل هذه التغطية للحد الأدنى للأجور.

إسبانيا. يطبق الحد الأدنى للأجور في إسبانيا بشكل صريح على العمال المنزليين. وينبغي للدول الأعضاء ضمان الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين وإنشاء آليات فعالة للإنفاذ، مثل العودة إلى هيئة لتفتيش العمل وإلى المحاكم المختصة.

سويسرا. ينبغي الإشارة إلى أن كل بلد لديه سياسته الخاصة في مجال الحد الأدنى للأجور.

الجمهورية العربية السورية. حسب الحد الأدنى للأجور النافذ في البلد المعني.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٤. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما).

لا: ٤. HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، JCC (الأردن)، EFC (سري لانكا).

ردود أخرى: ٣. NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). بصورة عامة، لا يمكن لأصحاب العمل الاشتراك في إدراج حد أدنى للأجور في أي معيار من معايير العمل الدولية. ولما كان هذا الشكل من العمل شكلاً فريداً، فإن المعايير التي يستند إليها لتحديد حد أدنى للأجور مختلفة: وقد تمكنت بعض البلدان من تحديد الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمال المنزليين.

HUP (كرواتيا). لا يمكن توسيع نطاق الحد الأدنى للأجور ليشمل العمل المنزلي بسبب أمور منها، مثلاً، طابعه الفريد وأنماط وقت العمل، وصعوبة قياس ساعات العمل وتصورها وتفعيلها، وتوفير الغذاء والمأوى على نطاق واسع.

BDA (ألمانيا). ينبغي ألا تدرج متطلبات الحد الأدنى للأجور في معيار من المعايير. فالعمل المنزلي نوع فريد من العمالة يختلف اختلافاً كبيراً عن أنواع العمل التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور. ويمكن أن يؤثر الحد الأدنى للأجور أيضاً تأثيراً سلبياً في سوق العمل ويمكن أن يسهم في ارتفاع معدلات البطالة وزيادة حجم اقتصاد الظل. وعلاوة على ذلك، لا تدرس بما فيه الكفاية آثار الحد الأدنى للأجور في مجال العمل المنزلي. ويمكن أن يصبح شرط الحد الأدنى للأجور أيضاً عائقاً رئيسياً أمام تصديق البلدان التي تفتقر إلى مخططات الحد الأدنى للأجور.

BDA (ألمانيا). ليس واضحاً أن هناك عيباً يتعين تداركه في هذا المجال عن طريق توسيع نطاق الحد الأدنى للأجور ليشمل العمل المنزلي على المستوى الوطني. ومن غير الواضح أي مستوى من شأنه أن يطبق في البلدان التي لديها عدة مستويات من الحد الأدنى للأجور. كما أنه من الصعب وضع تصور للحد الأدنى للأجور وساعات العمل القابلة للقياس ووضعها موضع التنفيذ في العمل المنزلي نظراً إلى ما ينطوي عليه من أنماط وقت عمل فريدة (انظر السؤال ٢٠).

JCC (الأردن). تختلف ظروف الدول ومصالحها وقراراتها السيادية فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور.

NHO (النرويج). لا يمكن تأييد الافتراض العام القائل بأنه يتعين تطبيق الحد الأدنى للأجور على العمل المنزلي.

EFC (سري لانكا). ينبغي ألا يدرج شرط الحد الأدنى للأجور في أي معيار من المعايير. لأن العمل المنزلي شكل فريد من العمالة يختلف اختلافاً كبيراً عن أشكال العمالة التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور.

UPS (سويسرا). يجب تنظيم هذه المسألة على الصعيد الوطني. ويمكن أن يكون تطبيق الحد الأدنى للأجور، الذي قد تتمثل أجزاء منه في الغذاء والمأوى، أمراً معقداً.

IOE. ليس واضحاً أن هناك عيباً يتعين تداركه في هذا المجال عن طريق توسيع نطاق الحد الأدنى للأجور ليشمل العمل المنزلي على المستوى الوطني. ومن غير الواضح أي مستوى من شأنه أن يطبق في البلدان التي لديها عدة مستويات من الحد الأدنى للأجور. كما أنه من الصعب وضع تصور للحد الأدنى للأجور وساعات العمل القابلة للقياس ووضعها موضع التنفيذ في العمل المنزلي نظراً إلى ما ينطوي عليه من أنماط وقت عمل فريدة (انظر السؤال ٢٠). ولا يمكن دعم الافتراض العام القائل بأنه يتعين تطبيق الحد الأدنى للأجور على العمل المنزلي لأن أساس تحديد الحد الأدنى للأجور لا يأخذ بعين الاعتبار خصوصية العمل المنزلي، وفي بعض الأحيان تم تحديده مع استبعاد العمال المنزليين بشكل صريح. ويجب أن يظل من الممكن اقتطاع الغذاء والمأوى (انظر السؤال ٤٤) من أجل ضمان المساواة في المعاملة مع العمال غير المقيمين الذين يجب عليهم أيضاً دفع تكاليف المأوى. والأهم، أن تكاليف المأوى والغذاء غالباً ما تؤخذ في الاعتبار في الأجر العام، وهو ما يجعل من غير الممكن إجراء مقارنة بالحد الأدنى للأجور العامة (تحديد الحد الأدنى للأجور يركز على تكاليف المأوى والغذاء بصفة عامة). وربما يكون من المهم وضع حد أدنى خاص من الأجور يراعي الظروف الخاصة للاستخدام في العمل المنزلي وإسهام العمل المنزلي السهل والميسر في بناء المجتمع.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTA (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قيرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، JTUC-RENGO (إيطاليا)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، CIWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)،

NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CTM (المكسيك).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، FKUT، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، NATURE، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. في البلدان التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور وفقاً للمهنة، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان تقييم المهارات والمسؤوليات المرتبطة بالعمل المنزلي، فضلاً عن ظروف العمل، دون التحيز لأحد الجنسين في ضوء التقليل من شأن العمل المنزلي في كثير من الأحيان.

BAK (النمسا). في البلدان التي لا يحظى فيها العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجور، ينبغي للاتفاقية أن تلزم الدول على تطبيقه.

BILS (بنغلاديش). في البلدان التي يحدد فيها الحد الأدنى للأجور وفقاً للمهنة، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان مراعاة المهارات والمسؤوليات المرتبطة بالعمل المنزلي.

COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). دفع الحد الأدنى للأجور يخضع في الممارسة العملية لخصوصيات كل أسرة. FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي تطبيق الحد الأدنى للأجور المحدد من قبل وزارة العمل على العمال المنزليين، الذين ينبغي أن يتمتعوا بحق الحصول على الزيادات المرتبطة بالأقدمية.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يتمشى الحد الأدنى للأجور مع الحد الأدنى الذي وضعه التشريع الوطني وينبغي أن ينطوي على نفس الزيادات المطبقة على الفئات الأخرى (مثلاً الزيادة المرتبطة بالأقدمية). وينبغي أن يستند الراتب إلى المهام المضطلع بها (وينبغي للاتفاقات الجماعية ذات الصلة أن تنص على ذلك).

ONSL (بوركنيا فاسو). ينبغي إيلاء الاهتمام إلى هذه المسألة لضمان عدم التقليل من شأن العمل المنزلي وعدم تقديم أجور متدنية إلى العمال المنزليين.

CLC (كندا). ينبغي للاتفاقية أن تضمن أن يكون العمال المنزليون مشمولين بأحكامها وبجميع تشريعات الحد الأدنى للأجور، القائمة في الدول الأعضاء ومختلف الولايات القضائية الموجودة في دولة اتحادية.

CGT (كولومبيا). ينبغي أن يكون الحد الأدنى للأجور جزءاً من حقوقهم الأساسية.

ASTRADOMES (كوستاريكا). ينبغي للحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين ألا يكون أقل من الحد الأدنى المطبق على أنواع مماثلة من العمل. فعلى سبيل المثال، يوجد في كوستاريكا حد أدنى للأجور بالنسبة للعمال المنزليين، لكنه الأدنى في سلم الأجور، والفرق شاسع بين الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين والمستوى الذي يلي مباشرة وينطبق على العمال غير المؤهلين.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي لأحكام قانون العمل أن تنظم الساعات الإضافية، وأن يتمشى ذلك مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

DGB (ألمانيا). ينبغي تحديد الحد الأدنى للأجور مع توخي الحياد إزاء الجنسين وينبغي مراعاة كفاءة العامل ومسؤوليته.

GSEE (اليونان). ينبغي أيضاً أن تنص على أن العمال المنزليين يتقاضون أجورهم وفقاً لأي اتفاق جماعي ينص على أجر أفضل للعمل الذي يقومون به.

UNSATRAGUA (غواتيمالا). يوصى بإنشاء مجلس ثلاثي للأجور يحدد الحد الأدنى للأجور لهذا القطاع.

CISL (إيطاليا). بيد أن الحد الأدنى للأجور في إيطاليا لا يحدده القانون وإنما الاتفاق الجماعي الخاص بالعمال المنزليين، الذي يستمر أربع سنوات مع إدخال تعديلات سنوية.

UIL (إيطاليا). ينبغي أن يطبق ذلك فقط في البلدان التي يحدد فيها القانون الحد الأدنى للأجور. وينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان تقييم المهارات والمسؤوليات المرتبطة بالعمل المنزلي، فضلاً عن الظروف التي ينجز في ظلها العمل، دون التحيز لأحد الجنسين في ضوء واقع أن التجربة تدل على أن العمل المنزلي غالباً ما لا يقدر حق قدره. وسيكون من الأفضل اعتماد تدابير لتشجيع المفاوضة الجماعية لتحديد مستويات الأجور وتنظيمها. ولا ينبغي للدولة أن تحدد الحد الأدنى للأجور بما ما يتماشى وأجور العمال الآخرين إلا في حالة عدم التوصل إلى اتفاق.

SEKRIMA (مدغشقر). يقلل من شأن العمل المنزلي في كثير من الأحيان.

CTM (المكسيك). هذا لا صلة له بالموضوع طالما أن الاتفاقية تحدد الأجر المقابل للعمل المنزلي.

UNT (المكسيك). في المكسيك، حماية الحد الأدنى للأجور تعادل إعانة البطالة التي تمنح أيضاً للعمال عندما يفقدون وظائفهم. ولا ينبغي حدوث أي تمييز أو إساءة في هذا الصدد.

CNT (النيجر). نظراً لتعرض هؤلاء العمال للاستغلال في كثير من الأحيان. فعلى سبيل المثال، ٩٨ في المائة من العمال المنزليين في النيجر يقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور.

CONATO (بنما). ينبغي أن يتلقى العمال المنزليون الحد الأدنى للأجر الممنوح لجميع العمال الآخرين.

CS (بنما). في بنما، يحدد القانون الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين، لكنه لا يطبق في كثير من الأحيان.

CUT، CTP (بيرو). ينبغي جعل الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين مساوياً بشكل تدريجي للحد الأدنى العام للأجور، إن وجد.

CUT-A (باراغواي). يتقاضى العمال المنزليون بشكل منتظم أجراً أقل من غيرهم من العمال في فئات أخرى ويتعرضون في أغلب الأحيان للاستبعاد من قانون العمل. وعلاوة على ذلك، ليس لديهم أي حق في الحصول على الحد الأدنى للأجور. ومن أجل ضمان عدم تعرضهم للتمييز وكفالة الامتثال للمعايير الدنيا للعمل اللائق، ينبغي أن تنص الاتفاقية على أنه يحق للعمال المنزليين الحصول على الحد الأدنى للأجور شأنهم شأن جميع العاملين في القطاع المنظم.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي للدول الأعضاء والمنظمات العمال وأصحاب العمل وأصحاب المصلحة الآخرين، وضع آليات لتحديد أجور منصفة تسمح للعمال المنزليين بالعيش حياة لائقة والقيام، عند التصديق على الاتفاقية، باستعراض الأجور الحالية وتحديد الحد الأدنى للأجور وإنشاء آلية لاستعراضها بشكل منتظم، مع مراعاة معدلات التضخم والتحيز لأحد الجنسين، وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى تآكل الحد الأدنى للأجور.

NSZZ (بولندا). لضمان عدم التمييز وتحقيق الحد الأدنى من معايير العمل اللائق، ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بشكل صريح بالحق في تغطية الحد الأدنى للأجور تعادل تلك التي يحصل عليها العمال في القطاع المنظم.

NTUF (سري لانكا). ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل.

UGTT (تونس). ينبغي تفادي التمييز القائم على نوع الجنس أو التقليل من شأن الكفاءات والمسؤوليات المتعلقة بالعمل المنزلي من خلال اتخاذ تدابير محددة.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال المنزليين على المستوى الوطني.

السؤال ١٦ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي أن يُدفع لجميع العمال المنزليين لقاء عملهم على قترات لا تتجاوز الشهر؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٦١ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، النرويج، عُمان، بنما، بيرو، الفلبين، البرتغال، باراغواي، بولندا، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٢ . نيكاراغوا، السويد.

ردود أخرى: ٤ . كولومبيا، الجمهورية التشيكية، ليتوانيا، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. أياً يكن العمل، سواء أكان عملاً عارضاً أو تعلق الأمر بعمال مقيمين أو غير مقيمين، فإنه يتعين دائماً تحديد طريقة الدفع وموعده.

أستراليا. انظر السؤال ١٣ (د).

النمسا. يهدف الدفع المنتظم إلى الحؤول دون نشوء علاقات قائمة على التبعية.

الصين. يجب على أصحاب العمل والعمال المنزليين الاتفاق على الراتب وموعد الدفع. وفي حالة العطل أو فترات الراحة، ينبغي أن يكون الدفع مقدماً في آخر يوم عمل.

كولومبيا. يجب أن تكون طريقة الدفع نفس الطريقة التي حددها قانون العمل بالنسبة لجميع أنواع العمل. ويتعين أن يشكل الراتب الحد الأدنى للراتب الشهري المحدد لجميع العمال.

مصر. ينبغي أن ينص عقد الاستخدام على ذلك.

السلفادور. ينبغي أن يكون الدفع بالعملة القانونية المتداولة.

غواتيمالا (ONAM، UMT). سيكون الدفع الأسبوعي أو نصف الشهري أنسب للعمال المنزليين.

غينيا. لكن ينبغي للطرفين، في إطار هذا الحكم، أن يكونا أحراراً في الاتفاق على فترات الدفع (أسبوعي أو نصف شهري أو شهري).

ليتوانيا. ليس بالضرورة.

ماليزيا. من شأن ذلك أن يحول دون حدوث إساءات متصلة بعدم الدفع، ويعني أنه يتعذر على صاحب العمل عدم الدفع لمنع العامل من الهرب أو الانخراط في أنشطة محددة ومعاقبة العامل على الأخطاء لاسترداد رسوم التوظيف من الأجور.

موزامبيق. ينبغي ألا يمدد صاحب العمل هذه الفترات.

هولندا. ينبغي أن يطبق ذلك إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

نيوزيلندا. تواتر الدفع في نيوزيلندا مرّن ويجب القيام به على فترات اتفق عليها الطرفان.

نيكاراغوا. ينبغي القيام بالدفع وفقاً لاحتياجات العامل أو مرتين في الشهر كما هو الحال في نيكاراغوا. وينبغي إدراج طريقة الدفع في العقد.

عمان. يجب أن تنص التوصية على أن يتم دفع المستحقات شهرياً.

بنما. ينبغي استخدام جميع الوسائل الممكنة لضمان العمل اللائق للعمال المنزليين. فالاتفاقية رقم ٩٥ تنص على أن "تدفع الأجور على فترات منتظمة"، في حين أن توصيتها المقابلة (رقم ٨٥) تدعو إلى دفع الأجور مرتين في الشهر بالنسبة للعمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع، وكثيراً ما لا تقل عن مرة في الشهر للأشخاص الذين تكون أجورهم على أساس شهري أو سنوي.

بيرو. ينبغي أن يكون تواتر الدفع أسبوعياً أو نصف شهري أو شهرياً. ووفقاً للتشريع في بيرو، ينبغي أن يكون شهرياً في غياب أحكام تنص على ذلك.

جنوب أفريقيا. لكن ينبغي للقوانين الوطنية أن تنص على فترات الدفع.

السويد. ينبغي أن تنص على أن يتقاضى العمال المنزليون أجورهم على فترات منتظمة.

تونس. انظر السؤال ١٣ (ج).

الولايات المتحدة. يجوز صياغة حكم على غرار الفقرة (١) من المادة ١٢ من الاتفاقية رقم ٩٥، ينص على أن تدفع أجور جميع العمال المنزليين على فترات منتظمة، وليس على فترات أقل مما تنص عليه القوانين أو اللوائح الوطنية بالنسبة لمعظم العمال في القطاع المنظم.

أوروغواي. ينبغي أن تكون الشروط المطبقة على العمال المنزليين مماثلة لتلك المطبقة على جميع العمال الآخرين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٩ .

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١. JCC (الأردن).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). يمكن تحديد فترة لا تقل عن شهر واحد.

HUP (كرواتيا). ينبغي أن تكون الشروط المتعلقة بفترة الدفع متسقة مع القوانين والممارسات الوطنية العامة.

DPN APINDO (إندونيسيا). لكن يجوز للطرفين الاتفاق على نظام مختلف.

JCC (الأردن). على أن يتفق الطرفان على ذلك.

EFC (سري لانكا). يمكن مناقشة معيار يشمل الدفع على فترات لا تزيد على شهر.

IOE. يبدو ذلك أمراً مشروعاً لضمان ألا يحتفظ صاحب العمل بالراتب لفترة طويلة جداً. وينبغي أن يكون الشرط المتعلق بدورية دفع الأجور متسقاً مع القوانين والممارسات الوطنية، وألا ينص على معايير أكثر مواتاة للعمال المنزليين إلا إذا كان هناك أساس واضح أو ما يبرر القيام بذلك. ويمكن لمحكم معني بالحد الأدنى للأجور (أو اتفاق جماعي أو فردي) أن يحدد الفترة القصوى للدفع عن العمل المنزلي. وينبغي أن يكون ذلك خياراً طوعياً للدول المصدقة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFTD (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CGT (هندوراس)، CAUS (نيكاراغوا).

التعليقات

(الأرجنتين). وفقاً للاتفاقية رقم ٩٥، تدفع الأجور بصورة منتظمة على فترات شهرية أو نصف شهرية عندما يحتسب الأجر على أساس الساعة.

GFBTU (البحرين). ينبغي أن يكون دفع الرواتب من خلال البنوك أو وفقاً لأية ترتيبات موثقة بين الطرفين.

CNTB (بوركينافاسو). ينبغي وضع الترتيبات بموافقة العامل.

CGT (كولومبيا). هذا بند أساسي في كل عقد استخدام.

DEOK (قبرص). على أصحاب العمل أن يدفعوا أجور العمال المنزليين شهرياً على غرار جميع العمال الآخرين.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي أن يدفع للعمال المنزليين كغيرهم من العمال.

CGT (هندوراس). ينبغي تنظيم هذا الجانب وفقاً للتشريعات الوطنية لكل دولة من الدول الأعضاء.

UNT (المكسيك). على النحو الذي اتفق عليه الطرفان.

CAUS (نيكاراغوا). ينبغي أن يكون الدفع نصف شهري.

CONATO (بنما). ينبغي أن يكون الدفع على فترات نصف شهرية على الأقل.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن يحظر إجراء أي اقتطاع غير مصرح به للأجور.

FNPR (الاتحاد الروسي). وفقاً للقانون الوطني.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يتلقى العمال المنزليون جداول مناسبة للراتب وكفالة إمكانية القيام بدفع أسبوعي.

CSTT (توغو). هذا ضروري حتى يتمكن العمال المنزليون من تأمين احتياجاتهم الأساسية.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). ينبغي إدراج ذلك في عقد الاستخدام.

FPU (أوكرانيا). من المستحسن أن يكون الدفع مرتين في الشهر.

PIT-CNT (أوروغواي). قد تختلف فترات الدفع وفقاً لوتيرة العمل (سواء كان يؤدي على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر).

السؤال ١٧ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تسمح بدفع جزء من الأجور عيناً؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديد ظروف وحدود ذلك، لا سيما ما إذا كان يمكن للعامل المنزلي أن يرفض مثل هذه المدفوعات العينية.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٢٩ . ألبانيا، أستراليا، النمسا، بلجيكا (SPF)، البرازيل، كندا، مصر، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، المغرب، ميانمار، هولندا، النرويج، عُمان، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، صربيا، سلوفينيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الولايات المتحدة.

لا: ٣١ . الأرجنتين، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكادور، السلفادور، فنلندا، اليونان، إيطاليا، الأردن، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، موزامبيق، نيبال، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، الفلبين، رومانيا، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٩ . بلجيكا (CNT)، الجمهورية التشيكية، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، الجبل الأسود، نيوزيلندا، جنوب أفريقيا، أوروغواي.

التعليقات

ألبانيا. بموافقة طرفي العقد.

الأرجنتين. من شأن ذلك أن يؤدي إلى تشويه مفهوم علاقة الاستخدام.

أستراليا. لكن يتعين ضمان نوعية المدفوعات العينية (انظر السؤال ١٩). ويجب على صاحب العمل أن يعلن مسبقاً أي اقتطاعات من الأجر، على أن يوافق عليها العامل. وينبغي أن يكون بمقدور العمال رفض المدفوعات العينية إذا كانت هذه المدفوعات تشكل جزءاً غير مناسب من مجموع الأجور، أو حيثما لا يوفر المأوى ووجبات طعام ذات نوعية جيدة.

النمسا. ينبغي السماح بذلك بقدر ما يمكن تبريره بطريقة موضوعية وإجراء تقييم للمدفوعات العينية في إطار معايير موضوعية (مثل تقييم عام صالح للأغراض الضريبية). وفي النمسا، تنص أحكام الحد الأدنى للأجور على أجور مختلفة للعمال المنزليين الذين يحصلون على الغذاء والمأوى من صاحب عملهم وبالنسبة لأولئك الذين لا يوفر لهم صاحب العمل ذلك. وينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه يجب الاتفاق مسبقاً على المدفوعات العينية بشكل صريح وأنه يمكن رفض مدفوعات جزئية إذا لم تمتثل للشروط المتفق عليها أو المنصوص عليها قانوناً.

بلجيكا (CNT). لا من حيث المبدأ، لأن ذلك قد ينطوي على إساءات. لكن إذا تعذر تجنب المدفوعات الجزئية العينية تماماً، فإنه ينبغي أن تقتصر على نسبة مئوية صغيرة جداً من أجر العامل. وتحقيقاً لهذه الغاية، يمكن تحديد سقف. وينبغي ألا تتجاوز المدفوعات العينية القيمة الفعلية للإعانة المقدمة (انظر السؤال ٤٤).

بلجيكا (SPF). نعم، ولكن ينبغي أن تقتصر هذه المدفوعات على مواد معينة فحسب (مثل الغذاء والمأوى والتدفئة) دون أن يتجاوز نسبة مئوية معينة من مجموع الأجر المقدم. وينبغي ألا تتجاوز قيمة المدفوعات العينية القيمة الفعلية للإعانة المقدمة.

البرازيل. لا ينبغي السماح بذلك إلا عندما يتفق عليه الطرفان وقت التوظيف. ووفقاً فقط للفترة الفردية من المادة ٨٢ من قانون العمل الموحد، ينبغي أن يكون ما لا يقل عن ٣٠ في المائة من الأجر، مدفوعاً نقداً.

كندا. لكن ينبغي تقييد ذلك. وينبغي للعامل الموافقة على طبيعة الدفع والاقتطاعات العينية قبل توقيع العقد.

شيلي. ينبغي القضاء على ذلك، ولهذا ينبغي عدم إدراجه.

كولومبيا. ينبغي أن تحظى المدفوعات العينية بموافقة الطرفين، وألا تتجاوز ٣٠ في المائة من مجموع الأجر المقدم. والقانون الوطني ينص على ذلك.

كوستاريكا. يختلف الأجر العيني عن الحد الأدنى للأجور. ويحظر القانون الوطني الدفع الجزئي للأجور، وينبغي عدم الخلط بينه وبين الأجر العيني الذي يجب دفعه زيادة على الأجر الأساسي.

كوبا. ينبغي ألا يستعاض عن الدفع نقداً بالدفع العيني. وينبغي تقديم الدفع العيني إضافة إلى الراتب المدفوع نقداً والمتفق عليه مسبقاً.

مصر. يجب أن ينص في العقد على الدفع العيني وطبيعته ونسبته من الأجر الكامل.

السلفادور. من المرجح أن يتسبب ذلك في إساءات لصاحب العمل.

فنلندا. سيكون من المستحسن عدم السماح بالدفع الجزئي للأجور عيناً. ولكن إذا كان ذلك مسموحاً به، فإن الأجور المدفوعة عيناً ينبغي أن تقتصر على المأوى والغذاء، وينبغي أن يكون بمقدور العمال المنزليين رفضها. وسعيًا إلى ضمان حصول العامل على معظم راتبه نقداً، ينبغي تحديد الحد الأقصى، أي نسبة تتراوح بين ٣٠ و ٤٠ في المائة.

فرنسا. لا يمكن للدفع العيني أن يحل محل الراتب. ويجب أن يحصل الموظف على راتب يمكنه من العيش.

اليونان. كقاعدة عامة، يجب دفع الأجور نقداً.

غواتيمالا (DPS). نعم، ينبغي اعتبار الغذاء والمأوى نسبة من الراتب.

غواتيمالا (UMT). لا، لأن قيمة المدفوعات العينية يمكن أن تكون غير صحيحة نظراً لتقلب الوضع المالي والاقتصادي في البلد.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي أن يكون الغذاء والمأوى إضافة إلى الحد الأدنى للأجور. وينبغي القضاء على المدفوعات العينية.

غينيا. ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن تحديد شكل من أشكال دفع الأجور ينبغي أن يترك للطرفين لاتخاذ قرار بشأنه.

الأردن. سيسبب ذلك إشكالات وغموضاً في دفع كامل هذا الأجر أو لا.

لا تفي. ينبغي أن يكون دفع الأجور عيناً محدوداً ومنظماً على نحو صارم. وينبغي أن تكون القيمة المنسوبة إلى البدلات منصفة ومعقولة. وفي هذا الصدد، تشير الفقرة ١ من المادة ٨ والفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية ٩٥ بشكل حصري إلى القوانين أو اللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم باعتبارها القواعد القانونية الصالحة الوحيدة فحسب لإجراء اقتطاعات من الأجور. ويمكن الهدف من وراء ذلك في استبعاد الترتيبات الخاصة التي قد تنطوي على اقتطاعات غير قانونية أو تعسفية أو مدفوعات عينية غير مرغوب فيها على حساب دخل العامل.

لبنان. انظر السؤال ١٥.

ليتوانيا. يمكن السماح بذلك (إذا كان الصك سيتخذ شكل توصية).

موريشيوس. قد يفتح ذلك الباب لوقوع إساءة من جانب صاحب العمل ويمكن أن يقوض أحكام الحد الأدنى للأجور.

الجبل الأسود. ينبغي التثني عن دفع الأجور عيناً نظراً لارتفاع خطر حدوث الإساءات.

المغرب. ينبغي السماح بهذه المدفوعات في الحالات التي لا يعيش فيها العامل لدى صاحب العمل ولا يقضي فيها وقت الفراغ معه.

موزمبيق. قد يكون الدفع العيني أنسب في المناطق الريفية منه في المناطق الحضرية.

ميانمار. لكن ينبغي أن يكون في إمكان العامل المنزلي أن يرفض الدفع العيني الذي لا يرغب فيه.

نيبال. أثار نظام دفع الأجور عيناً حالات الاستغلال والاختلاف/المنازعات، لذا ينبغي القضاء عليه.

هولندا. انظر السؤال ٤٤.

نيوزيلندا. ينص التشريع في نيوزيلندا على دفع الأجور نقداً، ويمنع صاحب العمل بشكل عام من إجراء أية اقتطاعات من الأجور دون موافقة خطية من العامل.

النرويج. في حين ينبغي الاتفاق بصورة جماعية أو فردية على الأجر عموماً بين الطرفين، قد تكون هناك حاجة إلى نوع من التنظيم بغية تفادي إمكانية وقوع إساءات في حالة ترتيبات الإقامة لدى صاحب العمل. وعلى أية حال، يجب أن يكون للعمال الحق في رفض مثل هذه المدفوعات.

عمان. نعم، مثل كلفة السكن والإعاشة، لكن يترك الخيار للعامل المنزلي في قبول ذلك من عدمه والاتفاق بين العامل وصاحب العمل.

بنما. يجب دائماً دفع الأجور نقداً للحيلولة دون وقوع أي استغلال.

باراغواي. بشكل عام، لا. ولكن ينبغي تنظيم دفع الأجور عيناً والسماح به في البلدان التي تنص عليه بالفعل، على قدم المساواة مع جميع العمال الآخرين.

بيرو. ينبغي السماح بالمدفوعات العينية بالنسبة لجزء من الراتب فقط وفي حال موافقة الطرفين. ويمكن للطرفين تحديد قيمة الدفع العيني أو تحديدها وفقاً لقيمة السوق إذا تعذر ذلك.

بولندا. ينبغي السماح بذلك لمدى ما تنص عليه القوانين الوطنية والدولية (اتفاقيات منظمة العمل الدولية) النافذة حالياً، إلا أنه ينبغي أن يكون محدوداً لأن انتهاك حقوق العامل يمكن أن يكون منتشر في هذا المجال.

البرتغال. ينبغي السماح بالدفع العيني الجزئي للأجور عندما يوفر المأوى و/أو الغذاء. وفي البرتغال، تختلف حدود الدفع العيني رهناً بما إذا كان العامل يتقاضى الحد الأدنى الشهري للأجور أو أجراً أعلى. وفي الحالة الأولى، لا يمكن لقيمة الدفع العيني، التي تحسب وفقاً للأسعار الإقليمية الراهنة، أن تتجاوز ٣٥ في المائة من الأجر المدفوع، عندما توفر جميع وجبات الطعام، و١٥ في المائة عندما تقدم الوجبة الرئيسية فحسب، و١٢ في المائة بالنسبة للمأوى. أما في الحالة الثانية، فلا يمكن للدفع العيني أن يتجاوز الجزء النقدي من الأجر، ما لم ينص على خلاف ذلك عن طريق اتفاق جماعي.

المملكة العربية السعودية. لا يكون النص بدفع الأجر عن طريق هذا الأسلوب بشكل مطلق حيث لا يناسب التعامل فيه فيما يتعلق بالعمالة المنزلية الوافدة.

صربيا. شريطة أن يكون ذلك متسقاً مع القانون الوطني. وينبغي تحديد شروط الدفع الجزئي للأجور عيناً بدقة شديدة.

جنوب أفريقيا. ينبغي دفع الجزء الأكبر من الأجر نقداً لأن الدفع العيني صعب، على سبيل المثال عند تحديد مقدار قيمة مثل هذا الدفع. وهو تعسفي على نحو كبير بحكم طبيعته ويساعد في كثير من الأحيان على ترسيخ ثقافة العبودية في علاقة الاستخدام. ولا يمكن إلا للمأوى أن يشكل دفعاً عينياً.

إسبانيا. إلا أن هذه المسألة ينبغي أن تكون محط اتفاق ومحدودة. ففي إسبانيا، يبلغ حد الدفع العيني للعمال المنزليين نسبة ٤٥ في المائة من الأجر.

سري لانكا. يشترط ذلك موافقة العامل الذي له الحق في رفض هذا النوع من المدفوعات.

سورينام. يقتصر الدفع في سورينام على المبالغ النقدية والغذاء والإنارة والملابس والمنتجات لتلبية الاحتياجات الأساسية والمأوى والخدمات (مثل النقل المجاني) والتعليم والإجازة السنوية والنقل المجاني إلى بلد المنشأ.

السويد. ينبغي تناول هذه المسألة في التوصية وليس في الاتفاقية.

سويسرا. ينص قانون عقود الاستخدام السويسري على أن غداء العامل ومأواه يشكلان جزءاً من أجره إذا كان يعيش لدى أسرة صاحب العمل، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك.

تاييلند. ينبغي أن يكون دفع الأجور عينياً أمراً ممكناً بناء على موافقة مسبقة من العامل. وينبغي لكل دولة عضو أن تحدد النسبة القصوى للأجر الذي يمكن دفعه عينياً من مجموع الأجر.

تونس. ينبغي للدفع العيني (المأوى والغذاء والملبس) أن يمثل لما اتفق عليه الطرفان.

الولايات المتحدة. ينبغي الإشارة إلى أن الدفع العيني لا ينبغي قبوله إلا عندما يوافق عليه العامل طواعية، وعندما يقدم بشكل أساسي لما فيه صالح العامل أو راحته، وليس لما فيه صالح صاحب العمل.

أوروغواي. لا ينص على ذلك لا التشريع الوطني ولا الاتفاق الجماعي الأول لهذا القطاع. ومع ذلك، قد يكون موضوعاً للتفاوض في الجولات المقبلة من المفاوضات الجماعية بما يتفق مع أحكام الاتفاقيات الدولية.

اليمن. يجب دفع الأجور نقداً لكي يكون للعامل حق التصرف وإرسال مستحقات أو جزء منها لأهله.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE.

لا: ٢. JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

ردود أخرى: ١. EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). شريطة أن يتفق عليه الطرفان عند التعيين وألا يقل عن ٣٠ في المائة من الراتب. ANDI (كولومبيا). ينبغي للمدفوعات العينية أن تمثل ما يصل إلى ٥٠ في المائة من الأجر. إلا أنه عندما يتقاضى العامل الحد الأدنى للأجور، لا يمكن لقيمة الدفع العيني أن تتجاوز ٣٠ في المائة من المجموع. وهذا الحكم موجود بالفعل في كولومبيا.

HUP (كرواتيا). ينبغي الإقرار بالدفع العيني (على الأقل) بالنسبة للغذاء والمأوى.

DPN APINDO (إندونيسيا). شريطة موافقة الطرفين.

JCC (الأردن). من أجل ألا يقع ظلم على العامل في تفاوت قيمة المدفوعات العينية.

NHO (النرويج). يجب الإقرار بالاقتراعات أو المدفوعات العينية (على الأقل) بالنسبة للغذاء والمأوى وقبولها بشكل صحيح في أي معيار من المعايير.

NHO (النرويج)، IOE. يمكن ترك مسألة ما إذا كان ينبغي اعتبار الغذاء والمأوى مدفوعات جزئية أو اقتطاعات أو نسبة معدلة من الأجور، مفتوحة للقوانين والممارسات الوطنية. ويمكن النظر في وضع آلية وتشجيعها باعتبارها أفضل الممارسات التي توفر أدوات لأصحاب العمل لحساب قيمة الغذاء والمأوى على نحو أكثر دقة بدلاً من مواصلة تنظيم ذلك في إطار معيار.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال رقم ١٩.

IOE. يجب على أي معيار أن يقر بخصوصية العمل المنزلي مع ما ينطوي عليه من اقتطاعات كبيرة في كثير من الأحيان عن المأوى والغذاء والرعاية الصحية. وفيما يتعلق بإمكانية تمتع العامل بحق الرفض، فيمكن له أن يقرر بنفسه ما إذا كان يعتبر شروط الاستخدام نزيهة ويبدأ العمل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ٨٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٣٥. CTA (الأرجنتين)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FEDATRAD (البرازيل)، CUT (شيلي)، CMTC (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CTS (السلفادور)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، GSEE (اليونان)، CFTUI (الهند)، KSBSI (إندونيسيا)، CGIL (إيطاليا)، CISEL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، UNT (المكسيك)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، CUT-A (باراغواي)، CTP (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، CCOO (اسبانيا)، NTUF (سري لانكا)، LO (السويد)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، PIT-CNT (أوروغواي).

ردود أخرى: ٧. GFBTU (البحرين)، UGTE (اكوادور)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، UGL (إيطاليا)، NTUC (نيبال)، UGTT (تونس).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي أن يكون دفع الأجور عيناً محدوداً ومنظماً بشكل صارم. وينبغي للقيمة المنسوبة إلى البدلات أن تكون عادلة ومعقولة. وفي هذا الصدد، تشير الفقرة ١ من المادة ٨ والفقرة ١ من المادة ٤ من اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥) بشكل حصري إلى القوانين أو اللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم باعتبارها الأسس القانونية الوحيدة الصالحة لإجراء اقتطاعات من الأجور. ويمكن الهدف المنشود من وراء ذلك في استبعاد الترتيبات الخاصة التي قد تنطوي على اقتطاعات غير قانونية أو تعسفية أو مدفوعات عينية غير مرغوب فيها على حساب دخل العامل.

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ١٣ (ج).

BAK (النمسا). فيما يتعلق بالمدفوعات التي تتجاوز راتباً إجمالياً ثابتاً محدداً، ينبغي أن تكون المدفوعات العينية ممكنة.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن يسمح بالدفع العيني فقط فوق الحد الأدنى القانوني للأجور.

- FEDATRAD (البرازيل). ينبغي دفع الأجور بأكملها نقداً وينبغي لتوفير وجبات الطعام الأساسية، على سبيل المثال، أن يكون إضافة إلى الراتب.
- ONSL (بوركينافاسو). ينبغي أن يكون الدفع العيني محدوداً ومنظماً من أجل تجنب الإساءات.
- CUT (كولومبيا). ينبغي تطبيقه في حالة العمال المقيمين.
- CTRN (كوستاريكا). ينبغي للدفع العيني أن يخضع لتنظيم صارم وينبغي للتشريعات الوطنية ألا تنطوي على تمييز ضد العمال المنزليين الذين ينبغي معاملتهم على قدم المساواة بجميع العمال الآخرين في هذا الصدد.
- DEOK (قبرص). سعياً إلى حماية العمال المنزليين، لا ينبغي السماح بالمدفوعات العينية.
- CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ليس من المناسب السماح بأي نوع من أنواع الدفع العيني لأن أصحاب العمل في الجمهورية الدومينيكية يحددون قيمة الدفع العيني، وهو ما يؤدي إلى انتهاك حقوق العمال.
- STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). ينبغي لقيمة البدلات أن تكون منصفة ومعقولة. وتشير الفقرة ١ من المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٩٥ (مثل الفقرة ١ من المادة ٤ التي تنظم المدفوعات العينية) بشكل حصري إلى القوانين أو اللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم باعتبارها الأسس القانونية الوحيدة الصالحة لإجراء اقتطاعات من الأجور. وينبغي للاتفاقية أن تنهي عن دفع الأجور عينا نظراً لارتفاع مخاطر إساءة استخدام مثل هذه الترتيبات. وتتمثل أكثر أشكال الدفع العيني شيوعاً في توفير المأوى والغذاء. إلا أن ترتيبات الإقامة لدى صاحب العمل تصب بالأساس في مصلحة صاحب العمل الذي يضمن بذلك بقاء العامل المنزلي في حالة احتياط على مدار الساعة. (انظر السؤال ٤٤).
- CFDT (فرنسا). ينبغي احتساب القيمة المنسوبة إلى البدلات وإدراجها في كشف الدفع.
- CGT-FO (فرنسا). من المطلوب تشريعات ولوائح صارمة للغاية لمنع حدوث أي إساءة تتعلق بالاقتطاعات من الأجور المقابلة للدفع العيني. وينبغي أن يكون مثل هذا الدفع محدوداً للغاية كما يتعين إيجاد وسائل فعالة لإبلاغ العمال ورصد حقوقهم.
- JOC، COSYGA (غابون). لا يتعين السماح بالدفع العيني، وهو ما ينبغي أن ينص عليه عقد الاستخدام والاتفاقية.
- DGB (ألمانيا). ينبغي أن يكون الدفع عينا بقدر محدود جداً وينبغي وضع ضمانات تكفل عدم فرض أسعار مفرطة كقيمة مقابلة (الإيجار على سبيل المثال). انظر المادتين ٤-١ و ٨-١ من الاتفاقية رقم ٩٥.
- GSEE (اليونان). ينبغي أن تكفل دفع الأجور نقداً، بما في ذلك بالنسبة للعمال المقيمين، وألا يعتبر المأوى والغذاء أجراً، بل تدبيراً لتلبية احتياجات صاحب العمل على نحو أفضل، وكعوض لاعتماد العمال المستمر والفوري واليومي على أصحاب عملهم وأسلوب معيشتهم.
- UNSATRAGUA (غواتيمالا). من الأفضل عدم إقامة أي دفع عيني نظراً لإمكانية حدوث إساءات بسبب طبيعة العمل.
- CNTG (غينيا). هذا أمر اختياري وينبغي أن يترك أمر ذلك لطرفي عقد الاستخدام.
- CGT (هندوراس). شريطة أن يوافق العامل.
- CFTUI (الهند). تجنباً لأي التباس، ينبغي للاتفاقية أن تحظر أي مدفوعات عينية. ولكن إذا سمحت بها، ينبغي أن يتمتع العامل بحرية قبولها أو رفضها.
- KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). من شأن ذلك أن يؤدي إلى حدوث التباس وانحرافات تتعلق بقيمة الأجر.
- ICTU (أيرلندا). ينبغي للقيمة المنسوبة إلى البديل ألا تجعل الراتب المدفوع نقداً يقل عن ٩٠ في المائة من المبلغ الإجمالي.
- Histadrut (إسرائيل)، UGTT (تونس). ينبغي أن يكون دفع الأجور عينا محدوداً ومنظماً بشكل صارم. وينبغي أن تكون القيمة المنسوبة إلى البدلات منصفة ومعقولة.
- CGIL (إيطاليا). بصورة عامة، ينبغي تجنب المدفوعات العينية.
- UGL (إيطاليا). ينبغي تنظيم المدفوعات العينية من خلال المفاوضة الجماعية من أجل استبدال جزء من الدفع نقداً. وينبغي أن يخضع لتنظيم صارم لمنع وقوع الإساءات. ويجب الموافقة عليه مسبقاً، ويجب أن يكون معادلاً من الناحية الاقتصادية للدفع النقدي المستبدل.
- UIL (إيطاليا). مفهوم "منصفة ومعقولة" غامض جداً.
- JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي حظر دفع الأجور عينا.
- COTU-K (كينيا). ينبغي أن تكون المدفوعات العينية محدودة ومنظمة بشكل صارم، وينبغي أن تكون القيمة المقابلة منصفة ومعقولة.
- CROC (المكسيك). لا ينبغي اعتبار المأوى ووجبات الطعام والنقل وغيرها مدفوعات عينية.
- CTM (المكسيك). ينبغي السماح بذلك لا سيما في الأقاليم وطالما يوافق العامل في ذلك.
- UNT (المكسيك). من أجل تجنب المدفوعات العينية، ينبغي الإشارة إلى الدفع نقداً بوضوح في عقد الاستخدام.
- GEFONT (نيبال). عندما يزود صاحب العمل العمال بالمأوى ووجبات الطعام، يجوز اقتطاع نسبة قصوى قدرها ٢٥ في المائة من الأجور الشهرية.
- CNT (النيجر). ينبغي أن يترك ذلك لتشريع الدول الأعضاء.

CONATO (بنما). ينبغي أن يشكل ذلك أقل مقدار ممكن وأن يخضع للتنظيم.

CS (بنما). ينبغي تنظيم هذا الجانب.

CUT-A (باراغواي). ينبغي للصك أن يثني عن دفع الأجور عيناً نظراً لارتفاع مخاطر حدوث الإساءات. ويتمثل أكثر أشكال الدفع العيني شيوعاً في الغذاء والمأوى. لكن عندما يعيش العامل المنزلي في بيت صاحب العمل، فإن هذا يصب بشكل أساسي في مصلحة صاحب العمل الذي يعول على تواجد العامل على مدار الساعة. لهذا، ينبغي للصك ألا يجيز أي نوع من أنواع المدفوعات العينية أو أي اقتطاعات للغذاء والمأوى، ولكن ينبغي أن يتسم بما يكفي من المرونة لتمكين الدول الأعضاء من السماح بالمدفوعات العينية من خلال سلع أخرى. وينبغي السماح بذلك في ظروف محدودة من خلال حكم ينص على ألا يتجاوز مثل هذا النوع من المدفوعات ٢٥ في المائة من مجموع الأجر المقدم، وعلى جواز رفض هذا النوع من المدفوعات من قبل العامل المنزلي.

CTP (بيرو). ينبغي حظر دفع الأجور عيناً حظراً مطلقاً. وينبغي للمدفوعات النقدية ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور.

CUT (بيرو). ينبغي ألا يقل دفع الراتب نقداً عن الحد الأدنى للأجور.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي عدم السماح بالدفع الجزئي للأجور. وينبغي الاتفاق مسبقاً في العقد على الإعانات العينية التي ينبغي توفيرها إضافة إلى الأجر المقدم. وبالنسبة للحالات المحدودة والمنظمة، ينبغي للدول الأعضاء أن تضع معايير بالنسبة لقيم منصفة للمدفوعات العينية والخدمات التي لا تعوض عادة.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أن يقتصر على المقدار المقابل لقيمة المأوى والغذاء.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي النظر في القيود المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٩٥.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). إلا أن هذا يمكن أن يؤدي إلى حدوث إساءات. ويتعين على الطرفين الاتفاق مسبقاً على الأجور المقدمة عيناً.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). يشمل الدفع العيني جزئياً أموراً لا يريدها العمال. وإذا تم السماح بذلك، فإنه ينبغي أن يكون محدوداً ومنظماً بشكل صارم (انظر تعليق ITUC).

CCOO (إسبانيا). ولكن ينبغي استثناء العمال المنزليين المقيمين ما داموا يزودون بالمأوى ووجبات الطعام. وينص المرسوم الملكي رقم ٨٥/١٤٢٤، الذي ينظم العمل المنزلي على أن يتفق الطرفان على المبلغ الإجمالي للأجور المدفوع عيناً، على ألا يقل الأجر المدفوع نقداً عن ٥٥ في المائة من مجموع الأجور.

NTUF (سري لانكا). قد يؤدي ذلك إلى وقوع منازعات.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تاييلند). ينبغي لدفع الأجور عيناً أن يكون محدوداً للغاية وأن يكون بمقدور العمال رفض مثل هذه المدفوعات.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). في ترينيداد وتوباغو، يمنع قانون المقايضة أصحاب العمل من دفع أجور العمال عيناً، وحاولت نقابة NUDE لسنوات إدراج العمال المنزليين في إطار هذا القانون.

TÜRK-İŞ (تركيا). ينبغي أن يكون دفع الأجور عيناً محدوداً ومنظماً بشكل صارم.

FPU (أوكرانيا). ينبغي السماح بدفع الأجور عيناً بما يصل إلى المستوى المنصوص عليه في التشريع الوطني.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). لكن ينبغي أن يتمتع العمال بحق رفض التعويض العيني.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ينبغي أن يكون مسموحاً به في حالة توفير المأوى والغذاء والنفقات الطبية واستخدام الأدوات المنزلية.

السؤال ١٨ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن أنه لن يُشترط من العمال المنزليين بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية الإقامة في منزل صاحب العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦.

نعم: ٥٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكودور، مصر، السلطادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لايتفيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، صربيا، سلوفينيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ١٣. البحرين، كندا، الأردن، موريشيوس، المكسيك، المغرب، نيبال، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٣. الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، بنما.

التعليقات

البنان. إلا إذا اتفق الطرفان على ذلك.

الأرجنتين. ينبغي للاتفاقية أن تشمل أشكالاً مختلفة من علاقة الاستخدام مثل الاستخدام العارض والعمل المنزلي بالنسبة للعمال المقيمين أو غير المقيمين.

أستراليا. ينبغي لصاحب العمل والعمال أن يتفقا على ترتيب مناسب للمأوى يستوفي متطلبات الاتفاقية. كما ينبغي أن يجيز للعمال مغادرة مكان الإقامة حيثما يرون، استناداً إلى أساس معقول، أن حقوقهم قد انتهكت، ودون أن يشكل مثل هذا الإجراء إخلالاً بأحكام العقد أو بشروط التأشيرة.

البرازيل. يمكن ذلك العامل من التمتع بوقت فراغه على نحو أفضل، ويضعف العلاقة الحميمة مع صاحب العمل ومن ثم يبرز الطابع المهني للخدمات المقدمة.

كندا. قد تكون الإقامة لدى صاحب العمل في حالة توفير الرعاية الشخصية شرطاً من شروط الاستخدام.

سلي. ينبغي ألا ينص القانون على ذلك. إلا أن العمال المنزليين المقيمين ملزمون بالإقامة في منزل صاحب العمل نظراً لطبيعة عملهم. وينبغي أن تكفل لهم أنسب الظروف التي تضمن لهم حياة ذات نوعية جيدة.

الصين. ينبغي أن يكون من حق العمال المنزليين أن يقرروا بحرية ما إذا كانوا يرغبون أم لا في الإقامة في منزل صاحب العمل.

كولومبيا. ينبغي أن يكون ذلك اختيارياً، لأن القانون أيضاً يشمل عمل العمال المنزليين المقيمين وغير المقيمين، الذي ينطوي على الإقامة في مكان العمل. وينبغي الإشارة إلى ذلك في الصك.

كوستاريكا. ينبغي للطرفين أن يتفقا على ذلك. وينبغي ألا يلزم العمال المنزليون بموجب القانون بالإقامة في منزل صاحب العمل، باستثناء حالات خاصة مثل توفير الرعاية للأشخاص المرضى أو المسنين.

كوبا. ينبغي أن يكون ذلك وفقاً للظروف الوطنية.

أكوادور، لاغويا، ماليزيا. أظهرت مثل هذه الشروط أنها تؤدي إلى أوضاع تعسفية ولذا ينبغي حظرها.

مصر. لا ينبغي فرض المأوى بموجب القانون أو اللوائح الوطنية، ولكن يترك لاتفاق الطرفين.

السلفادور. من أجل منع العمل الجبري.

فنلندا. ينبغي أن يكون بمقدور الطرفين الاتفاق على توفير المأوى.

اليونان. ينبغي أن تترك مسألة إقامة العامل المنزلي أم لا في منزل صاحب العمل لاتفاق الطرفين.

غواتيمالا (UMT). هذا اختياري لأن العديد من العمال المنزليين هم من العمال المهاجرين ويحتاجون إلى الغذاء والمأوى.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي لأي حكم ذي الصلة أن يحظى بموافقة الطرفين وأن يحترم حقوق العمال.

الأردن. يجب التفريق بين العمال الوطنيين والمهاجرين واحتراماً للعادات والتقاليد والمعتقدات الدينية في كل دولة.

لبنان. على أن يحدد ذلك في عقد الاستخدام.

موريشيوس. لكن ينبغي ضمان الحياة الخاصة للعمال المقيمين في منزل صاحب العمل فضلاً عن راحتهم الجسدية.

المكسيك. ينبغي للطرفين الاتفاق على ذلك بشكل حر ومتبادل.

موزامبيق. شريطة أن يوافق العامل على ذلك.

نيبال. يبدو ذلك غير عملي. وعلى خلاف العمال لبعض الوقت، يعيش العمال بدوام كامل في نيبال بصورة دائمة لدى صاحب العمل، لأنهم يستقدمون إلى منزل صاحب العمل من مواطنهم الأصلية البعيدة. ويستخدم العمال عموماً أيضاً لتقديم الدعم لصاحب العمل وللاعتناء بالبيت عندما يكون هذا الأخير غائباً.

نيوزيلندا/. لا ينص التشريع في نيوزيلندا على مثل هذا الشرط.

نيكاراغوا/. ينبغي أن يكون ذلك نقطة استراتيجية.

عمان. ينبغي أن تترك حرية الاختيار للعمال.

بنما. ينبغي ألا يشترط على العامل الإقامة في مكان العمل إلا إذا اتفق الطرفان على أن بإمكانه النوم في منزل صاحب العمل. وبحق للعمال المنزليين التمتع بحياة خاصة وتحقيق مشاريعهم الشخصية إلى أقصى حد ممكن، لكن الإقامة في منزل صاحب العمل يمكن أن يحد بشكل خطير من تحقيق هذه المشاريع.

بيرو. يجب أن يكون العامل المنزلي حراً في تقرير ما إذا كان يرغب أم لا في الإقامة في بيت صاحب العمل. وينص التشريع في بيرو على العمل الذي ينطوي على الإقامة لدى صاحب العمل المسمى ("cama adentro") كنوع من العمالة المنزلية.

بولندا/. لكن ينبغي للاتفاقية ألا تمنع صاحب العمل من جعل الإقامة في بيته شرطاً من شروط الاستخدام ذي الصلة بالعمل المنزلي.

البرتغال. يجوز لعقد الاستخدام للعمل المنزلي في البرتغال أن يتضمن أم لا المأوى والغذاء. وينبغي أن يكون العمال أحراراً في اختيار الترتيبات التي تناسبهم.

المملكة العربية السعودية. قد تقتضي مسؤولية صاحب العمل عن العمالة المنزلية النسائية الوافدة الاشتراط بإقامتها في المنزل.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يترك ذلك للقوانين والسياسات الوطنية. إلا أن مثل هذه السياسات ينبغي ألا تؤثر في الحياة العائلية للعمال المنزليين بحيث تحول دون تحملهم المسؤوليات العائلية التي تقع على كاهلهم.

إسبانيا. هذا ليس ضرورياً. ولكن يمكن إدراجه عندما يقدم تعريف للعمل المنزلي.

سري لانكا. قد يكون ذلك شرطاً من شروط الاستخدام يوافق عليه صاحب العمل والعمال.

سويسرا/. انظر السؤال ١٧. ينبغي أن تترك هذه النقطة لفرادى الدول؛ وإن نوعية المأوى المتاح هي العامل الحاسم. وتنطوي الإقامة في منزل صاحب العمل على عدد من المساوئ، ولكن يمكن أيضاً أن توفر بعض المحاسن، على سبيل المثال ضمان عدم اضطراب العمال المنزليين إلى العودة إلى بيوتهم في وقت متأخر من الليل عندما تتوقف وسائل النقل العام عن العمل (مخاطر السلامة ورحلات طويلة للعودة إلى المنزل).

تونس. ينبغي أن يترك ذلك للطرفين اللذين يمكن أن يتفقا على المأوى وشروطه.

الإمارات العربية المتحدة. لخصوصية العمل المنزلي وبشكل الخاص العمالة النسائية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، Business NZ (نيوزيلندا)، EFC (سري لانكا).

لا: ٤. HUP (كرواتيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٢. NHO (النرويج)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). لكن ينبغي أن يكون بإمكان العامل، بناءً على قرار منه، الإقامة في منزل صاحب العمل.

HUP (كرواتيا). من شأن ذلك أن يسبب الكثير من الصعوبات.

SEV (اليونان). شريطة ألا يؤدي ذلك إلى عقبات تعترض أداء العمل المنزلي (على سبيل المثال بسبب الصعوبات التي يمكن أن يواجهها العمال لدى الانتقال خارج بيت صاحب العمل).

DPN APINDO (إندونيسيا). على أن يتفق الطرفان على ذلك.
JCC (الأردن). يجب على العامل المنزلي أن يبقى في المنزل وذلك مراعاة للعادات والتقاليد والمعتقدات الدينية لأن المسؤول عنه صاحب العمل وهو على كفايته.
Business NZ (نيوزيلندا). تقتضي طبيعة العمل في كثير من الأحيان الإقامة في منزل صاحب العمل. وينبغي أن يكون ذلك محط اتفاق يتناسب والظروف السائدة.
NHO (النرويج). يجوز للعمال الإقامة خارج منزل صاحب العمل إذا كان بإمكانهم التواجد في مكان العمل والقيام بالعمل على النحو المتفق عليه، وإذا لم تكن الإقامة في منزل صاحب العمل شرطاً من شروط الاستخدام.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٩. من شأن ذلك أن يحرم الكثير من العمال المنزليين الذين يقيمون في منازلهم الخاصة من الحصول على عمل.

UPS (سويسرا). السؤال غير واضح. يمكن أن تكون الإقامة في منزل صاحب العمل شرطاً من شروط علاقة الاستخدام.
IOE. يحتاج أساس السؤال ١٨ إلى التوضيح وتتطلب الممارسات الوطنية المزيد من التحري والفهم الصحيح. ويجوز للعمال الإقامة خارج منزل صاحب العمل إذا كان بإمكانهم القيام بالعمل على النحو المتفق عليه، وإذا لم يُتفق على العمل مع الإقامة لدى صاحب العمل. لكن يبدو من الأساسي بالنسبة للعديد من ترتيبات العمل المنزلي أن يقيم العامل في منزل صاحب العمل وينبغي أن يظل هذه الأخير حراً في أن يعرض فقط العمل مع الإقامة في بيته. وقد يواجه العمال غير المقيمين صعوبات في الحصول على عمل إذا كانوا يعيشون في مناطق نائية. وقد تكون هناك أيضاً مشاكل فيما يتعلق بقوانين الهجرة والتأشيرات، إذا كان يطلب من صاحب البيت الكفيل توفير الإقامة للعامل داخل منزلهم.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١١٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FEDATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تربنيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٦. CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، CAUS (نيكاراغوا)، NTUF (سري لانكا)، FPU (أوكرانيا).

ردود أخرى: ٥. CMTC (كوستاريكا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CGT (هندوراس)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FS، UGT (البرازيل)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A، CUT (باراغواي)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFLA. لقد أدى هذا الشرط إلى ظروف

تسببية لذا ينبغي منعه.

CTA (الأرجنتين). إلا إذا كانت علاقة الاستخدام تتطلب ذلك. فهذا يضمن التوازن بين الحياة العملية والشخصية والذي من شأنه أن يكون محدوداً لولا ذلك.

ACTU (أستراليا). مثل هذه الشروط تجعل العمال أكثر استضعافاً، وتبين أن ذلك يؤدي إلى أوضاع تعسفية.

BAK (النمسا). ينبغي أن يكون العمال أحراراً في اختيار مكان إقامتهم.

FEDATRAD (البرازيل). تجعل الإقامة في مكان العمل العمال المنزليين أكثر عرضة للإساءة البدنية واللفظية والجنسية والعقلية والنفسية ولأشكال متعددة من التمييز. كما أن حالات الإساءات المتعلقة بساعات العمل هي أيضاً متكررة لعدم وجود أي حدود تتعلق بأيام العمل. ولا يسمح أصحاب العمل في بعض الأحيان للعمال المقيمين بالذهاب إلى المدرسة. ومن ناحية أخرى، ليس لدى العمال المنزليين المهاجرين في كثير من الأحيان مكان آخر للإقامة فيه غير مكان العمل.

ONSL (بوركنيا فاسو). ينبغي إلغاء الأحكام المنصوص عليها في عقد الاستخدام التي تلزم العامل بالإقامة لدى صاحب العمل أو في منزله.

CLC (كندا). من أجل تجنب حالات الإساءة المحتملة.

CGT (كولومبيا). لكن ذلك يتوقف على وضع العامل نظراً إلى أن العديد من العمال لا يستطيعون دفع تكاليف الطعام والسكن المستقل بسبب تنني أجورهم.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي تحديد ذلك في عقد الاستخدام، تبعاً لاحتياجات الطرفين.

DEOK (قبرص). ينبغي أن يكون ذلك مرناً وغير إلزامي.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). يمكن لترتيبات الإقامة لدى صاحب العمل أن تسهم في حدوث حالات العمل القسري للمهاجرين بسبب القيود المفروضة على التنقل خارج منزل صاحب العمل. وتبرز أيضاً مشاكل في حالة انتهاء علاقة الاستخدام.

JOC، COSYGA (غابون). نعم ولا. ينبغي للاتفاقية أن تنص بوضوح على الحالات التي قد يكون فيها العمل مع الإقامة لدى صاحب العمل أمراً مطلوباً، رهناً بمجال النشاط المضطلع به (مثل مرافقي الأطفال). وينبغي الإشارة لاحقاً إلى هذا الشرط في عقد الاستخدام.

DGB (ألمانيا). أظهرت مثل هذه اللوائح أنها يمكن أن تؤدي إلى ظروف استغلالية.

GSEE (اليونان). وإلا فقد تحدثت حالات إساءات واسعة النطاق.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). هذا حق من حقوق العامل وينبغي إدراجه في عقد الاستخدام. وينبغي ترك العامل حراً في تقرير ما إذا كان يرغب أم لا في الإقامة لدى صاحب العمل.

CGT (هندوراس). يمكن أن يكون ذلك مثيراً للمشاكل، لا سيما بالنسبة للعمال المهاجرين الذين ينبغي أن يوفر لهم المأوى.

HMS (الهند). لا ينبغي إجبارهم على الإقامة في منزل أصحاب عملهم رغماً عنهم، وإلا فمن شأن ذلك أن يشكل نوعاً من العمل سداداً لدين.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). يجوز للعمال المنزليين تقرير ما إذا كانوا يرغبون أم لا في الإقامة في منزل صاحب العمل.

CGIL (إيطاليا). هذا يمنح العامل حرية أكبر ويحول دون وقوع إساءات.

SEKRIMA (مدغشقر). لوحظت حالات بنطوي فيها مثل هذا الشرط على جوانب سلبية خطيرة بالنسبة للعامل، بما في ذلك تغذية غير كافية، (في بعض الأحيان يكون الغذاء بقايا الطعام)، والافتقار إلى الأثاث وعدم وجود حيز يعيش فيه العامل وينام فيه وافتقار عام للحياة الخاصة.

CROC (المكسيك). ينبغي أن يكون ذلك محط اتفاق بين الطرفين.

CTM (المكسيك). يتوقف ذلك على المسافة من مكان العمل والمهام المتفق عليها بين الطرفين.

UNT (المكسيك). ينبغي أيضاً الإشارة إلى أن العمال المقيمين ينبغي ألا يعملوا خارج ساعات العمل العادية، وأنه ينبغي للعمال الذي يحتاج إلى مأوى، ألا يتعرض للإساءات.

GEFONT (نيبال). ينبغي للاتفاقية ألا تتناول بالضرورة هذا الموضوع.

FNV (هولندا). ينبغي أن يكون العمال المنزليون أحراراً في اختيار مكان الإقامة.

CNT (النيجر). غالباً ما يستخدم صاحب العمل في النيجر توفيره الغذاء والمأوى للعمال المنزليين لابتزازهم، وكذريعة لعدم دفع الحد الأدنى للأجور لهم.

CS (بنما). هذا هو الاتجاه السائد. فالإعلانات تشترط على العمال المنزليين الإقامة لدى صاحب العمل وعدم الدراسة، وهو ما يؤدي إلى أقصى قدر من الاستغلال.

NSZZ (بولندا). ينبغي أن يكون للعمال المنزليين، إن اختاروا ذلك، الحق في اختيار مساكنهم والعيش منفصلين عن أصحاب عملهم. فترتيبات الإقامة لدى صاحب العمل غالباً ما تسهم في انتهاك الحدود الزمنية للعمل فضلاً عن عزلة العمال المنزليين.

CNS-Cartel Alfa (رومانيا). لكن مع الامتثال للأحكام بشأن حماية الحد الأدنى للأجور. إذ من المناسب الامتثال لنفس النظام القانوني المطبق على العمال الآخرين.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يكون ذلك قراراً يتخذه العامل.

NTUF (سري لانكا). يجب على العمال المنزليين الإقامة في منزل صاحب العمل لأنه يطلب منهم تأدية بعض واجباتهم أثناء الليل أو في الصباح الباكر. إلا أن بعض الأوضاع التعسفية قد تحدث.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). ستؤدي مثل هذه الشروط إلى أوضاع تعسفية.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يكون قرار الإقامة في منزل صاحب العمل من جانب العامل.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). يفترض من كل دولة أن تتصرف على نحو يمثل للقانون الدولي و/أو القوانين التي تفوق الدستور. ومن شأن وضع حكم في هذا الاتجاه أن يفضي إلى تنازع السلطات. والمهم أن تتصرف الدول وفقاً لأحكام الاتفاقيات التي صدقت عليها والتي لها قوة القانون بين الطرفين.

السؤال ١٩ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه، حيثما يوفر صاحب العمل المأوى والغذاء، ينبغي أن يكون المأوى آمناً ولائقاً وينبغي احترام الحياة الخاصة للعامل وينبغي أن تكون الواجبات ذات نوعية جيدة وكافية الكمية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٦١. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٦. الجمهورية التشيكية، هولندا، نيوزيلندا، جنوب أفريقيا، السويد، الولايات المتحدة.

التعليقات

الأرجنتين. نظراً إلى أن الغذاء والمأوى من الاحتياجات الأساسية للإنسان.

البرازيل. من شأن ذلك أن يؤدي إلى منع وقوع الإساءات والنهوض بالعمل اللائق.

كندا. لكن ينبغي للأحكام التي تتناول الواجبات أن تكون غير ملزمة لأن من شأن تحديد أحكام محددة وتنفيذها أن يشكل عملية صعبة.

كولومبيا. إلا أن شروط الغذاء أو المأوى ينبغي ألا تتجاوز التزامات أصحاب العمل والعمال الآخرين وحقوقهم.

السلفادور. ينبغي تحديد هذه الشروط من الناحية النظرية. ولكن ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن العمال المنزليين من الناحية العملية لا يستخدمهم أصحاب عمل من الطبقة العليا فحسب وإنما أيضاً من الطبقات الأخرى التي تحتاج إلى توظيف هؤلاء العمال ولكنها ليست قادرة حقاً على أن توفر لهم مأوى آمناً ولائقاً يحترم الحياة الخاصة للعمال ولا واجبات ذات نوعية جيدة وبكمية كافية.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي التحقق من الامتثال لهذه الاشتراطات وينبغي أن تتناسب الوجبات مع الجهود البدنية التي ينطوي عليها العمل الشاق المضطلع به.

ماليزيا. ينبغي للمأوى أن يشمل حيزاً صغيراً لتخزين ممتلكات العمال.

المغرب. ينبغي أن يتمتع العامل بنفس الظروف التي يعيش في ظلها صاحب العمل (مستوى معيشة لائق).

موزامبيق. ينبغي لصاحب العمل أن يكفل تمتع عامله بالحد الأدنى من شروط السكن وألا يشكل الغذاء المقدم خطراً على صحته.

نيبال. ينبغي أن يسمح المأوى للعامل المنزلي بالحفاظ على حياة عملية مفعمة بالصحة. وينبغي أن تكون الوجبات مغذية ومعدة في ظروف صحية وبكميات كافية من أجل حفاظ العامل على حياة صحية وتوفير خدمة دون انقطاع.

هولندا. نعم فيما يتعلق بمأوى آمن ولائق. ونوعية الوجبات وكميتها هي مسألة تخص الطرفين المعنيين في المقام الأول، وينبغي عدم إدراجها في صك من صكوك منظمة العمل الدولية.

نيوزيلندا. لا ينص القانون في نيوزيلندا على مثل هذا الشرط.

نيكاراغوا. هذا أمر ضروري حقاً لأن العمال المنزليين بصفة عامة يعيشون في ظروف سيئة للغاية في منزل صاحب العمل.

النرويج. انظر السؤال ٤٣.

المملكة العربية السعودية. مع مراعاة أن احترام الحياة الخاصة لا تعني ممارسة العامل أو العاملة ما يتعارض مع خصوصية وقيم الحياة الأسرية لصاحب العمل.

سلوفينيا. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون من الناحية المثالية بوصول خاص إلى مأواهم، وينبغي أن يمكنهم إقفاله أو أن يكون على الأقل خاصاً بشكل مناسب، بما في ذلك تخصيص حيز مناسب لتخزين الأمتعة الشخصية والاعتسال والراحة.

جنوب أفريقيا. نحن موافقون فيما يتعلق بالمأوى؛ لكن هناك جوانب الأمن والسلامة التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد ما معنى "الحياة الخاصة" و"الوصول الملائم". أما فيما يخص الغذاء، فثمة عوامل ثقافية من شأنها أن تحدد ما معنى "نوعية جيدة" و"كافية الكمية"، وهكذا فإن هذا الحكم من شأنه أن يضع عبئاً لا مبرر له على عاتق الدول الأعضاء. ويمكن أن يشكل جزءاً من الأحكام غير الملزمة.

اسبانيا. من شأن عدم الامتثال لهذا الحكم أن يشكل سبباً لإنهاء علاقة الاستخدام من جانب العامل.

سورينام. من المهم مراعاة المعتقدات الدينية والثقافية للعامل وعاداته فيما يتعلق بالمأوى والوجبات.

السويد. ينبغي معالجة ذلك في التوصية.

الولايات المتحدة. ينبغي لهذا الحكم أن ينص على توسيع نطاق القوانين واللوائح الوطنية التي تنظم السكن والمأوى والوجبات التي يوفرها صاحب العمل لتشمل العمال المنزليين. وينبغي أن يجيز لأصحاب العمل اقتطاع "القيمة المنصفة" فسخب للمدفوعات العينية من أجور العمال. انظر السؤال ١٧.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). لكن ينبغي أن يؤخذ بعين الاعتبار معيار المعقولية والممارسات المحلية.

HUP (كرواتيا). من غير الواضح كيف يمكن وضع ذلك موضع التنفيذ.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي أن يكون ذلك وفقاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسرة.

EFC (سري لانكا). الاستخدام الذي ينطوي على الإقامة لدى صاحب العمل هو ترتيب مشروع وينبغي مراعاته في أي قاعدة على النحو الواجب.
IOE. يبدو ذلك نقطة صحيحة. إلا أن الطابع العملي والتنفيذ الممكن لهذا الحكم مشكوك فيه. انظر السؤال ٤٣.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FEDATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

ردود أخرى: ١. FEDUSA (جنوب أفريقيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي ألا تعتبر مدفوعات عينية.
FEDATRAD (البرازيل). عادة ما يكون الحيز المخصص للعمال المنزليين أسوأ ما يكون في المنزل، فهو صغير وسيئ التهوية، وكثيراً ما يستخدم كمخزن لمواد التنظيف والكتب القديمة أو كمكان للحوانات الأليفة. ومن الضروري أن يكفل هذا الحيز الحياة الخاصة للعامل. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تكون الوجبات ذات نوعية جيدة وبكمية كافية.
CGT (كولومبيا). هذا هو الحد الأدنى الذي ينبغي أن يقدم إلى أي عامل يتعين عليه الإقامة مع صاحب العمل.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يكون ذلك مفصلاً جداً لأن العمال المنزليين يعانون من إساءات في هذا الصدد.
CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي أيضاً تحديد وقت تناول الوجبات.
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). من الصعب جداً تعريف وجبات "ذات نوعية جيدة وكافية الكمية" وإثباتها. وقد يكون بديل من ذلك، على سبيل المثال، أن "الوجبات ينبغي أن تكون ذات طبيعة مشابهة للوجبات اليومية التي يتناولها أفراد الأسرة".
CGT (هندوراس). من شأن ذلك أن يمنع حالات الإساءة من قبل أصحاب العمل.
ICTU (أيرلندا). ينبغي أن يكون المأوى والغذاء مناسبين للعامل.
COTU-K (كينيا). ينبغي أن يكون ذلك حداً أدنى.
CIAWU (ملاوي). إذا كان العامل بصحة جيدة، فهذا يعود أيضاً بالمنفعة على صاحب العمل.
CROC (المكسيك). بيد أنه ينبغي إلغاء الإشارة إلى النوعية والكمية لأنهما شرط موضوعي.

CTM (المكسيك). وإلا سيكون هناك انتهاك لحقوق الإنسان.
 CONATO (بنما). ينبغي إدراج ذلك في عقد الاستخدام المكتوب.
 TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن تشير إلى أن يتوافق الغذاء مع احتياجات العمال وثقافتهم وشعائهم الدينية.
 وينبغي توفير مأوى مستقل.
 FEDUSA (جنوب أفريقيا). قد يكون هذا الحكم تقييداً بشكل مفرط لأصحاب العمل في ظروف معينة.
 SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي ألا يدخل صاحب العمل غرف العمال عندما يكونون خارج الخدمة.

السؤال ٢٠

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن تمتع العمال المنزليين بساعات عمل عادية وبتعويضات عن الساعات الإضافية وفترات راحة يومية وأسبوعية وبإجازة سنوية كما هو محدد في القوانين واللوائح الوطنية، ولا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة على غيرهم من العاملين بأجر؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٥٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ٤. النمسا، الأردن، ماليزيا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٩. كندا، الجمهورية التشيكية، اليونان، غواتيمالا، نيوزيلندا، عُمان، البرتغال، سويسرا، اليمن.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي وضع حدود لساعات العمل اليومية والأسبوعية ودفع أجر لقاء الساعات الإضافية. وينبغي للاتفاقية أن تنص بوضوح على أن ساعات العمل وفترات الراحة ينبغي أن تكفل الصحة النفسية والجسدية للعمال.

النمسا. إن خصوصية الترتيبات في الأسر الخاصة تجعل من الضرورة القصوى وضع لوائح للعمال المنزليين الذين يختلفون عن العمال الآخرين.

البرازيل. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون تدريجياً بنفس الحقوق التي يتمتع بها جميع العمال الآخرين.

كندا. ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أن تتضمن معايير مناسبة بشأن هذه المواضيع.

شيلي. ينبغي أن يكون يوم عمل العمال المنزليين نفسه بالنسبة لجميع العمال الآخرين.

الصين. لكن، نظراً لخصوصية العمل المنزلي، ينبغي السماح لكل عضو بوضع أحكامه المحددة والمرنة الخاصة به. وينبغي ألا تطبق المعايير الخاصة بالعمال الآخرين بدوام كامل على العمال المنزليين.

كرواتيا. يحق للعمال المنزليين التمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون.

اكوادور. ينبغي أن يتمثل الهدف المنشود في تماشي الأحكام المتعلقة بوقت عملهم مع تلك التي تنطبق على جميع العمال الآخرين.

فرنسا. يمكن إجراء مقارنة مع العمال الذين ينفذون نفس النوع من الأنشطة.

اليونان. ينبغي أن تكون الأحكام متسقة مع التشريعات الوطنية والسوابق القضائية وأن تجمع بين حماية العمال المنزليين وخصوصية عملهم.

غواتيمالا (DPS). لا، العمل المنزلي تتخلله فترات متقطعة. لذا ينبغي ألا تطبق الأحكام الخاصة بساعات العمل العادية، في حين يتعين تطبيق الأحكام العامة المتعلقة بالراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية.

غواتيمالا (UMT). نعم.

غواتيمالا (ONAM). نعم. فالعمال المنزليون، شأنهم شأن جميع العاملين الآخرين، ينبغي أن يعملوا ثماني ساعات يومياً. وينبغي تطبيق أحكام ساعات العمل نفسها المطبقة على جميع العمال الآخرين.

الأردن. يمكن تحديدها بشكل خاص للعمال المنزليين وذلك لطبيعة العلاقة التعاقدية.

موزمبيق. من حق جميع العمال التمتع بفترات من الراحة. كما يحق لهم أن ينعموا بساعات عمل ثابتة لكي يتسنى لهم القيام بأنشطة أخرى، بما في ذلك من أجل تحقيق الربح.

نيبال. لكن قد يكون من الصعب إنفاذ ساعات العمل العادية والتعويض عن الساعات الإضافية بالنسبة للعمال المنزليين بدوام كامل في نيبال لأنهم يبقون مع صاحب العمل ويظلون تحت تصرفه، مما يجعل من الصعب الاحتفاظ بأي سجل للوقت.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يحق لجميع العمال (بمن فيهم العمال المنزليون) التمتع بالحد الأدنى من شروط وأحكام الاستخدام القانوني، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازة السنوية وفترات الراحة وتناول الطعام.

عمان. بترك التنسيق بشأن الإجازة بين صاحب العمل والعامل، على شرط أن يتم ذكرها في عقد العمل.

باراغواي. ينبغي أن يعمل العمال المنزليون ثماني ساعات يومياً كحد أقصى تتخللها فترات للراحة وثلاث ساعات كحد أقصى للساعات الإضافية في اليوم الواحد، يتوقف أجرها على ما إذا كان يضطلع بالعمل خلال النهار أو الليل أو الاثنين معاً.

بيرو. ينبغي أن تكون ساعات العمل العادية ثماني ساعات في اليوم وثمانين ساعة في الأسبوع.

بولندا. إلا أنه لا بد من ضمان المرونة من حيث موعد الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية من أجل التوفيق بين المصالح المعقولة لصاحب العمل والعامل ونظراً للطابع الخاص للعمل المنزلي/ توفير الرعاية لأفراد الأسرة.

البرتغال. تتفاوت حدود العمل الأسبوعية بين البلدان، في حين لا يضع العديد من البلدان الأخرى أية حدود لها على الإطلاق. وينبغي التحلي بالمرونة لدى معالجة هذه المسألة.

إسبانيا. قد تكون الأحكام بشأن وقت العمل مختلفة عن تلك المطبقة على العمال الآخرين، لا سيما تلك المتعلقة بفترات الراحة اليومية في حالة العمال المقيمين أو ساعات البقاء في الاحتياط.

سويسرا. انظر السؤال ١٣.

تونس. لكن ينبغي تعريف مصطلحات "ساعات العمل العادية" و"التعويض عن الساعات الإضافية" و"فترات الراحة اليومية والأسبوعية" و"الإجازة السنوية" مع الأخذ في الاعتبار خصوصية العمل المنزلي.

الإمارات العربية المتحدة. لا يمكن تطبيق ذات النظام المطبق على الفئات الأخرى من العمالة بالنسبة لساعات العمل والراحة اليومية أو الأسبوعية وغيرها على العمالة المنزلية.

اليمن. نعم للراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية، ولا لساعات العمل الإضافية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٤. ANDI (كولومبيا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، EFC (سري لانكا).

ردود أخرى: ١. IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي تنظيم ذلك بموجب القوانين والممارسات الوطنية لكل دولة من الدول الأعضاء.

HUP (كرواتيا). يتسم العمل المنزلي بطابع محدد. وقياس ساعات العمل بدقة ضرب من ضروب المستحيل.

BDA (ألمانيا). لا ينبغي وضع لوائح مفصلة لساعات العمل. فمن شأن ذلك أن يكون غير عملي للغاية وغير ملائم لبيئة العمل المنزلي. وعلى وجه التحديد، ليست هناك حاجة لمعالجة المسائل المعقدة للبقاء في الاحتياط مقابل وقت العمل النشط.

JCC (الأردن). العاملون في المنازل لا يجوز مساواتهم بالعمالين بأجر.

NHO (النرويج). لكن يجب النظر في خصوصية العمل المنزلي مع فترات طويلة من الحضور أو التفرغ لأداء المهمة في فترات معزولة فقط من النشاط، وحجم عمل مختلف جداً. ومن المستحيل وغير العملي استحداث نموذج صارم قائم على الساعات. ويجوز وضع استثناءات لاحتساب ساعات العمل والساعات الإضافية، تغطي فترات عدم النشاط. ويجب توفير الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية على قدم المساواة مع العاملين بأجر الآخرين.

EFC (سري لانكا). وضع لائحة مفصلة لساعات العمل أمر غير عملي ولا يتلاءم مع بيئة العمل المنزلي. ويجوز تشجيع الراحة اليومية، ولكن لا لزوم لأن تنص عليها الاتفاقية.

UPS (سويسرا). قد يكون من الصعب احتساب الساعات الإضافية، بالنسبة لمرافقي الأطفال على سبيل المثال.

IOE. لا تنطبق نماذج الاستخدام القائمة على قياس ساعات العمل على العمل المنزلي. فخصائصه المتسمة بحجم وإيقاعات متفاوتة، وفترات طويلة من الحضور والتفرغ تجعل قياس وقت العمل بدقة أمراً مستحيلاً وغير مرغوب فيه من الناحية العملية. ويمكن أن يؤدي وضع نموذج قائم على الساعات إلى الحد من درجة الإدارة الذاتية للعمال، مما يزيد من درجة توجيه العمل والإشراف عليه ومن حجمه، ويقلل من طابعه العائلي ومن دعمه. ومفاهيم الساعات الإضافية غير عملية وغير قابلة للتطبيق إلى حد كبير نظراً إلى أن الفصل بين وقت العمل ووقت اللا عمل غير واضح في العمل المنزلي. كما أن الساعات الإضافية ليس مفهوماً عالمياً ولا يوجد في جميع النظم الوطنية لقانون العمل. وعلى النقيض من ذلك، يمكن النظر في توفير فترة راحة أسبوعية وإجازة سنوية (انظر السوالين ٢٣ و ٥١).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFI.

ردود أخرى: ٢. CSDR (رومانيا)، FEDUSA (جنوب أفريقيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي ألا يكون هناك تمييز ضدهم في هذا الصدد مقارنة بالعمال الآخرين.

FENATRAD (البرازيل). علاوة على ذلك، ينبغي لأصحاب العمل ضمان تمتع العمال المقيمين بالحق في الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي تنظيم العمل المنزلي قدر الإمكان على غرار جميع أنواع العمل الأخرى.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). يجب أن تكون الحماية المتعلقة بعدد ساعات العمل للعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة متساوية للعمال من نفس الفئة العمرية في القطاعات الأخرى.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يكون ذلك متماشياً مع المبدأ الدستوري للمساواة أمام القانون.

CNTG (غينيا). بالإضافة إلى ذلك، ينبغي إبلاغ العمال بالأحكام ذات الصلة في التشريع المعمول به.

CNTG (المكسيك). ينبغي التحلي ببعض المرونة في حالة العمال المقيمين، وينبغي موافقة الطرفين على هذه الترتيبات.

CTM (المكسيك). ينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل المنزلي ثماني ساعات في اليوم لأن المهام المنزلية شاقة ولأن العمال المنزليين يعملون، في معظم الأوقات، عدداً أكبر من الساعات قياساً إلى غيرهم من العمال في القطاعات الأخرى.

CS (بنما). العمال المنزليون لا يتقاضون أجراً عن الساعات الإضافية ويرعون أطفال صاحب عملهم في الليل وأيام العطل الرسمية.

CUT، CTP (بيرو). ينبغي لأحكام وقت العمل بالنسبة للعمال المنزليين أن تتماشى تدريجياً مع تلك التي تنطبق على جميع العمال.

TUCP، FF، APL (الفلبين). ينبغي لفترة الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مراعاة الشعائر الدينية للعمال وممارساتهم الثقافية. وينبغي للاتفاقية أن تنص على ثماني ساعات من العمل، مع اعتبار العمل الإضافي وتعويضه كساعات إضافية على النحو المنصوص عليه بموجب المعايير الوطنية أو الدولية (أيهما أعلى)، وعلى الأقل ثماني ساعات متواصلة وفترة للراحة بلا انقطاع، على أن تعتبر الساعات الثماني المتبقية وقتاً حراً للعمال المنزليين.

CSDR (رومانيا). لا ينبغي بالضرورة إدراج هذا الحكم في هذه الاتفاقية، ولكن ينبغي إدراجه بالتأكيد في التشريعات الوطنية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). قد يكون من الصعب تنظيم الساعات الإضافية. وينبغي الإشارة إليها كوقت إضافي.

NTUF (سري لانكا). حيثما كان ذلك ممكناً.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي للدول الأعضاء أيضاً كفالة أن الضمانات المتعلقة بعدد ساعات العمل للعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة مساوية لتلك الممنوحة للعمال من نفس الفئة العمرية في القطاعات الأخرى. وينبغي تحديد الحد الأقصى لعدد ساعات العمل لتمكين هؤلاء العاملين من نيل التعليم الأساسي والتعليم الثانوي العالي، بما في ذلك التدريب المهني. كما أن يوم/أيام الراحة الأسبوعية تكتسي أهمية خاصة لضمان حقهم في الاتصال بأسرهم.

IUF. ينبغي للاتفاقية أن تشير إلى الاتفاقيتين رقم ١ ورقم ٤٧، اللتين تنظمان ساعات العمل وينبغي أن تطبق أيضاً على العمال المنزليين. ويمكن للاتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧ (رقم ١٠٦) و/أو اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢، المادتان ٤ و ٥) أن تكونا بمثابة مبادئ توجيهية. وينبغي أيضاً الإشارة إلى القوانين القائمة، على سبيل المثال في جنوب أفريقيا والنمسا، وإلى الاتفاقات الجماعية، كما هو الحال في فرنسا، التي تتضمن لوائح خاصة بوقت العمل والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية للعمال المنزليين، والتي ينبغي أخذها في الاعتبار.

السؤال ٢١ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن أن العمال المنزليين غير ملزمين بالبقاء في المنزل خلال فترة راحتهم اليومية أو الأسبوعية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٥٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٨. البحرين، الأردن، لبنان، قطر، المملكة العربية السعودية، سري لانكا، تونس، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥. البرازيل، الجمهورية التشيكية، نيبال، نيوزيلندا، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. يجب أن يتمتع العمال بحرية التصرف في أوقات فراغهم كما يشاؤون.

البرازيل. أثناء الراحة اليومية، من الصعب إلزام العمال المنزليين بالبقاء خارج منزل الأسرة، فعدد كبير منهم لا يستطيع دفع تكاليف منزل خاص بهم. وفيما يتعلق بالراحة الأسبوعية، ينبغي لهذا الحكم أن يتخذ شكل توصية لأن التحقق من الامتثال سيكون صعباً في بعض الأحيان وقد يكون مثل هذا الشرط مضرراً للعمال.

الصين. لا ينبغي تقييد حرية العمال المنزليين في القيام بأنشطة اجتماعية خلال فترة الراحة.

كولومبيا. على أن يتفق الطرفان على ذلك.

كوستاريكا. لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض المكان الذي يقضي فيه العامل فترة الراحة، ولكن ينبغي للطرفين الاتفاق على عليه.

مصر. يجوز للطرفين الاتفاق على بقاء العامل في منزل الأسرة خلال فترات الراحة وتقديم تعويض وفقاً لذلك.

السلفادور. لمنع العمل القسري.

غواتيمالا (UMT). ينبغي أن يكونوا أحراراً في قضاء وقتهم كما يحلو لهم.

الأردن. يتم ذلك بالاتفاق بين الطرفين في العقد لما لذلك من آثار سلبية على الأسرة.

لاتفيا. ينبغي إيلاء الاهتمام إلى حق العمال المقيمين في تلقي زيارات من الأقارب والأصدقاء.

لبنان. لا ضرورة للإشارة إليها في نص الاتفاقية، إنما يمكن أن يتضمنها عقد العمل.

ماليزيا. إلا أن ذلك لا ينطبق على الراحة اليومية.

موريشيوس. إن تقييد حرية حركة العمال المنزليين من قبل صاحب العمل هو بمثابة الحبس غير المشروع.

المكسيك. ينبغي أن يقضي العمال المنزليون فترة الراحة كما يشاؤون.

موزامبيق. نظراً إلى أن العمال المنزليين يمكن أن يخصصوا هذه الفترة لتلبية احتياجاتهم الشخصية ولأسرهم.

نيبال. نعم للعاملين بدوام كامل خلال فترة الراحة الأسبوعية وللعاملين لبعض الوقت. وقد لا يكون حظر الاشتراط على عامل بالبقاء في منزل الأسرة خلال فترة الراحة اليومية قابلاً للتطبيق على العمال المنزليين بدوام كامل في نيبال حيث أن هؤلاء العمال هم أشخاص أميون أو شبه أميين، يستقدمون من المناطق الريفية إلى مكان جديد تماماً في مناطق حضرية لا يعرفونها حق المعرفة.

نيوزيلندا. تؤخذ فترات الراحة في نيوزيلندا عموماً في أوقات وأماكن يتفق عليها الطرفان.

عمان. شريطة عدم مسؤولية صاحب العمل تجاه العامل في حالة تعرضه للمخاطر أو الإساءة.

بيرو. انظر السؤال ١٨.

البرتغال. لكن ينبغي لهذا الحكم أن يسمح ببعض المرونة. وفي البرتغال، لا يلزم العمال المنزليون المقيمون بالبقاء في منزل الأسرة خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية، مع وجود استثناء محتمل يتمثل في وقوع أحداث خطيرة أو غير متوقعة أو أسباب قاهرة. كما قد يطلب من العمال المقيمين قطع فترة راحتهم عندما يكونون مستخدمين لرعاية أشخاص مرضى أو أطفال تصل أعمارهم إلى ٣ سنوات.

إسبانيا. عندما ينتهي يوم العمل والساعات المتفق عليها في البقاء في الاحتياط، لا ينبغي إلزام العامل بالبقاء في منزل صاحب العمل.

سري لانكا. قد يكون ذلك شرطاً يوافق عليه صاحب العمل والعمال في شروط الاستخدام.

سويسرا. انظر الأسئلة ١٣ و ١٧ و ١٨.

تونس. ينبغي التفاوض بشأن ذلك بحرية بين الطرفين، وخاصة فيما يتعلق بالعمال الذين ليس لهم منزل خاص بهم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠ .

نعم: ٤ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، UPS (سويسرا).

لا: ٣ . JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا).

ردود أخرى: ٣ . HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). نعم للراحة الأسبوعية. وقد تكون الراحة اليومية أكثر تعقيداً إذا كان صاحب البيت غائباً ويتولى العامل المنزلي رعاية الأطفال أو أشخاص يعتمدون على الآخرين إلى حد كبير.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

JCC (الأردن). يجب أن يتم ذلك بالاتفاق بين الطرفين.

CONEP (بنما). ينبغي أن ينطبق ذلك على فترة الراحة الأسبوعية فحسب.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

IOE. يوصي أصحاب العمل بتشجيع توفير فترة للراحة الأسبوعية يمكن أن يقضيها العامل حيثما يشاء. وقد تكون الراحة اليومية أكثر تعقيداً إذا كان صاحب البيت غائباً ويتولى العامل المنزلي رعاية الأطفال أو أشخاص يعتمدون على الآخرين إلى حد كبير أو حيث توفر وجبة الغداء/العشاء في المنزل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٤ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قيرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ١ . CAUS (نيكاراغوا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FS، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNUS، CNTD، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUT، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ. وينبغي إيلاء الاهتمام إلى حق العمال المنزليين المقيمين في استقبال الأقارب والأصدقاء.

CTA (الأرجنتين). لكي يتسنى لهم التمتع بشكل كامل بفترة راحتهم.

CLC (كندا). ينبغي أيضاً أن تنص على حق العمال المقيمين في استقبال الأقارب والأصدقاء خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن يكون لهم الحق في التمتع بأوقات فراغهم والوقت لممارسة الحرية النقابية والتنظيم.

CMTC (كوستاريكا). لكن إذا لم يكن للعمال مكان يذهبون إليه، ينبغي السماح لهم بالبقاء في المنزل دون عمل.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي السماح للعمال المنزليين الذين لا يستطيعون زيارة أسرهم بسبب الواجبات التي يتعين عليهم تحضيرها، استقبال الأقارب والأصدقاء.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي تنسيق ذلك مع صاحب العمل.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي لعقد الاستخدام أن ينص على ذلك من أجل تجنب سوء الفهم وعواقب اللحظة الأخيرة.

DGB (ألمانيا). ينبغي ضمان السماح للعمال المنزليين المقيمين باستقبال الأصدقاء والأقارب.

GSEE (اليونان). ينبغي الإشارة بشكل خاص إلى العمال المنزليين المقيمين.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). نظراً إلى أن العمال المنزليين مضطرون في كثير من الأحيان للبقاء في المنزل وتوفير الرعاية لأفراد الأسرة عندما يكون صاحب العمل غائبا.

CNTG (غينيا). ينبغي أن يتمتع العمال بحرية الحركة وينبغي أن يتمتعوا بفترة راحتهم بشكل كامل.

CGT (هندوراس). ينبغي أن يكونوا أحراراً في البقاء أو الرحيل.

UGL (إيطاليا). ينبغي أن يكونوا أحراراً تماماً خلال فترات الراحة الأسبوعية واليومية والسنوية.

SEKRIMA (مدغشقر). لأن بعض أصحاب العمل سيستفيدون من وجودهم لإجبارهم على العمل.

CROC (المكسيك). لكن إذا رغب العمال في البقاء في المنزل، فلا ينبغي إجبارهم على مغادرته.

CTM (المكسيك). ينبغي النص على أن يترك للعامل اتخاذ قرار البقاء أم لا لدى أسرة صاحب العمل. وفي كثير من الحالات، تصب الإقامة في منزل أسرة صاحب العامل في مصلحة العمال، بينما في حالات أخرى، ليس لدى صاحب العمل مكان ملائم يقدمه رغم أن العامل يرغب في البقاء في المنزل.

CNT (النيجر). لمنع وقوع حالات الإساءة من قبل صاحب العمل.

CONATO (بنما). إذا كان العمال ملزمون بالبقاء في منزل أسرة صاحب العمل، فمن الأرجح أن يعملوا وألا يتمتعوا بفترة للراحة.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). للعمال المنزليين حق استقبال الأقارب والأصدقاء في أوقات مناسبة.

NSZZ (بولندا). للعمال المنزليين الحق في حرية الحركة. فالقيود المفروضة على مغادرة المنزل عامل رئيسي يسهم في عزلة العمال المنزليين واستغلالهم، بما في ذلك ساعات العمل المفرطة وحالات من العمل الجبري. وتكتسي حرية مغادرة المنزل أثناء فترات الراحة أهمية للسماح بالوصول إلى الخدمات والبرامج الهامة، بما في ذلك رابطات العمال.

CGTP-IN (البرتغال). بيد أن هذا الحكم ينبغي أن يتسم بما يكفي من المرونة للسماح بالاستثناءات في حالات محددة (على سبيل المثال قوة القاهرة ومساعدة المرضى أو الأطفال الذين تصل أعمارهم إلى ثلاث سنوات).

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي فصل فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية عن وقت البقاء في الاحتياط.

NTUF (سري لانكا). الإشراف ضروري عندما تغادر النساء الشابات المنزل أثناء فترة الراحة اليومية وكذلك عندما يتلقين زيارة الأصدقاء.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). من شأن ذلك أن يسمح لهم بالوصول إلى الخدمات والبرامج الهامة، بما في ذلك رابطات العمال ومراكز الترفيه ومراكز موارد العمل للاستفادة من فرص التعليم والتمكن من زيارة أفراد أسرهم بشكل منتظم. وينبغي تجريم الحبس غير المشروع في أماكن صاحب العمل في القانون الوطني. وينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي ألا يطلب

من العمال المنزليين البقاء في المنزل أو مع الأسرة خلال إجازتهم السنوية وألا يعتبر الوقت الذي يقضونه في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة بمثابة إجازة سنوية.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يكون العمال أحراراً في قضاء فترة الراحة اليومية والأسبوعية كما يحلو لهم.

السؤال ٢٢

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن فترات البقاء في الاحتياط ينبغي أن تعتبر كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أية وسيلة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٥٤ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاغويا، ليتوانيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، تايلند، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٨ . البرازيل، لبنان، ماليزيا، قطر، سلوفينيا، الجمهورية العربية السورية، تونس، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥ . الجمهورية التشيكية، المغرب، نيوزيلندا، عُمان، بيرو.

التعليقات

أستراليا. وإلا يمكن أن يعتبر أصحاب العمل فترات البقاء في الاحتياط فترات من الراحة لتجنب دفع أجر للعامل عن تلك الساعات.

النمسا. بشكل عام نعم، إذا كان من الممكن تمديد وقت العمل المحدد في حالة البقاء في الاحتياط وإذا كان من الممكن دفع أجر فترات إنجاز المهمة المطلوبة في الاحتياط بطريقة مختلفة عن الفترات التي ينفذ فيها العمل فعلياً. وبالنسبة للعاملين في مجال الرعاية في المنازل الخاصة في النمسا، لا تعتبر فترات البقاء في الاحتياط وقت عمل في ظل ظروف محددة. وينبغي أن يكون من الممكن الحفاظ على هذا الاستثناء لقطاع الرعاية.

بلجيكا. وقت البقاء في الاحتياط هو وقت عمل، بموجب تفسير محكمة العدل الأوروبية للائحة التوجيهية الأوروبية رقم ٨٨/٢٠٠٣ والمجلس الأوروبي بتاريخ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، فيما يتعلق ببعض جوانب تنظيم وقت العمل.

البرازيل. هذا لا يتفق مع القوانين البرازيلية.

كندا. انظر السؤال ٦ (ج).

الصين. إذا تأخرت ساعات العمل بسبب صاحب العمل، يدفع أجر عن فترات البقاء في الاحتياط. وفي حالة رعاية المسنين والأطفال والمرضى، وهو ما يتطلب البقاء وقت الاحتياط للعمل غير المتوقع ليلاً، ينبغي اعتبار "فترات البقاء في الاحتياط" هذه ساعات عمل.

كولومبيا. وفقاً لمبدأ المساواة في المعاملة. ومن المهم أن يتفق الطرفان على هذه الجوانب بحيث يكون واضحاً وقت ونوع التعويض الواجب دفعه عن ساعات العمل. وعلى أية حال، ينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي عشر ساعات في اليوم، ويجب اعتبار أية ساعة عمل إضافية عملاً ليلياً.

إكوادور. ينبغي التمييز بين وقت البقاء في الاحتياط ووقت الفراغ. وينبغي اعتبار وقت البقاء في الاحتياط ساعات عمل على النحو المنصوص عليه في التشريع.

مصر. على أن يتم النص عليها في العقد لتحديد مدتها ومواعيدها والتزامات العامل فيها.

غواتيمالا (UMT). ينبغي دفع أجر عن ساعات البقاء في الاحتياط بصفتها ساعات عمل إضافية، وينبغي ألا تكون مضرّة بالصحة البدنية والعقلية والروحية للعامل.

غواتيمالا (ONAM). من المهم تنظيم فترات البقاء في الاحتياط لمنع وقوع حالات الإساءة.

الأردن. وما زاد عن الساعات المحددة يعتبر إضافياً.

لبنان. لا نرى ضرورة للإشارة إلى فترة الاحتياط.

موريشيوس. ينبغي دفع أجر لقاء ساعات البقاء في الاحتياط بالسعر العادي، ما لم يكن الطرفان قد اتفقا على سعر أقل أو فترة راحة تعويضية.

المغرب. نظراً إلى السمات الخاصة للعمل المنزلي، من غير العملي اعتبار العمل في الاحتياط عملاً عادياً.

موزامبيق. لضمان تمتع العمال الذين يؤدون عملاً إضافياً بالحق في الحصول على راحة تعويضية.

ميانمار. ينبغي اعتبار ساعات البقاء في الاحتياط وقتاً إضافياً ودفع أجر لقاءها وفقاً لمعدلات أجور ساعات العمل الإضافية.

نيبال. ينبغي إدراج فترات البقاء في الاحتياط في ساعات العمل الإضافية ودفع أجر لقاءها على هذا النحو. وينبغي أيضاً للقوانين الوطنية أن تنظم الحد الأقصى لعدد ساعات البقاء في الاحتياط في اليوم أو الأسبوع أو الشهر لأن البقاء في الاحتياط جهد إضافي يقوم به العمال بناءً على طلب من صاحب العمل. كما أن البقاء في الاحتياط باستمرار لساعات طويلة كل يوم يمكن أن يضر بالصحة العقلية والبدنية للعمال ويحد بالتالي من فعاليتهم.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يجب على الطرفين التفاوض بشأن البقاء وقت الاحتياط والأجر الذي يتعين دفعه لقاءها.

بنما. ينبغي استخدام جميع الوسائل اللازمة لمعالجة هذه المسألة المهمة جداً والمتمثلة في البقاء في الاحتياط - التشريعات أو الاتفاقات الجماعية أو أي نوع آخر من الصكوك.

بيرو. انظر السؤال ٦ (ج). ينبغي عدم إدراج تعبير "البقاء في الاحتياط" في الاتفاقية، لأنه عندما يحدث يمكن اعتباره ساعات عمل إضافية. وإذا ما أدرج، فإنه ينبغي تعريف المصطلح والحالات التي يشملها.

بولندا. إذا نص على ذلك القانون الوطني النافذ.

البرتغال. من شأن ذلك أن يسمح بإجراء تعديلات على الخصوصيات الوطنية.

سلوفينيا. ليست هناك حاجة إلى تنظيم فترات البقاء في الاحتياط.

إسبانيا. ينبغي للطرفين الاتفاق على فترات البقاء في الاحتياط ودفع أجر لقاءها، وهو أمر يختلف عن اعتبارها بمثابة ساعات عمل فعلية.

سري لانكا. ينبغي اعتبار فترات البقاء في الاحتياط ساعات عمل بناءً على الطلب.

سويسرا. انظر السؤال ٦ (ج).

الإمارات العربية المتحدة. لا يعمل العامل أثناء فترات البقاء في الاحتياط.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

لا: ٩. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١. JCC (الأردن).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي للقوانين والممارسات الوطنية تنظيم ذلك.

ANDI (كولومبيا). لا لزوم لمعالجة المسائل المعقدة المتعلقة بوقت العمل، مثل فترات البقاء في الاحتياط وساعات العمل.

HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، EFC (سري لانكا)، IOE. انظر السؤال ٢٠.

DPN APINDO (إندونيسيا). نظراً إلى أن العمل المنزلي جزء من الدورة المنزلية.

UPS (سويسرا). من الأصعب تقييم ساعات البقاء في الاحتياط مقارنة بأشكال الاستخدام الأخرى.

IOE. انظر السؤال ٢٠. لا ينطبق نموذج الاستخدام المستند إلى الساعات على العمل المنزلي، ومن هذا المنطلق، لا يمكن القيام بشكل ناجح بتنظيم فترات البقاء في الاحتياط في العمل المنزلي بحكم طبيعتها المعقدة أصلاً بالنسبة إلى الاستخدام القائم على الساعات، وخاصة فيما يتعلق بالعمال المقيمين الذين يبقون في الاحتياط على ما يذكر كل ليلة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CROC (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. JTUC-RENGO (اليابان)، CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). علاوة على ذلك، ينبغي اعتماد تدابير وقائية تحد من فترات البقاء في الاحتياط، وضمان دفع أجر لقاءها وفقاً لمعدلات أجور الساعات الإضافية.

BAK (النمسا). ينبغي اعتبار فترات البقاء في الاحتياط وقت عمل يجب دفع أجر لقاءها. انظر السؤال ٦ (ج).

FENATRAD (البرازيل). ينبغي اعتبار ساعات البقاء في الاحتياط ساعات عمل وينبغي دفع أجر لقاءها. ومن المهم بالتالي تنظيم العمل المنزلي، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بوقت العمل، من خلال الاتفاق الجماعي أو التشريعات.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). وفقاً للتشريعات ذات الصلة.

CGT (هندوراس). ينبغي دفع أجر لقاء فترة الراحة المتقطعة وساعات البقاء في الاحتياط بصفتها ساعات عمل فعلية.

ICTU (أيرلندا). كل الفترات التي لا يتصرف فيها العمال بحرية هي وقت عمل.

JTUC-RENGO (اليابان). التحفظ على تقديم تعليق على ساعات العمل وفترات البقاء في الاحتياط. وهذا يتوقف على كيفية

تعريف مصطلح "العمل المنزلي".

SEKRIMA (مدغشقر). يجب اعتبار فترات البقاء في الاحتياط ساعات عمل لأنها تمنع العمال من استخدام الوقت كما يحلو

لهم.

CROC (المكسيك). ينبغي للطرفين الاتفاق على ذلك.

LO (النرويج). من المهم التأكيد على أنه ينبغي للعمال المنزليين التمتع بنفس الحقوق والحماية كالعمال الآخرين. فعلى سبيل المثال، في حين أن خمس مهمة البقاء في الاحتياط تدرج على العموم في إطار ساعات العمل العادية في النرويج، لا تدرج اللائحة بشأن العمال المنزليين فترات البقاء في الاحتياط في ساعات العمل العادية إلا إذا كان العامل يعمل فعلاً.

CONATO (بنما). وإلا سيكون العمال المنزليون عرضة لمزيد من الإساءات من قبل صاحب العمل.

CUT، CTP (بيرو). نظراً إلى أن فترات البقاء في الاحتياط ليست وقت فراغ.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي دفع تعويض عن وقت البقاء في الاحتياط. وينبغي دفع أجر لقاء وقت البقاء في الاحتياط الذي يتجاوز ساعات العمل العادية بصفته عملاً إضافياً.

NSZZ (بولندا). تمثل ساعات العمل المفرطة مشكلة رئيسية يواجهها العمال المنزليون، وتؤدي فترات البقاء في الاحتياط في كثير من الأحيان إلى منع العمال من الخلود فعلاً للراحة، وخاصة في حالة العمال المنزليين الذين يوفران الرعاية ليلاً للأطفال أو المسنين أو المرضى.

CSDR (رومانيا). ليس بالضرورة في الاتفاقية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي دفع أجر لقاء وقت البقاء في الاحتياط.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). لأن العمال دون سن ١٨ سنة بحاجة خاصة لقدر كاف من الراحة وينبغي ألا يتوقع منهم العمل (سواء في شكل "البقاء في الاحتياط" أو غير ذلك) في الصباح الباكر أو في وقت متأخر من الليل، أي بين الساعة ٩ مساءً والساعة ٧ صباحاً.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي اعتبار ساعات البقاء في الاحتياط ساعات عمل.

IUF. ينبغي أن تنص الاتفاقية على حدود لوقت العمل وعلى تقديم تعويض عن العمل الذي تتخلله فترات البقاء في الاحتياط. ويمكن للقوانين القائمة على سبيل المثال في جنوب أفريقيا، والاتفاقات الجماعية، كذلك الموجودة في فرنسا، أن تكون بمثابة مبادئ توجيهية، فضلاً عن المادتين ٤ و ٥ من اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢).

السؤال ٢٣ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين على الأقل بفترة راحة من ٢٤ ساعة متعاقبة في كل فترة سبعة أيام؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦٢. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، قطر، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوروغواي، اليمن.

لا: ٣. كولومبيا، نيوزيلندا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٣. الجمهورية التشيكية، اليونان، الولايات المتحدة.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي ضمان ٣٦ ساعة من الراحة الأسبوعية عن كل فترة سبعة أيام متتالية.

أستراليا. انظر السؤال ١٣ (د).

البرازيل. الراحة اليومية أساسية لتعزيز السلامة والصحة المهنيين واستعادة الطاقة الجسدية والعقلية.

كولومبيا. يتوقف الأمر على ما إذا كان العمل منتظماً أو عارضاً. وفقاً لقانون العمل، يحق للعمال المنزليين التمتع بالراحة أيام الأحد والعطل الرسمية، شريطة أن يكونوا قد عملوا سبعة أيام في الأسبوع.

السلفادور. ينبغي ألا يعامل العمال المنزليون معاملة أقل مؤتاة عن العمال الآخرين.

اليونان. ينبغي لأي لائحة أن تأخذ في الاعتبار السمات الخاصة للعمل المنزلي.
غواتيمالا (UMT). تعزز فترة الراحة الصحة البدنية والعقلية والروحية للعامل.
غواتيمالا (ONAM). ينبغي للعمال المنزليين التمتع بالحق في الحصول على يومين للراحة لجميع العاملين الآخرين.
موزامبيق. شأنهم شأن العاملين بأجر الآخرين.
ميانمار. ما لا يقل عن ٣٠ ساعة متتالية من الراحة في كل فترة سبعة أيام.
نيوزيلندا. ينبغي للطرفين التفاوض بشأن فترات الراحة الأسبوعية.

بنما. يشكل ضمان يوم واحد للراحة في كل فترة سبعة أيام متتالية الحد الأدنى. ورنهنا بما يلزم من مستوى من المسؤولية والجدية والجهد البدني لأداء العمل المنزلي، قد يكون من الضروري الحصول على فترات راحة أكثر انتظاماً. وينبغي أيضاً النظر في الظروف التي قد تقتضي من العاملات المنزليات طلب فترات للراحة أكثر تواتراً، على سبيل المثال في حالة الأمهات العازبات أو اللواتي يعانين من مخاطر عالية متعلقة بالحمل. وينبغي إدراج إشارة محددة إلى العاملات المنزليات في الاتفاقية. كما يقترح اعتماد عقد نموذجي يغطي هذه المسائل.

بولندا. لكن ينبغي مراعاة الكمية الحقيقية لوقت العمل وضمنان المرونة (انظر السؤال ٢٠).
إسبانيا. في إسبانيا، من حق العمال المنزليين الحصول على راحة أسبوعية مدتها ٣٦ ساعة، منها على الأقل ٢٤ ساعة متتالية.
الإمارات العربية المتحدة. ينبغي أن تكون فترة الراحة الأسبوعية اختيارية للعامل المنزلي، وله حق التمتع بها أو إضافتها إلى رصيده من الإجازات.
الولايات المتحدة. ينبغي للحكم اشتراط أن تكون فترات الراحة للعمال المنزليين محكومة بالإطار القانوني كما هو الشأن بالنسبة لمعظم العاملين في القطاع المنظم.
أوروغواي. ينص التشريع الوطني على أن تكون فترة الراحة الأسبوعية ٣٦ ساعة متتالية كحد أدنى، وأن تشمل يوم الأحد كله. ويمكن للطرفين أن يتفقا على يوم الأسبوع الذي يتعين فيه التمتع بالفترة المتبقية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢ .

نعم: ٨. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).
لا: ٣. BDA (ألمانيا)، Business NZ (نيوزيلندا)، EFC (سري لانكا).
ردود أخرى: ١. IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). ينبغي ضم هذا الحكم إلى أي أحكام أخرى تتناول فترات الراحة.
BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.
SEV (اليونان). على أن ينظر في ذلك بالاقتران بالسؤال ٥٠.
Business NZ (نيوزيلندا). ينبغي للطرفين على العموم التفاوض بشأن فترات الراحة الأسبوعية.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.
IOE. يبدو أن هذه مسألة صالحة لمزيد من المناقشة، ويتعين النظر فيها مع أي حكم آخر بشأن فترات الراحة. انظر السؤال ٥٠.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا)

المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (تشيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تایلند)، NCPE (تایلند)، SERC (تایلند)، TTUC (تایلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. BAK (النمسا)، FEDUSA (جنوب أفريقيا).

رود أخرى: ١. PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

BAK (النمسا). ٢٤ ساعة ليست كافية. ينبغي، بدلاً من ذلك، ضمان ٣٦ ساعة، بما في ذلك يوم أحد كل أسبوعين (أو تحديد ما يعادله وطنياً أو ثقافياً)، بالإضافة إلى نصف يوم عطلة يتفق عليه، فضلاً عن أيام العطل العامة القانونية. وحيثما لا يمنح يوم راحة أسبوعي أو يوم عطلة عامة، ينبغي توفير فترة راحة تعويضية ودفع مبلغ إضافي.

FENATRAD (البرازيل). تحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي للدولة أن تضع آليات محددة للرصد، ولاسيما بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين.

CGT (كولومبيا). وفقاً للتشريعات الدولية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وينبغي تطبيق نفس الأحكام التي تنطبق على جميع العمال.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يكون من حق العمال المنزليين التمتع بنفس فترة الراحة الأسبوعية كالعمال الآخرين.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي ضمان ٣٦ ساعة من الراحة.

UGTE (اكادور). وفقاً لقانون العمل، ينبغي أن تكون الراحة الأسبوعية يومي السبت والأحد.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). ينبغي أن تكون ساعات الراحة الأسبوعية هي نفسها بالنسبة لجميع العاملين بأجر.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). لكن ذلك قد يختلف باختلاف التشريعات الوطنية.

CTM (المكسيك). يمكن أن تكون أطول من ٢٤ ساعة، رهناً بالمكان الذي ينفذ فيه العمل وبظروف العمل.

CONATO (بنما). كجميع العمال الآخرين.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي توفير ٢٤ أو ٤٨ ساعة من الراحة بعد كل سبعة أيام.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). بالإضافة إلى ذلك، ينبغي التوصية بفترة ٣٦ ساعة، وينبغي النص على أن يتمتع العمال المنزليون بنفس الحماية إذا حددت لوائح العمل الوطنية فترات راحة أسبوعية دنيا للعمال الآخرين، تتجاوز ٢٤ ساعة. وينبغي أن يتاح للعمال دون سن ١٨ عاماً الوقت الكافي لزيارة أسرهم بشكل منتظم.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يتمتعوا بفترة ٣٦ ساعة متتالية من الراحة الأسبوعية بعد كل فترة من ستة أيام من العمل.

السؤال ٢٤

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين وغيرهم من العاملين بأجر فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية؟ وهل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن هذه التدابير يجوز أن تطبق تدريجياً؟ يرجى توضيح ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦ .

نعم: ٥٣ . ألبانيا، أستراليا، بلجيكا (CNT)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٦ . الأرجنتين، البحرين، الصين، إيطاليا، قطر، اسبانيا.

ردود أخرى: ٧ . بلجيكا (SPF)، البرازيل، كندا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، النرويج، بولندا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي اتخاذ تدابير خاصة للسلامة والصحة المهنية مع مراعاة مهام العمال المنزليين مثل نقل الأحمال الثقيلة واستخدام المواد السامة. وينبغي تطبيق هذه التدابير على الفور.

بلجيكا (CNT). ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية أن تغطي العمال المنزليين على غرار جميع العاملين الآخرين. ولكن يتعين وضع أحكام محددة من أجل توفير الحد الأدنى من الحماية لجميع العمال المنزليين نظراً إلى أنه من الصعب أن تفرض دون تمييز على جميع أصحاب عمل العمال المنزليين نفس الالتزامات المطبقة على جميع أصحاب العمل الآخرين.

بلجيكا (SPF). يتمتع العمال المنزليون، من حيث المبدأ وكغيرهم من العمال، بنفس الحق في إنجاز عملهم في ظروف آمنة. وتؤدي الوقاية وتوفير المعلومات اللازمة دوراً رئيسياً في هذا الصدد. وينبغي السماح للدول بأن تقصر الأحكام على مجالات محددة وأن تتخذ التدابير بشكل تدريجي. إذ ليس من الواقعي أن تفرض على أصحاب عمل العمال المنزليين (بصفتهم أفراداً خواص) الالتزامات نفسها التي تفرض على أصحاب العمل الآخرين فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية، مما يوقع عليها أعباء مالية وإدارية جسيمة. وفي بلجيكا، يتم تسوية هذه المشكلة في معظم الحالات من خلال استخدام نظام قسائم الخدمة ("titres services"). فصاحب العمل، الذي يحتمل الالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة، هو منشأة تتولى توظيف العامل لدى مستخدم يكافئ وقت العمل بتقديم قسائم خدمة.

البرازيل. تعتمد أحكام السلامة والصحة المهنية في البرازيل من خلال مشاورات ثلاثية (تضم ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال). وفي الوقت الحاضر، لا يشارك ممثلو العمال المنزليين في هذه العملية.

كندا. ينبغي للصك أن يوفر التوجيه بشأن الحماية الخاصة بالصحة والسلامة للعمال المنزليين، بما في ذلك نشر المعلومات الملزمة وتنقيفهم وتنقيف أصحاب عملهم.

شيلي. تطبيق تدريجي، ينفذ من خلال التشريعات الوطنية.

الصين. ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن تتخذ كل دولة عضو التدابير اللازمة لضمان السلامة والصحة المهنية، التي يمكن تطبيقها تدريجياً وفقاً للظروف الخاصة لكل دولة عضو لكي لا يؤثر في الاستخدام وتنمية المشاريع. إلا أن خصوصية العمل المنزلي تجعل من غير المستحسن أن تنص الاتفاقية على نفس التدابير للعمال المنزليين كما هو الحال بالنسبة للعاملين بأجر الآخرين.

كولومبيا. وفقاً لمبدأ المساواة في المعاملة مع جميع العمال الآخرين.

كرواتيا. قد يكون من الضروري وضع لوائح إضافية للعمال المنزليين نظراً للظروف الخاصة للاستخدام في المنازل الخاصة.

كوبا. وفقاً للظروف الوطنية.

مصر. يجب أن تطبق كلياً.

غينيا. ينبغي تطبيق التدابير تدريجياً مع الأخذ في الاعتبار نوع العمل وظروف العمل.

إيطاليا. على أن تطبق تدريجياً.

الأردن. بالتدريج حتى لا يكون هناك ضغط على الأسرة. وإنما إيجاد نصوص خاصة لهم ولا تنطبق الحماية الممنوحة للعمال الصناعيين.

لاتفيا. يعتبر الحق في التمتع ببيئة آمنة وصحية حقاً أساسياً للعمال. وينبغي اتخاذ تدابير تجمع بين: حماية سلامة العمال المنزليين وصحتهم؛ التوعية وتوفير التدريب للعمال وأصحاب عملهم بشأن حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم في هذا المجال؛ إطار تنظيمي يوفر حماية مجدية؛ نظام للرصد والإنفاذ. وفي هذا الصدد، يمكن أن يكون الممثلون المتنقلون خياراً قيماً.

لبنان. على أن تطبق تدريجياً وذلك إفساحاً في المجال لاعتماد إجراءات تضمن احترام مبدأ الخصوصية داخل المنزل وتحمي الحقوق الخاصة بالعمال المنزليين من جهة أخرى.

ماليزيا. ينبغي اعتماد تدابير بشكل تدريجي تجمع بين حماية العمال ومسؤوليات أصحاب العمل المتعلقة بالصحة والسلامة والتوعية والتدريب للجانبين فيما يخص ما لهما من حقوق وما عليهما من واجبات، وإطار تنظيمي يوفر الحماية المجدية ونظام للرصد والإنفاذ.

موريشيوس. على أن تطبق تدريجياً نظراً إلى أن أصحاب العمل والعمال في هذا القطاع قد يحتاجون إلى بعض الوقت للامتثال لأحكام السلامة والصحة.

الجيل الأسود. ينبغي للدول الأعضاء أن تنظم آليات للشكاوى يسهل الوصول إليها وهيئات تفتيش مأذون لها بتفتيش المنازل وفقاً للقوانين الوطنية.

المغرب. في حين أن ظروف عمل العمال المنزليين ليست هي نفسها كما لغيرهم من العمال بسبب مركزهم المختلف، فإنه يتعين ضمان السلامة في العمل.

موزامبيق. ينبغي لصاحب العمل أن يضمن السلامة الجسدية والمعنوية للعمال وتعزيز التحسين المستمر لظروف السلامة والصحة المهنية.

نيبال. ومن المتوقع أن توفر الاتفاقية تدابير وقائية لمراقبة وتعزيز ظروف الصحة والسلامة للعمال المنزليين في مكان العمل من خلال توعية العمال المنزليين وأصحاب عملهم بواسطة وسائل الإعلام.

نيوزيلندا. لا ينطبق قانون الصحة والسلامة في الاستخدام في نيوزيلندا لا على الشخص الذي ينفذ "عملاً منزلياً" في منزل خاص ولا على المنزل كمكان عمل.

نيكاراغوا. على أن تطبق على الفور.

النرويج. ينبغي أن تنص على التطبيق الفوري للمبادئ الأساسية في القانون الوطني بشأن الصحة والسلامة المهنية، لكن على الإطار التنظيمي أن يكون أيضاً عملياً. وينبغي ألا تقوض حقوق العمال التي يشملها بالفعل القانون الوطني.

عمان. يجب أن تطبق تدريجياً.

بنما. ينبغي للعمال المنزليين التمتع بنفس المعاملة التي يلقاها العمال الآخرون فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية. فالمهام التي يؤديها العمال المنزليون غالباً ما تكون خطيرة، لذا من الضروري اعتماد تدابير لحماية سلامتهم وصحتهم، وخاصة بالنسبة للعاملات المنزليات الحوامل. وينبغي إدراج أحكام محددة بشأن العاملات الحوامل في عقود الاستخدام.

بيرو. انظر السؤال ١٢ (ج). نظراً إلى أن الحق في التمتع ببيئة آمنة وصحية هو حق أساسي للعمال، فإنه ينبغي اتخاذ تدابير تجمع بين حماية سلامة وصحة العمال المنزليين من قبل أصحاب عملهم وتوعية العمال المنزليين وأصحاب عملهم وتدريبهم على حقوق وواجبات ومسؤوليات كل منهم.

بولندا. ينبغي إلزام صاحب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية. بيد أن تحديد فحوى هذا الالتزام قد ينطوي على صعوبات بشأن طبيعة العمل المضطرب به وحجمه، والظروف السائدة في منزل معين. وقد تنشأ بعض المشاكل عند رصد هذا الالتزام، وخاصة عن طريق تفتيش العمل (لا بد من مراعاة حماية الحياة الأسرية واحترام حرمة المنزل).

البرتغال. ينبغي أن تؤخذ خصوصيات العمل المنزلي بعين الاعتبار كما هو الحال في البرتغال حيث يستكمل تطبيق النظام العام بأحكام محددة للعمل المنزلي. وينبغي أن يكون تطبيق حماية الصحة والسلامة فوراً.

قطر. لا، لأن العمال المنزليين في الغالب يسكنون ويعملون في منزل صاحب العمل.

المملكة العربية السعودية. بيئة العمل في المنشآت تختلف عن بيئة العمل في المنزل ولذلك لا يمكن تطبيق كل معايير السلامة والصحة المهنية المطبقة على العمال الآخرين، على العمالة المنزلية، ولكن يمكن الاشتراك بمراعاة السلامة والصحة المهنية بالنسبة للعمالة المنزلية في ظل ظروف العمل المنزلي وطبيعته.

جنوب أفريقيا. ينبغي تطبيق القوانين واللوائح الوطنية.

إسبانيا. لا تنطبق المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال الآخرين فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية. وينبغي للصك أن يكتفي بالنص على التزام صاحب المنزل بضمان ظروف عمل آمنة وصحية. ويمكن أن ينص أيضاً على أن عدم القيام بذلك من شأنه أن يشكل سبباً وجيهاً لاستقالة العامل.

سري لانكا. ينبغي السماح للهيئات المكونة بتحديد التدابير اللازمة مع مراعاة الظروف الوطنية.

تونس. يمكن تطبيق التدابير تدريجياً.

الولايات المتحدة. لكن ينبغي للحكم أن يوضح أن هذا لا يتطلب بالضرورة المساواة المطلقة في آلية التنفيذ والإجراءات بل المساواة في النتائج فيما يتعلق بآماكن عمل آمنة وصحية.

اليمن. يجب أن يطبق ذلك فوراً.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ٥. HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٢. SEV (اليونان)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

ANDI (كولومبيا). ينبغي ألا يشار إلى السلامة والصحة المهنية. وينبغي لمنظمة العمل الدولية تعزيز أمن الأسر بصفة عامة، فيما يتعلق بالعمال وأصحاب العمل على السواء. وينبغي أن يكون بإمكان البلدان توسيع نطاق تشريعاتها الخاصة بالسلامة والصحة المهنية لتشمل العمال المنزليين، إذا رغبت في ذلك.

HUP (كرواتيا). ينبغي ألا تكون هناك أية محاولة لتنفيذ الواجبات التجارية العامة بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال العمل المنزلي الذي يتسم بطابع فريد.

BDA (ألمانيا). هذا أمر غير عملي ويصعب تنفيذه. وفي "اللائحة التوجيهية للمجلس رقم ٣٩١/٨٩ EEC بشأن تطبيق التدابير الرامية إلى تشجيع تحسين سلامة وصحة العمال في العمل"، التي يطلب من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الامتثال لها، يستبعد العمال المنزليون بشكل صريح.

SEV (اليونان). ينبغي النظر في المسائل المتعلقة بصحة العمال المنزليين وسلامتهم مع مراعاة خصوصيات عملهم.

JCC (الأردن). تدريجياً، لكي لا يئن أصحاب العمل تحت وطأة الضغط.

NHO (النرويج). في حين قد تنص الاتفاقية على تطبيق المبادئ الأساسية في القانون الوطني فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية، يجب أن يكون الإطار التنظيمي عملياً.

NHO (النرويج)، IOE. إن خصوصية العمل المنزلي، الذي يضطلع به في كثير من الأحيان بعيداً عن رقابة صاحب المنزل وإشرافه، تجعل الواجبات التجارية بشأن السلامة والصحة المهنية غير قابلة للتطبيق.

EFC (سري لانكا). ينبغي لأي معيار تجنب إشارات مفصلة إلى تدابير الصحة والسلامة. ويمكن لمنظمة العمل الدولية بدلاً من ذلك العمل على تعزيز السلامة العامة لأصحاب المنازل والعمال المنزليين على السواء.

UPS (سويسرا). سيكون من الصعب جداً تطبيق ذلك. وإن اعتماد نهج أكثر واقعية سيكون أكثر فعالية.

IOE. توفر اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) إطاراً كافياً للسلامة والصحة المهنية حيث أن هذه المسألة تعتبر قابلة للتطبيق على العمل المنزلي على المستوى الوطني. وليست هناك حاجة إلى المزيد من التنظيم. فصاحب العمل المنزلي غير قادر على تحمل كامل المسؤولية بشأن السلامة والصحة المهنية كما تنطبقان على الاستخدام العام، بما في ذلك المسؤولية المالية وتكيفات السلامة في المنزل والإدارة الصغرى وإدارة العملية. كما أن هناك خطراً كبيراً للثني عن العمل المنزلي في المستقبل أو دفعه

نحو الطابع غير المنظم من خلال إخضاع أصحاب العمل إلى قوانين السلامة والصحة المهنية العامة. وإن أي تدبير إضافي محتمل بشأن السلامة والصحة المهنية قد يحتاج إلى أن يستند إلى خصوصية العمل المنزلي وإلى أن يكون محدوداً. وينبغي حذف عبارات مثل "المساواة في المعاملة". وقد يكون من المفيد أن يقوم مكتب العمل الدولي بتحديد وتشجيع ما يمكن أن تقدمه الحكومات من أفضل الممارسات (دون التزامات إضافية خاصة بالامتثال) بشأن السلامة المنزلية بصفة عامة لجميع أفراد الأسرة والعمال المنزليين (مثل تنظيم دورات على الإسعافات الأولية) ودورات تدريبية للعمال المنزليين (مثلاً على نظافة الأغذية أو رعاية الأطفال). وقد تشجع الدول على ضمان حقوق تعادل تأمينات حوادث المرور للعمال المنزليين في حالة المرض أو الإصابة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٢ . UGTA (الجزائر)، CGT (الأرجنتين)، CTARA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ٣ . CTRN (كوستاريكا)، JTUC-RENGO (اليابان)، GEFONT (نيبال).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD، FS، UGT (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. لما كان الحق في التمتع بيئة آمنة وصحية حقاً أساسياً للعمال، فإنه بدلاً من تطبيق التدابير تدريجياً، ينبغي اتخاذ تدابير تجمع بين: حماية سلامة العمال المنزليين وصحتهم؛ توعية العمال المنزليين وأصحاب عملهم وتدريبهم على حقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم في هذا المجال؛ إطار تنظيمي يوفر حماية مجدية؛ نظام للرصد والإنفاذ.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD، FS، UGT (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS.

(السلفادور)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لايتفيا)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. في هذا الصدد، يمكن أن يكون ممثلو الصحة والسلامة المنقولون خياراً قيماً.

CTA (الأرجنتين). ينبغي تطبيق التدابير فوراً.

BAK (النمسا). إن كيفية ضمان رقابة فعالة دون انتهاك حرمة المنزل أمر مشكوك فيه. ويمكن النص على واجب إبلاغ الهيئة المعنية بالعمل بوجود علاقة استخدام، ويمكن للهيئة أن تقوم على الأقل عندئذ بتقديم معلومات عن حقوق العمال. وينبغي أيضاً النظر في ما إذا ينبغي إعطاء السلامة والصحة المهنتين أهمية في حالات معينة أكثر من تلك المعطاة لحماية خصوصية منزل صاحب العمل.

ÖGB (النمسا). ليس هناك تأييد للتطبيق التدريجي.

BILS (بنغلاديش). ينبغي ربط التطبيق التدريجي بجدول زمني محدد.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي للعمال المنزليين التمتع بالأمن الوظيفي في حالة التغيب بسبب إصابة مهنية، وينبغي لأصحاب العمال تزويد العمال بما يكفي من المعدات للوقاية من الأخطار المهنية. وينبغي استحداث آليات لمنع أصحاب العمل من إلزام العمال المنزليين بأداء مهام لا تشكل عملاً منزلياً (مثل تنظيف النوافذ أو حمامات السباحة أو النجارة). وينبغي توفير التدريب للعاملين في مجال الصحة على التعامل مع خصوصيات العمل المنزلي من أجل التغلب على طابعه غير المرئي.

ONSL (بوركينافاسو). ينبغي اتخاذ مزيج من التدابير لجعل الطرفين على دراية أكبر بالمسؤوليات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين. وفيما يتعلق بالمعلومات عن حقوق وواجبات كل طرف، ينبغي وضع القواعد وإجراء المراقبة.

CLC (كندا). انظر السؤال ١٥.

CUT (كولومبيا). من شأن الإحصاءات أن تكون مفيدة في هذا الصدد.

CTRNL (كوستاريكا). ينبغي ضمان المساواة في المعاملة للعمال المنزليين المهاجرين فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين.

DEOK (قبرص). على أن تطبق على الفور.

CFDT (فرنسا). ينبغي إجراء مناقشة موسعة حول قضية المخاطر النفسية والاجتماعية التي تنطوي عليها مهن تقديم خدمات إنسانية.

CGT-FO (فرنسا). ينبغي توضيح مسؤولية السلامة والصحة المهنتين، التي تقع على عاتق صاحب العمل، وإقامة نظام للمعلومات والرصد.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي تطبيق التدابير تدريجياً.

DGB (ألمانيا). ينبغي للاتفاقية أن تساوي بين العمال المنزليين وغيرهم من العمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين، بما في ذلك توعية أصحاب العمل وإقامة نظام للتفتيش.

GSEE (اليونان). من شأن التنفيذ التدريجي أن يقلل من أهمية هذا الحق، وأن يعطي الأفضلية للدول التي لا يحترم إطارها المؤسسي الحق في التمتع بمكان عمل آمن وصحي، وهو ما سيؤدي إلى المنافسة على خفض المعايير الاجتماعية.

UNISITRAGUA (غواتيمالا). وفقاً لمبدئي عدم التمييز والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام. ويمكن أن تكون التدابير تدريجية كما في غواتيمالا حيث اقتصر تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين في البداية على التعويض عن الإصابات المهنية وحماية الأمومة، ولكن ينبغي توسيع نطاقها لتشمل إعانات أخرى. وينبغي وضع إطار زمني على الصعيد الوطني من أجل التطبيق التدريجي.

CNTG (غينيا). نظراً إلى أن جميع العمال لهم الحق في التمتع بالحماية الخاصة بالسلامة والصحة المهنتين.

CGT (هندوراس). نظراً إلى أن العمال المنزليين معرضون لكثير من المخاطر المهنية. وينبغي تطبيق التدابير تدريجياً.

CFTUI (الهند). ينبغي توفير التدريب للعمال المنزليين على المعدات الإلكترونية أو المستخدمة بواسطة الغاز لمنع وقوع الحوادث. وفي حال إصابة العامل المنزلي أثناء تأدية عمله، ينبغي لصاحب العمل تحمل تكلفة العلاج.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). تدريجياً، على أن تطبق في غضون سنتين.

CFTUI (إيطاليا). على أن تطبق تدريجياً، جنباً إلى جنب التخفيضات الضريبية للأسر بوصفها أصحاب العمل، وذلك من أجل التخفيف من التكاليف وتعزيز العمالة المنتظمة والامتثال للتشريعات.

CISL (إيطاليا). مع الأخذ في الاعتبار بيئة العمل وأنواع الأخطار المهنية التي يواجهها العمال المنزليون.

JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي للاتفاقية أن تنص على حماية صحة العمال المنزليين وسلامتهم والتزامات أصحاب العمل في هذا الصدد.

SEKRIMA (مدغشقر). من أجل منع التمييز وانتهاك اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

NTUC (نيبال). ينبغي للاتفاقية أن تضع آليات مناسبة للسماح بالتنفيذ الفعال لهذا الحكم.

CNT (النيجر). ينبغي للاتفاقية أيضاً أن تنظر في مسؤولية صاحب العمل في هذا الصدد. كما ينبغي إنشاء آلية للرصد كما هو الحال في القطاعات الأخرى.

CS (بنما). ينبغي كفالة الحماية بموجب أحكام السلامة والصحة المهنية والامتثال لها، كما هو الحال بالنسبة لجميع العمال الآخرين.

CUT-A (باراغواي). على أن تطبق على الفور.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن تعتمد الدول الأعضاء على الفور تدابير للسلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين، بما في ذلك آليات للرصد واحترام حقوقهم في مجال الصحة الإنجابية وضمان الوصول إلى المرافق والمعلومات ذات الصلة.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي أن تتضمن أحكاماً بشأن حق النقابات في ممارسة الرقابة على الصحة والسلامة المهنية للعمال المنزليين، إذا كانت التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تنص على ذلك.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي للتشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية أن تشمل العمال المنزليين.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). إن السلامة والصحة المهنية حق أساسي للعمال.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). يواجه العمال المنزليون مشاكل صحية متكررة ويقعون ضحايا لحوادث طفيفة وخطيرة في مكان العمل (المنزل).

UGTT (تونس). ينبغي وضع إطار تنظيمي لتوفير حماية فعالة ونظام للرصد والإنفاذ.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي النظر بشدة في وسائل حماية النساء من العنف المنزلي لأن النساء يشكلن السواد الأعظم من العمال المنزليين. وكون مكان العمل منزلاً خاصاً يعني أن العنف ضد النساء قضية تتعلق بالسلامة المهنية.

PIT-CNT (أوروغواي). على أن تطبق على الفور.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). تدريجياً، وفقاً للقانون وحقوق الإنسان.

السؤال ٢٥

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير لضمان تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة، على العمال المنزليين؟ وهل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه يجوز تطبيق بعض التدابير تدريجياً؟ يرجى توضيح ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٥.

نعم: ٥٦. ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موزمبيق، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٥. أستراليا، البحرين، الأردن، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٤. الجمهورية التشيكية، غواتيمالا، نيوزيلندا، الجمهورية العربية السورية.

التعليقات

الأرجنتين. يعتبر الضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة، حقاً لجميع العمال دون أي تمييز. وينبغي ضمان تغطية الضمان الاجتماعي منذ بدء علاقة الاستخدام.

أستراليا. ينبغي ألا يطبق الضمان الاجتماعي إلا حيثما يستوفي العمال شروط الأهلية المنصوص عليها بموجب القوانين الوطنية ذات الصلة.

النمسا. ينبغي أن يكون التطبيق التدريجي ممكناً إذا كان التطبيق غير ممكن عملياً على أي نحو آخر.

بلجيكا (SPF). انظر السؤال ٦(ب). ينبغي منح العمال المنزليين حماية اجتماعية مماثلة لتلك الممنوحة للعمال الآخرين. ومن المثير للجدل ما إذا كان يجوز استبعاد بعض العمال المنزليين الذين لديهم معدلات اشتراك منخفضة للغاية. وينبغي تطبيق التدابير تدريجياً بالنظر إلى الاختلاف بين نظم الضمان الاجتماعي الوطنية.

البرازيل. ينبغي تطبيق هذه التدابير على الفور لأنها تشكل الحد الأدنى المطلوب لتعزيز مواطنة العامل.

كندا. تخضع لاستيفاء شروط الأهلية التي تنص عليها القوانين واللوائح الوطنية.

شيلي. ضمن جملة أمور أخرى، منها معاش الشيخوخة والرعاية الصحية وحماية الأمومة، وما إلى ذلك. وينبغي أن يكون التطبيق تدريجياً من خلال التشريع الوطني.

الصين. لكن ينبغي السماح للدول الأعضاء بخفض معايير التأمين بشكل مناسب وفقاً لخصوصية العمل المنزلي، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، لتجنب وضع أعباء مفرطة على كاهل أصحاب العمل، مما قد يؤثر في استخدام العمال المنزليين.

كولومبيا. ينبغي أن يكون من حق العاملات المنزليات التمتع بنفس آليات حماية الأمومة المنصوص عليها في التشريعات العامة بشأن هذا الموضوع.

كرواتيا. يتطلب ذلك تطبيقاً بوتيرة تدريجية.

كوبا. وفقاً للإمكانيات والخصائص الوطنية.

اكوادور. تكتسي التغطية المتعلقة بالمعاشات التقاعدية والرعاية الصحية العامة، بما في ذلك حماية الأمومة والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية وإعانات البطالة، أهمية خاصة بالنسبة للعمال المنزليين. ولا يمكن تطبيق تدابير الضمان الاجتماعي تدريجياً إلا بالنسبة لأحكام الضمان الاجتماعي الأعلى وشريطة اعتماد آلية وقت التصديق توفر الجدول الزمني والوسائل اللازمة لتحقيق تغطية ضمان اجتماعي أوسع نطاقاً للعمال المنزليين.

السلفادور. تعتبر حماية الأمومة عنصراً أساسياً للعمل اللائق.

اليونان. ينبغي للاتفاقية أن تتضمن أحكاماً بشأن إجازة الأمومة. انظر السؤال ١٢(ج).

غواتيمالا (DPS). ينبغي أن يكون اشتراك العمال المنزليين في الضمان الاجتماعي أمراً اختيارياً رهناً بالممارسة المتبعة في كل بلد.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ثمة خطة ريادية وطوعية لمدة سنة جارية على قدم وساق في غواتيمالا بنفذهام معهد الضمان الاجتماعي، توفر للعمال المنزليين حماية الأمومة وتغطية ضد حوادث العمل وتطعيم أبنائهم. ولعل من المستحسن توسيع نطاق التغطية وجعلها إلزامية.

غينيا. على أن تطبق تدريجياً.

الأردن. لما يحمل أصحاب العمل (المنازل) تكاليف زائدة

لاتفيا. تكتسي التغطية فيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية والرعاية الصحية العامة، بما في ذلك حماية الأمومة والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية وإعانات البطالة، أهمية خاصة بالنسبة للعمال المنزليين. ولا يمكن تطبيق تدابير الضمان الاجتماعي تدريجياً إلا بالنسبة لأحكام الضمان الاجتماعي الأعلى وشريطة اعتماد آلية وقت التصديق توفر الجدول الزمني والوسائل اللازمة لتحقيق تغطية ضمان اجتماعي أوسع نطاقاً للعمال المنزليين.

لبنان. انظر السؤال ١٢(ج).

ماليزيا. ينبغي للتأمين أن يشمل الرعاية الصحية وإصابات العمل ولكن أن يستبعد حماية الأمومة.

موريشيوس. ينبغي تطبيق تدابير معينة تدريجياً، على سبيل المثال تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين.

المكسيك. ينبغي أن يكون لدى جميع الدول الأعضاء أحكام قانونية تمنح العمال المنزليين شروط المساواة والتضامن والضمان الاجتماعي، التي تمكنهم من تحقيق تهميتهم الشخصية والعائلية في بيئة لائقة وأمنة ومستقرة. ويتعين، عند الاقتضاء، تطبيق التدابير الرامية إلى توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال المنزليين تدريجياً، وفقاً لإمكانيات نظم الضمان الاجتماعي الوطنية وبما يتفق والتشريعات الوطنية للدول الأعضاء.

الجيل الأسود. حيثما توجد بالفعل نظم للضمان الاجتماعي وحماية الأمومة بموجب القانون المحلي للقطاعات الأخرى، ينبغي توسيع نطاقها على الفور من دون تمييز.

نيبال. ينبغي أن تكون نظم الضمان الاجتماعي المتاحة للعمال المنزليين مشابهة لتلك المتوفرة لغيرهم من العاملين بأجر. وينبغي أن تتضمن صندوقاً للادخار والتأمين من الحوادث وإعانات طبية ومنحة بمبلغ معين تتعلق بمدة الخدمة عند إنهاء العقد أو انقضاء مدته.

هولندا. انظر السؤال ١٢ (ج).

نيوزيلندا. يتمتع جميع العمال في نيوزيلندا (بمن فيهم العمال المنزليون) بإمكانية الوصول إلى ترتيبات للضمان الاجتماعي ممولة من الضرائب ويجوز لهم الانضمام إلى برنامج للادخار الوطني قائم على الاشتراكات، بحيث يخصم الاشتراك تلقائياً من راتب العامل. وعلى صاحب العمل أن يسهم أيضاً في هذا الحساب. ويتمتع جميع العمال بالحقوق في الإجازة الأبوية والحماية إذا كانوا يستوفون معايير الأهلية.

نيكاراغوا. ينبغي تطبيق التدابير على الفور.

النرويج. ينبغي توسيع نطاق نظم الضمان الاجتماعي القائمة على الفور.

بنما. من الضروري تعزيز الآليات القائمة لمعاقبة أولئك الذين يتهربون من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. ومن الضروري أيضاً وضع آليات لإذكاء الوعي بين أصحاب العمل فيما يتعلق باحترام حقوق العمل للعمال المنزليين.

عمان. ينطبق عليهم ما ينطبق على باقي العمال.

بيرو. انظر السؤال ١٢ (ج).

بولندا. ينبغي للاتفاقية أن تفترض أن هذه التدابير ستطبق تدريجياً.

البرتغال. انظر السؤال ١٢ (ج). لكن ينبغي النص على تطبيق تدريجي للبلدان التي قد تواجه صعوبات في تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي على العمال المنزليين.

رومانيا. يجب مراعاة وصول العمال المنزليين إلى تأمين البطالة.

سري لانكا. يجب توفير حماية الأمومة من خلال التأمين الاجتماعي الإجباري، كما تؤكد على ذلك لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تدعو منظمة العمل الدولية إلى اعتماد "أرضية اجتماعية". وينبغي تطبيق التدابير تدريجياً في بعض المسائل.

الجمهورية العربية السورية. حسب القوانين النازمة في كل بلد.

تاييلند. وفقاً للقوانين الوطنية.

تونس. يمكن تطبيق بعض التدابير تدريجياً.

الولايات المتحدة. إلى المدى الذي تتخذ فيه هذه التدابير بالنسبة لمعظم العاملين في القطاع المنظم.

اليمن. ينبغي أن تنص الاتفاقية على أنه يمكن أن تتخذ تدابير تدريجياً فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي تدريجياً، بما في ذلك حماية الأمومة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١ .

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما).

لا: ١. JCC (الأردن).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.
 ANDI (كولومبيا). ينبغي تطبيق المبادئ العالمية والنهج الوطنية على العمال المنزليين. وينبغي تحديد أي شرط خاص محلياً بما يتفق و التشريعات والممارسات الوطنية.
 HUP (كرواتيا). سيكون من المعقول تطبيق نظم الضمان الاجتماعي على العمل المنزلي حيثما تطبق بالفعل على الاستخدام العام في البلد.
 SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.
 DPN APINDO (إندونيسيا). لكن ينبغي تكييفها مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسرة.
 JCC (الأردن). من شأن النص على إجازة الأمومة أن يحمل أصحاب العمل أعباء وتكاليف زائدة.
 NHO (النرويج). ينبغي تطبيق نظم الضمان الاجتماعي القائمة، بقدر ما يكون ذلك عملياً.
 EFC (سري لانكا). من غير الواضح ما إذا كان ذلك عملياً. ففي سري لانكا، يجب أولاً ضمان حصول الذين يتمتعون فعلاً بالتغطية على إعانات الضمان الاجتماعي، وذلك قبل توسيع نطاقه ليشمل العمال الآخرين. علاوة على ذلك، فإن الإعانات العملية لنظام الضمان الاجتماعي الحالي ليست مغرية نظراً إلى أن مبلغ الإعانات منخفض للغاية. وسيكون العامل المنزلي أفضل حالاً إن استثمر أمواله في وديعة ثابتة.
 UPS (سويسرا). ينبغي تنظيم ذلك على الصعيد الوطني.

IOE. تحتاج هذه المسألة إلى مزيد من المناقشة. ويبدو من المعقول تطبيق نظم الضمان الاجتماعي فحسب حيثما توجد بالفعل في البلد المعني. وينبغي ألا تطبق الالتزامات الناشئة عن معايير منظمة العمل الدولية (مثل حماية الأمومة) إلا على الدول التي صدقت على تلك المعايير. ومن الصعب على الأسر الامتثال لقوانين الضمان الاجتماعي، نظراً لنقص الموارد والخبرة والمشورة اللازمة، ويتعين على الحكومات دعم أصحاب عمل العمال المنزليين في هذا الصدد من خلال توفير المعلومات والمشورة والخدمات العملية (انظر السؤال ٥٤). وينبغي لأي صك أن يركز على تبسيط العمالة المنزلية ودعمها، بما في ذلك من خلال تبسيط آليات دفع الاشتراكات لتحسين الامتثال (مثلاً نسبة مئوية إلزامية من الأجور تدفع إلى إدارة الضرائب). وينبغي تطبيق التدابير التي تتطلب تكاليف إضافية من أصحاب العمل، تطبيقاً تدريجياً من دون قيود على التقدم المحرز أو فترات التنفيذ.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA

(الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CTM (المكسيك)، FEDUSA (جنوب أفريقيا).

رود أخرى: ٣. CFTUI (الهند)، CCOO (اسبانيا)، FPU (أوكرانيا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS، FENATRAD (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNUS، CNTD، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيبال)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CTP، CUT، CATP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. تكتسي التغطية الخاصة بالمعاشات التقاعدية والرعاية الصحية العامة، بما في ذلك حماية الأمومة والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية وإعانات البطالة، أهمية خاصة بالنسبة للعمال المنزليين.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS، FENATRAD (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، LO (الدانمرك)، CNUS، CNTD، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيبال)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. لا يمكن تطبيق تدابير الضمان الاجتماعي تدريجياً إلا بالنسبة لأحكام الضمان الاجتماعي الأعلى وشريطة اعتماد آلية وقت التصديق توفر الجدول الزمني والوسائل اللازمة لتحقيق تغطية ضمان اجتماعي أوسع نطاقاً للعمال المنزليين.

CTA (الأرجنتين). ينبغي تطبيق التدابير فوراً.

BAK (النمسا). ينبغي أن يكون التطبيق فورياً. ويحتمل أن يؤدي سماح منظمة العمل الدولية بالتطبيق التدريجي إلى إضفاء الشرعية على حرمان مجموعة من العمال في أمس الحاجة إلى الحماية، من الضمان الاجتماعي. ولا تتمتع منظمة العمل الدولية بأي خبرة فيما يخص التطبيق التدريجي لتدابير منصوص عليها في اتفاقية، ولا سيما بشأن الإشراف على تطبيق المعايير. ويمكن النص على المساعدة التقنية من جانب منظمة العمل الدولية للدول التي تواجه صعوبات بشأن تطوير نظم الضمان الاجتماعي.

ÖGB (النمسا). يجب تطبيق الضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة، على الفور كما في الفروع الأخرى.

BILS (بنغلاديش). ينبغي تطبيق تدابير الضمان الاجتماعي المتاحة على الفور، بما في ذلك حماية الأمومة. في حين يمكن تنفيذ خدمات الضمان الاجتماعي الأخرى، بما في ذلك الرعاية الصحية وخطط التأمين الخاصة بالعمال، بصورة تدريجية خلال فترة زمنية معقولة تحددها الاتفاقية.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي اتخاذ إجراءات وقائية لحماية صحة العمال المنزليين. وينبغي تدريب المتخصصين في مجال الضمان الاجتماعي على التعامل مع خصوصيات العمل المنزلي. كما ينبغي إصلاح الضمان الاجتماعي بحيث يتمكن العمال المنزليون من الحصول فوراً على الإعانات.

CLC (كندا). انظر السؤال ١٥.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي أن يكون لهم الحق في الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي للرعاية الصحية والأمومة والعجز والشيخوخة والوفاة، بغض النظر عن ساعات العمل.

DEOK (قبرص). على أن تطبق على الفور.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي منح العمال المنزليين إجازات لكي يتسنى لهم أخذ أطفالهم إلى الطبيب.

CTS (السلفادور). انظر السؤال ٢٤.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي تطبيق بعض التدابير تدريجياً مع مراعاة التشريعات الوطنية.

DGB (ألمانيا). المعاشات التقاعدية والصحة العامة بما في ذلك حماية الأمومة، والتعويض عن الحوادث والأمراض المهنية، وتأمين البطالة. وينبغي اعتماد معايير عالية للضمان الاجتماعي بصورة تدريجية.

- GSEE (اليونان). انظر السؤالين ١٢ (ج) و ٢٤.
- UNISITRAGUA (غواتيمالا). تدريجيًا. وينبغي للدول الأعضاء اتخاذ تدابير لرصد هذا الحق وحمايته وإنفاذه.
- CGT (هندوراس). حماية الأمومة أمر مهم لأن السواد الأعظم من العمال المنزليين من النساء. وينبغي تطبيق التدابير تدريجيًا.
- CFTUI (الهند). ينبغي لصاحب العمل أن يساهم أيضاً في نظام الضمان الاجتماعي.
- HMS (الهند). في الهند، يحوز تطبيق تدابير الضمان الاجتماعي تدريجيًا من خلال نظم للضمان الاجتماعي للعمال غير المنظمين، تكون قائمة على الاشتراكات، على أن يدفع اشتراك العمال من قبل صاحب العمل/ أصحاب العمل حسبما تقتضيه الحالة.
- CGIL (إيطاليا). انظر السؤال ٢٤.
- CISL (إيطاليا). ليس بشكل تدريجي.
- UGL (إيطاليا). ينبغي لتغطية الضمان الاجتماعي المطبقة على جميع العمال الآخرين أن تطبق أيضاً على العمال المنزليين.
- UIL (إيطاليا). نعم، ولكن دون اتباع نهج تدريجي. وتعتبر المساواة في المعاملة مع العمال الآخرين مبدأً رئيسياً وينبغي تطبيق جميع التدابير المتعلقة بالضمان الاجتماعي على قدم المساواة.
- JTUC-RENGO (اليابان). تكتسي المعاشات التقاعدية العامة ونظم التأمين الطبي وتعويضات العمال وغيرها أهمية خاصة بالنسبة للعمال المنزليين.
- MTUC (ماليزيا). من أجل تغطية الرعاية الصحية والتأمين ضد الحوادث.
- CROC (المكسيك). ينبغي للدول الأعضاء توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل العمال المنزليين من خلال إفادتهم من نفس الإعانات المنطبقة على غيرهم من العمال.
- CTM (المكسيك). ينبغي ألا يكون الضمان الاجتماعي التزاماً يقع على عاتق صاحب العمل.
- UNT (المكسيك). الحق في الصحة حق أساسي وهو أحد الحقوق الأكثر عرضة لإساءة الاستخدام في هذا القطاع.
- GEFONT (نيبال). ينبغي اعتماد إعانات الضمان الاجتماعي تدريجيًا.
- NTUC (نيبال). ينبغي توفير ووضع الأدوات اللازمة للتنفيذ الفعال لهذا الحكم.
- FNV (هولندا). من المهم ألا تختلف استحقاقات العمال المنزليين الخاصة بالضمان الاجتماعي اختلافاً كبيراً عن استحقاقات غيرهم من العمال. وتكتسي التغطية المتعلقة بالمعاشات التقاعدية والرعاية الصحية العامة، بما في ذلك حماية الأمومة والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية وإعانات البطالة، أهمية خاصة بالنسبة للعمال المنزليين.
- CS (بنما). فيما يتعلق بمعاش الشيوخ والتعويض عن الإصابات المهنية وحماية الأمومة.
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ على الفور التدابير اللازمة لضمان تغطية نظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك إعانات الأمومة والأبوة، والعمل من أجل ضمان قابلية نقل هذه النظم أو على الأقل، وضع جدول زمني لاعتماد هذه التدابير.
- FEDUSA (جنوب أفريقيا). قد لا يكون أصحاب عمل العمال المنزليين في وضع مالي يسمح بهم بكفالة توفير حماية الضمان الاجتماعي.
- SADSAWU (جنوب أفريقيا). بما في ذلك إجازة الأمومة لمدة ٤ أشهر والأمن الوظيفي.
- CCOO (إسبانيا). في إسبانيا، من حق العمال المنزليين المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي الخاص للعمال المنزليين الاستفادة من إعانات الرعاية الصحية العامة والعجز المؤقت والدائم والأمومة والوفاء والبقاء على قيد الحياة والشيوخ، والإعانات العائلية. لكنهم لا يتمتعون بأية استحقاقات لتأمين البطالة، وهذا الأمر ينبغي أن يُنص عليه.
- NUDE (ترينيداد وتوباغو). في ترينيداد وتوباغو، لا يتسنى للعمال المنزليين الحصول على الضمان الاجتماعي إلا إذا كانوا مسجلين وتدفع عنهم الاشتراكات، وهي غالباً ما لا تدفع. ويجب رصد القوانين الوطنية وإنفاذها مع فرض عقوبات على ما يرتكب من مخالفات.
- FPU (أوكرانيا). على أساس طوعي.
- PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يكون من حق العاملات المنزليات الاستفادة من حماية الأمومة كجميع العمال الآخرين. وينبغي تطبيق التدابير فوراً.
- CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). انظر السؤال ٢٤.

السؤال ٢٦

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون المعينون أو الموظفون بواسطة وكالات استخدام، ولا سيما العمال المنزليون المهاجرون، محميين فعلياً من الممارسات التعسفية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٦٢ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكودور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوكرانيا، أوروغواي، اليمن.

لا: ١ . سويسرا.

ردود أخرى: ٤ . البرازيل، كولومبيا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

بلجيكا (SPF). انظر أيضاً اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي اتخاذ تدابير تضمن العمل اللائق للعمال الذين توظفهم وكالات الاستخدام، مما سيحميهم من الممارسات التعسفية.

البرازيل. ينص القانون البرازيلي على أن وكالات الاستخدام التي توظف العمال المنزليين تكون مسؤولة أمام صاحب العمل لمدة سنة عن أي تصرف غير قانوني يصدر من العمال خلال مزاولة عملهم.

كولومبيا. ينبغي، قدر الإمكان، اعتماد آليات توظيف في جميع أنواع العمل بصرف النظر عما إذا كانت الاستخدام مباشراً أو عبر وسطاء. وينبغي أن يحظى جميع العمال بمعاملة لائقة.

مصر. حيث أن وكالات الاستخدام الخاصة تعتبر مسؤولة عن العامل وتقوم برعايته والحفاظ على حقوقه.

فرنسا. من المهم تنظيم العمل المنزلي - سواء أكان العمال مواطنين أو مهاجرين - وهو يتضمن رعاية الأشخاص المستضعفين (الأطفال والأشخاص المعالون). وفي فرنسا، تخضع الهيئات التي تقوم بالوساطة بين العمال وأصحاب العمل، إلى نظام اعتماد حكومي وفقاً لمعايير الجودة وبشكل عام، ينبغي مزاولة العمل المنزلي في إطار الأحكام القائمة التي تنظم ظروف عمل العمال المواطنين (الأحكام العامة والأحكام الخاصة للعمال المنزليين).

غواتيمالا (ONAM، UMT). من المهم تنظيم وكالات الاستخدام ومراقبتها، بحيث ينبغي أن تكون أسعار خدماتها معقولة على سبيل المثال.

إيطاليا. في إيطاليا لا بد من أن تتوفر متطلبات مهنية ومتطلبات خاصة مرتبطة بالموثوقية في وكالات الاستخدام المرخصة من طرف وزارة العمل. وبالتالي يكون جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، مشمولين بتغطية الضمان الاجتماعي والأجور.

موريشيوس. ينبغي وضع معايير صارمة وإجراء مراقبة شديدة بخصوص تسجيل وكالات الاستخدام وطريقة عملها. كما ينبغي إتاحة آليات يمكن أن يصل إليها العمال المنزليون للإبلاغ عن الممارسات التعسفية.

المكسيك. ينبغي ضمان حماية متكافئة لجميع العمال، وينبغي اتخاذ تدابير لتوجيه وكالات الاستخدام وتسوية وضع العمال المنزليين المهاجرين وفقاً لظروف كل بلد.

موزامبيق. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بالمساواة في المعاملة وبالفرض المتكافئة مقارنة مع العمال الآخرين لأنهم أكثر ضعفاً بسبب وضعهم كمهاجرين.

نيبال. على الدول الأعضاء وضع أحكام تنص على أن يتم توظيف العمال المنزليين فقط من طرف وكالة استخدام مسجلة لدى الحكومة من أجل حمايتهم من الممارسات التعسفية. ويمكن للبلدان المستقبلة أن تضع آلية تسمح بأن تحمي وكالات الاستخدام المسجلة

حماية فعالة العمال المنزليين المهاجرين بالاعتماد على السجلات التي قدمتها بشأن العمال والمجالات التي يعملون فيها. وفيما يتعلق بالبلدان المُرسلة فيمكنها اتخاذ تدبير فعال يمكن من تفادي الممارسات التعسفية ألا وهو تعيين ملحق لشؤون العمل في بعثاتها في البلدان الأجنبية، وتتمثل مهمة هذا الأخير في حفظ سجل لكل عامل، وتسوية نزاعات العمل الخاصة بمواطني بلده، ومساعدة العمال في حالة الطوارئ. كما يمكن أن تتحمل وكالات الاستخدام مسؤولية توظيف العمال المنزليين المهاجرين في ظروف عمل آمنة ولائقة وتقديم تقارير في الوقت المناسب بشأن العمال الموظفين وظروف عيشهم وعملهم إلى السلطة الحكومية المختصة.

نيوزيلندا. يتمتع جميع العمال في نيوزيلندا بحقوق معينة وحماية ضد ممارسات أصحاب عملهم غير المبررة، بما في ذلك التحرش (ومنه التحرش الجنسي) والتمييز.

نيكاراغوا. لقد تبين أن هذه الوكالات ليست استغلالية فحسب، بل تعتبر نفسها وكالات وسيطة للتحايل على القانون، وهي ضالعة في بعض الحالات في الاتجار بالبشر.

بنما. ولكن لا ينبغي أن تقتصر الحماية من الممارسات التعسفية على العمال المنزليين المهاجرين فقط، بل ينبغي أن تشمل جميع العمال المنزليين. ومن المهم بمكان توفير حماية خاصة للعامل المهاجر نظراً إلى وضعه كمهاجر عندما يكون هذا الأخير في وضعية غير نظامية لأن بعض أصحاب العمل من عديمي الضمير قد يستغله عن طريق تهديده بالكشف عن أمره للسلطات.

بيرو. ينبغي أن تتوفر في وكالات الاستخدام بعض المتطلبات التي تمكن من التعرف عليها بسرعة والتحقق من موثوقيتها المالية. وينبغي أن تتقاسم مع أصحاب العمل المسؤولية عن أي ممارسات تعسفية يتعرض لها العمال. وعلى كل دولة عضو أن تعدّ، وفقاً للمبادئ التوجيهية للاتفاقية، قائمة بالانتهاكات التي تتقاسم وكالات الاستخدام مسؤوليتها مع أصحاب العمل.

البرتغال. يتمتع العمال المهاجرون الذين يحملون مستندات في البرتغال بالحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال المواطنون: إذ ينبغي أن يكون عقد العمل مكتوباً ويجب على صاحب العمل إخطار مفتشية العمل بتوقيع العقد قبل بدايته وبنهايته ضمن ١٥ يوماً من تاريخ انتهائه. كما يحمي التشريع الوطني العمال المهاجرين من الممارسات التعسفية لوكالات الاستخدام.

المملكة العربية السعودية. ولكن لا بد من أن تتحمل الدولة المرسلة للعمالة مسؤوليتها حيث يوجد الوسطاء ووكالات الاستخدام التي تبدأ من عندها عملية الاختيار في تلك الدول.

إسبانيا. وفقاً للقانون الإسباني فإن العمال المهاجرين الذين لا يعينهم رب البيت مباشرة يُعتبرون عمالاً عاديين لا عمالاً منزليين ويخضعون بالتالي للقانون العام للعمل.

سويسرا. تساعد الوكالة العمال المنزليين وأصحاب العمل المحتملين على الدخول في علاقة استخدام. وعندما يُبرم عقد العمل، لا يعود للوكالات أي علاقات تعاقدية مع أي من الطرفين ولا تستطيع بالتالي ضمان حسن معاملة صاحب العمل للعامل.

تونس. هذا أمر ضروري لأن العمال المنزليين عرضة للممارسات التعسفية أكثر من غيرهم من العمال.

أوكرانيا. في الواقع، تتعرض حقوق العمل ومصالح العمال لعدد كبير من الانتهاكات التي ليس لها أية انعكاسات قانونية.

الإمارات العربية المتحدة. مع التأكيد على المسؤولية المشتركة للدول المرسلة والمستقبلة للعمالة المنزلية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٤. CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ٦. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). لا يوجد أي سبب يستوجب إيلاء اهتمام خاص للعمال المنزليين الذين توظفهم الوكالات. فعندما توظف وكالة ما عمالاً منزلياً، فإن علاقة العامل بالوكالة تنتهي ويصبح صاحب العمل رئيسه.

HUP (كرواتيا). إن العامل التي توظفه وكالة ما ليس عاملاً منزلياً.

BDA (ألمانيا). لا يوجد أي سبب لمعاملة العمال المنزليين الذين توظفهم وكالات الاستخدام معاملة خاصة. فالعلاقة بالوكالة تنتهي عندما توظف العامل لدى صاحب العمل. وإذا ظلت الوكالة هي صاحب العمل (مثلاً في حالة وكالة لحضانة الأطفال توظف حاضنة في منزل خاص)، فإن رب البيت ليس هو صاحب العمل. ولا ينبغي أن يشمل معيار للعمل المنزلي هذه الحالة.

SEV (اليونان). وكالة الاستخدام هي صاحبة العمل، فلا حاجة إذن إلى لوائح خاصة.

IOE. من غير الواضح ما يضيفه هذا السؤال على السؤال ١٤. فالأمر لا يتعلق بالجهة التي عيّنت العامل. إن العمال الذين يظلون موظفين لوكالة ما ليسوا عمالاً منزليين. ويمكن تناول شواغل استخدامهم بشكل منفصل إذا كانت هناك فعلاً دلائل على وجود شواغل حقيقية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، STSC (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، K-COTU (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، SC (بنما)، A-CUT (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، P-UGT (البرتغال)، BNS (رومانيا)، Cartel Alfa-CNS (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، IŞ-TÜRK (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، CIO-AFL (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CNT-PIT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CGT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي أن تراقب الدولة وكالات الاستخدام لضمان حماية العمال، ولا سيما العمال المهاجرون، من أي اتجار قد تكون ضالعة فيه.

BAK (النمسا). ينبغي ألا ترخص الدول الأعضاء إلا وكالات الاستخدام التي تمتثل للأحكام القانونية ومعايير الجودة. وينبغي أن تخضع لآليات فعالة للمراقبة.

ÖGB (النمسا). ينبغي للدولة أن تراقب هذه الوكالات وعليها اتخاذ التدابير لفرض الحظر والغرامات عليها في حالة الانتهاكات.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي اتخاذ تدابير تضمن العمل اللائق للعمال الذين توظفهم وكالات الاستخدام، مما يحميهم من الممارسات التعسفية.

FENATRAD (البرازيل). أصحاب العمل الفعليون هم وكالات الاستخدام التي تعين العمال المنزليين لتقديم خدمات لطرف ثالث.

ONSL (بوركينا فاسو). يشكل البعد عاملاً يزيد من خطر ممارسة صاحب العمل للاستغلال.

CUT (شيلي). تضمن وكالات الاستخدام توظيف العمال ولا تراقب ظروف عملهم. ومن ثم، ينبغي اتخاذ تدابير لضمان حقوق العمال الذين توظفهم الوكالات.

- CGT (كولومبيا). لا ينبغي ترخيص وكالات الاستخدام.
- CFDT (فرنسا). ترخص الدولة في فرنسا وكالات الاستخدام بالاعتماد على معايير الجودة. ولكن، لا بد من وضع قسم دائم للمراقبة من أجل ضمان أن تظل هذه الوكالات مستوفية للشروط الضرورية، ولا سيما ما يتعلق بالعمال (التدريب وتقييم المهارات).
- JOC، ACOSYG (غابون). ينبغي أن تعمل الدول الأعضاء بالشراكة مع وكالات الاستخدام على ضمان حماية العمال من الممارسات التعسفية في العقد بين وكالة الاستخدام وصاحب العمل.
- GSEE (اليونان). يجب الالتزام بالقانون عند إنشاء هذه الوكالات وتشغيلها، ويجب أن تخضع لتفتيش متشدد عليها. انظر السؤال ٦(د).
- CGT (هندوراس). ينبغي حماية العمال المنزليين المهاجرين والمواطنين على حد سواء.
- CFTUI (الهند). لأنه كثيراً ما يتعرض العمال المنزليون المهاجرون للممارسات التعسفية.
- KSPI، KPSPI، KSBSI (إندونيسيا). ينبغي أن يشارك الوكلاء والوسطاء في ضمان حماية العمال.
- MTUC (ماليزيا). على الدول الأعضاء أن تضع آليات تسمح باستخدام المباشر. وفيما يخص الوسطاء، ينبغي للدول أن تضع آليات تنظم الوكالات وتراقبها وتفرض عليها العقوبات في حالة ارتكاب مخالفات وتمنعها من الاحتفاظ بجوازات سفر العمال. ومن شأن ذلك أن يمنع الوكالات وأصحاب العمل من خصم رسوم التعيين والتوظيف من الأجور (انظر الاتفاقية رقم ١٨١)، ويضمن أن يتيح الوسطاء عقود عمل مكتوبة باللغة الأم للعمال توضح نطاق العمل وشروط العمل الأخرى وحقوق العمل، ومن شأنها على وجه الخصوص، أن تمنع وكلاء التعيين من الممارسات التعسفية الجسدية واللفظية ومن المعاقبة. وينبغي تمكين العمال المهاجرين من اختيار الانتقال من وكالة إلى أخرى وتوفير آليات يمكن النفاذ إليها لتقديم الشكاوى في حالة الاستغلال أو الممارسات التعسفية.
- CTM (المكسيك). لا بد من تمحيص دقيق للملفات الشخصية للعمال المهاجرين ولعلاقات القربى مع الأشخاص الذين يوصون بهم لأن البيت مكان مقدس وآمن بالنسبة للأسرة.
- UNT (المكسيك). لا ينبغي أن تعمل أي وكالة خارج نطاق القانون.
- CNV (هولندا). ينبغي تزويدهم بالمعلومات الواردة في السؤال ١٣.
- FNV (هولندا). يتحمل كل من صاحب العمل الرسمي والفعلية ووكالات التعيين والاستخدام مسؤولية حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية.
- CUT-A (باراغواي). ليس فقط حماية العمال المنزليين المهاجرين وإنما جميع العمال المنزليين.
- TUCP، FFW، APL (الفلبين). تتحمل الوكالات والوسطاء مسؤولية توفير المعايير الدنيا للصحة والسلامة ورصد ظروف عمل ومعيشة العمال المنزليين. وينبغي أن تكون الوكالات مسجلة ومعتمدة من طرف البلد المرسل لأغراض الرصد، كما ينبغي أن يتحمل هذا البلد مسؤولية إعادة العمال المنزليين ضحايا الممارسات التعسفية إلى بلدهم وتقديم الخدمات لهم ودفع كفالة تغطي ما يتطلبه ذلك من مصاريف.
- FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي أن تتحمل وكالات الاستخدام الخاصة كامل المسؤولية في احترام قانون العمل وحقوق الإنسان كما يشترط من أصحاب العمل القيام به بموجب القانون الدولي والوطني.
- FEDUSA (جنوب أفريقيا). عادة ما تستغل وكالات الاستخدام أو سماسرة اليد العاملة العمال المنزليين.
- CSTT (توغو). لضمان الاتساق مع اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).
- UGTT (تونس). هذا ينطبق فقط على البلدان التي ترخص وكالات الاستخدام الخاصة.
- NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن تضع الدول الأعضاء معايير بشأن تسجيل وكالات الاستخدام ومؤهلاتها، بما في ذلك نشر معلومات عن أية انتهاكات سابقة، ودعم برامج اعتماد هذه الوكالات مع إخضاعها لمعايير صارمة ومراقبة شديدة من طرف سلطات مستقلة من أجل تحسين الجودة والمساءلة، وتفتيش هذه الوكالات بانتظام، بما في ذلك التفتيش المباغت لضمان الامتثال للقوانين واللوائح التنظيمية ذات الصلة بالموضوع، وفرض عقوبات مجدية على مرتكبي المخالفات، وتوفير آليات يمكن للعمال المنزليين النفاذ إليها لتقديم الشكاوى إلى السلطات بخصوص الممارسات التعسفية، بما في ذلك تزويد العمال برقم هاتف وعنوان منظمة من المنظمات المدافعة عن حقوق العمال وبمعلومات عن الإجراءات المتعلقة بحقوق العمال وتقديم الشكاوى، وإنشاء مكتب مكلف بشؤون العمال المنزليين داخل إدارات/ وزارات العمل، وضمان عدم خصم صاحب العمل للرسوم التي دفعها لوكالة الاستخدام من الأجر، كما هو منصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ لمنع المديونية والعمل سداداً للدين.
- PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي حماية جميع العمال المنزليين من الممارسات التعسفية. وينبغي ألا تفرض وكالات الاستخدام أية رسوم على العمال المنزليين.

السؤال ٢٧

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أن تقتضي تلقي العمال المنزليين المهاجرين عقداً مكتوباً يتضمن الحد الأدنى من شروط وظروف استخدامهم، ويتوجب الموافقة عليه قبل عبور الحدود الوطنية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦٠ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، إيطاليا، الأردن، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، اليمن.

لا: ٤ . النمسا، هولندا، تونس، أوروغواي.

ردود أخرى: ٥ . الجمهورية التشيكية، غينيا، نيوزيلندا، إسبانيا، السويد.

التعليقات

الأرجنتين. يمكن تعيين العمال المهاجرين سواء في بلد المقصد أو في بلدهم الأصلي. وفي الحالة الأخيرة، ينبغي توقيع العقد في البلد الأصلي لمنع انتهاك اتفاقات سابقة للتعاقد.

النمسا. لا ينبغي أن تشمل الاتفاقية الأحكام المتعلقة بإدخال العمال المهاجرين كعمال منزليين إلى سوق العمل. وفي النمسا، يشمل القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين جميع الأشخاص بصرف النظر عن بلدهم الأصلي، وهكذا فهم يتمتعون بحقوق العمل ذاتها.

بلجيكا. ينبغي أن تكون شروط العمل مكتوبة أو تكون في شكل يتيح الضمانات نفسها إذا جرت العادة على عدم كتابتها في البلد المعني. وينبغي كتابة العقد بلغة يمكن أن يفهمها كلا الطرفين.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي التوقيع على عقد مكتوب توافق عليه وزارة العمل من أجل ضمان الامتثال لأحكامه.

البرازيل. بالنظر بصورة خاصة إلى الممارسات التعسفية التي يتعرض لها العمال المهاجرون، من الضروري اتخاذ تدابير حامية لتعزيز سلامتهم.

كولومبيا. ينبغي أن تسود الشفافية آليات التعيين والأحكام والشروط المرتبطة بها. وتنبغي الإشارة إلى قانون العمل المعني لكل بلد.

كوستاريكا. قد يساعد ذلك على التغلب على مشكلة عدم الامتثال لقانون العمل الوطني.

كرواتيا. من الضروري أن يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها عمال البلد الذين يعملون فيه.

السلفادور. من أجل ضمان مصالح العمال. كما ينبغي أن ينص الصك على أنه ينبغي لوزارات العمل أن تراجع هذه العقود وتصادق عليها.

فنلندا. يقضي توجيه المجلس رقم ٥٣٣/٩١ EEC، الصادر بتاريخ ١٤ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩١ بشأن التزام صاحب العمل بإعلام العامل بالشروط المنطبقة على العقد أو على علاقة الاستخدام، بضرورة صياغة توضيح كتابي لشروط العمل قبل بداية العمل في الخارج.

اليونان. في اليونان، يوقع المهاجرون على عقد العمل في القنصلية اليونانية في البلد الأصلي قبل الوصول إلى بلد المقصد. ويجب أن يوقع صاحب العمل على العقد قبل ذلك.

غواتيمالا (ONAM). من أجل منع الاتجار بالأشخاص والممارسات التعسفية.

الأردن. حتى يكون العامل على بينة بالعمل القادم من أجله وألا يتعرض للغبن.

- ماليزيا*. ينبغي أن يُكتب العقد بلغة يفهمها العامل وتكون لغة رسمية في بلد الاستخدام.
- موريشيوس*. ينبغي ترجمة العقود إلى لغة يفهمها العامل وينبغي أن تكون الترجمة نافذة قانوناً في البلد المضيف.
- الجيل الأسود*. تشكل عقود العمل المكتوبة خطوة في غاية الأهمية لتنظيم علاقة الاستخدام، ووضع المعايير الدنيا للعمل اللائق، وتمكين العمال من الدفاع عن حقوقهم في حالة انتهاكها.
- موزامبيق*. لتمكين العمال من معرفة شروط الاستخدام واتخاذ قرار التوقيع على العقد أو عدم التوقيع عليه.
- نيبال*. ينبغي أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون عقد عمل مكتوباً يكون موقفاً حسب الأصول من طرف صاحب العمل ويتضمن الأحكام والشروط الضرورية للاستخدام، بما فيها اسم صاحب العمل وعنوانه، وطبيعة العمل المطلوب، ومعدل الأجر وفترات دفعه، وفترات الراحة الأسبوعية واليومية وغير ذلك.
- هولندا*. يسمح القانون في هولندا بعقود العمل الشفوية، ولكن يقضي بأن يزود صاحب العمل العامل بمعلومات مكتوبة عن عدد من التفاصيل، منها مثلاً الأجر والعطل والمستحقات وشروط العمل. وبالنسبة للعمال المهاجرين الوافدين من خارج الاتحاد الأوروبي، ينص القانون على إبرام عقد عمل مكتوب يحدد مستوى الأجر الذي يجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، باعتبار ذلك جزءاً من إجراءات طلب تصريح عمل.
- نيوزيلندا*. لا توجد بشكل واضح مثل هذه الشروط في القانون النيوزيلندي. غير أنه من حيث الممارسة، تدرس سلطات الهجرة اتفاق عمل العمال المهاجرين للتأكد من احترامه لقانون العمل قبل الموافقة على منحهم تأشيرة العمل أو تصريح العمل.
- بنما*. سيكون هذا الأمر خطوة كبيرة نحو القضاء على الاتجار بالبشر. ومن المهم جداً توضيح الحالات التي قد يقع فيها الاستغلال الجنسي للنساء، بما فيها الحالة التي تكون فيها عقود العمل مبهمّة وغير واضحة، مما قد يدفع النساء المهاجرات في نهاية المطاف إلى اللجوء إلى الدعارة.
- باراغواي*. مهما يكن، فإن انعدام وجود عقد العمل ينبغي ألا يمنع العمال من تقديم شكوى بخصوص الأجور أو الإعانات الاجتماعية.
- بيرو*. هذا يسمح بالتحديد الواضح والاحتفاظ بسجلات عن الأطراف، ومنها الطرف الثالث المشارك في التعيين مثل وكالات الاستخدام.
- بولندا*. شريطة الشروع في البحث عن العمل المنزلي فور وصولهم إلى الدولة المستقبلية. ويمكن أن تنظم التشريعات الوطنية نطاق إلزام صاحب العمل بعرض عمل منزلي قبل وصول المهاجر.
- رومانيا*. ينبغي أن يصاغ عقد العمل باللغة الأم للعمال المهاجر أو بلغة أخرى يفهمها. ويجب أن يتضمن مبلغ الأجر ومهام العامل ومدة العقد ومكان العمل.
- سلوفينيا*. ينبغي أن تجبر الاتفاقية العامل المهاجر على الحصول، قبل دخوله البلد، على التصاريح الضرورية للدخول إلى أراضي الدولة المستقبلية والإقامة فيها.
- اسبانيا*. شريطة عدم تطبيق شروط صاحب العمل بل تطبيق قانون بلد المقصد.
- السويد*. ينبغي إخبار العامل المهاجر بظروف العمل المعقولة قبل دخوله إلى البلد.
- سويسرا*. يبدو اشتراط عقد العمل المكتوب شرطاً أساسياً. بيد أن عدم وجود العقد لا يعني أصحاب العمل والعمال من مسؤولياتهم.
- تايلند*. في تايلند، يجب على أصحاب العمل من البلدان المستقبلية تقديم عقد العمل قبل الموافقة على العمل، في حين أنه عند قدوم عمال إلى تايلند من البلدان المجاورة يجب على أصحاب العمل تقديم عقد العمل إلى الدولة المرسلّة.
- تونس*. لا، لأن القرار الأخير بشأن الاستخدام يتوقف على نجاح العامل في مرحلة الاختبار.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: 9 .

نعم: ٤ . CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ١ . ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٤ . SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

- SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.
JCC (الأردن). وذلك من أجل أن يكون العامل على بيّنة من العمل القادم من أجله وألا يتعرض للغبن.
EFC (سري لانكا). لعل من المفيد الحصول على مزيد من المعلومات بشأن هذه المسألة.
UPS (سويسرا). هذا يتوقف على الأحكام والشروط التي تنظم الهجرة.
IOE. هذا موضوع يبدو أنه يستحق المزيد من المناقشة. انظر السؤالين ١٣ و ٣٨.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CTA (الأرجنتين)، CSTT (توغو).

ردود أخرى: ٣. CMTC (كوستاريكا)، CNTG (غينيا)، CSDR (رومانيا).

التعليقات

- CTA (الأرجنتين). إن الأحكام والشروط الدنيا للاستخدام غير قابلة للتصرف وعلى الدولة أن تضمنها للعمال المواطنين والعمال المهاجرين على حد سواء.
BAK (النمسا). على أي حال، هذا النوع من العقد لا يضمن الحماية للعمال المعنيتين في حالة الطوارئ.
ÖGB (النمسا). ولكن التسجيل الإجباري لدى سلطات الدولة المستقبلية والرصد يكتسبان أهمية أكبر في تفادي الممارسات التعسفية.
BILS (بنغلاديش). ينبغي أن تنص الاتفاقات الثنائية على ذلك.
COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). يجب التوقيع على عقد مكتوب توافق عليه وزارة العمل من أجل ضمان الامتثال لأحكامه.
CLC (كندا). باللغة الأم للعامل.
CUT (شيلي). من أجل منع المنافسة المجحفة والممارسات التعسفية.

CGT (كولومبيا). كما يجب فرض عقوبات في حالة عدم الامتثال.

DEOK (قبرص). يجب أن يُكتب العقد باللغة الأم للعمال.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). مهما يكن، فمن المهم توضيح أن انعدام وجود عقد مكتوب لا يحد من الحق في التمتع بالمعايير الدنيا للعمل اللائق.

CGT-FO (فرنسا). ولكن لا ينبغي أن يكون ذلك طريقة لإنكار الحق في العمل بالنسبة للعمال المهاجرين الذين يعيشون في البلد المستقبل، أو ذريعة لطردهم.

JOC، COSYGA (غابون). من أجل ضمان احترام أصحاب العمل ووكالات الاستخدام لحقوق العمال. وينبغي أن تنص على جميع العناصر الواردة في الأسئلة من ١٢ إلى ٢٥.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). وينبغي أن يشمل ذلك العمال المنزليين المهاجرين الموجودين في وضع غير قانوني.

CNTG (غينيا). تتطلب هذه النقطة مزيداً من المناقشة لأن الأشخاص الذين يبحثون عن العمل لا يستطيعون الحصول على عقد العمل قبل الوصول إلى البلد الذي يريدون البحث فيه عن العمل.

KSBSI (إندونيسيا). ينبغي إعطاء نسخة إلى العامل.

CGIL (إيطاليا). ينبغي أن يُكتب العقد بلغتهم الأم أو بلغة يسهل عليهم فهمها. وينبغي السماح بإعطاء الاقتراحات المكتوبة الخاصة بعقود العمل للمهاجرين الذين يبحثون عن العمل في البلدان المستقبلية أيضاً.

MTUC (ماليزيا). ينبغي أن يحدد العقد مهام العامل. وينبغي أن تمنع الاتفاقية مزاوله مهام عديدة، بما فيها الأعمال المنزلية اليومية ورعاية الأطفال ورعاية المسنين في الوقت ذاته. ولا ينبغي تكليف العامل بالمهمتين الأخيرتين في الوقت ذاته، وبالأعمال المنزلية اليومية ورعاية طفل أو طفلين إلا إذا كان حجم البيت في حدود المعقول. وإذا كان المسن طريح الفراش، فينبغي لصاحب العمل أن يبحث عن شخص يقوم بالرعاية التمريضية بدلاً من استخدام عامل منزلي.

CTM (المكسيك). فقط بعد إجراء تمحيص كامل عن المهاجر. انظر السؤال ٢٦.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يشمل قانون بلد المقصد جميع العمال المنزليين المهاجرين وأصحاب عملهم.

FNV (هولندا). طبقاً للقانون الوطني.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن يُكتب بلغة يفهمها العامل المنزلي، ويتضمن الأحكام الواردة في السؤال ١٣ على الأقل.

NSZZ (بولندا). تشكل عقود العمل المكتوبة خطوة في غاية الأهمية لتنظيم علاقة الاستخدام، ووضع المعايير الدنيا للعمل اللائق، وتمكن العمال من تأكيد حقوقهم في حالة انتهاكها. وينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون على وضع القوانين الوطنية وإبرام الاتفاقات الثنائية والاتفاقات متعددة الأطراف من أجل ضمان أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون عقد عمل مكتوب يحدد أحكام الاستخدام وشروطه قبل عبور الحدود الوطنية. كما ينبغي ترجمة هذه العقود إلى ما يلزم من لغات لضمان توفرها بلغة يفهمها هؤلاء العمال وضمان نفاذها قانوناً في بلد الاستخدام.

CSDR (رومانيا). ليس بالضرورة في الاتفاقية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). هذا سيوفر بعض الحماية لأن العمال المهاجرين عادة ما يكونون أكثر ضعفاً من العمال الآخرين.

NWC (سري لانكا). ينبغي أن يوضح العقد المهام التي يتعين القيام بها.

CSTT (توغو). قد يشكل ذلك عقبة بالنسبة للعمال المهاجرين عند اجتيازهم الحدود.

PIT-CNT (أوروغواي). قبل عبور الحدود، ينبغي أن يكون العامل المنزلي المهاجر على علم بقوانين بلد المقصد وينبغي أن يحدد العقد المهام المطلوبة وساعات العمل والأجر.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). يمكن القيام بذلك إذا دخل المهاجرون إلى البلد قانوناً. والواقع يشير إلى خلاف ذلك، والكثير من المهاجرين الذين يبحثون عن هذا النوع من العمل لا يحملون مستندات.

السؤال ٢٨ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي أن يحق للعمال المنزليين المهاجرين في الإعادة إلى الوطن بدون تكلفة عند انتهاء عقد استخدامهم أو إنهائهم؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٤٤. ألبانيا، الأرجنتين، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كرواتيا، كوبا، السلفادور، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتيا، لبنان، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك،

جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، الفلبين، قطر، صربيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، اليمن.

لا: ١٦. أستراليا، النمسا، اكوادور، مصر، فنلندا، هولندا، النرويج، بولندا، البرتغال، رومانيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، السويد، سويسرا، أوروغواي.

رود/أخرى: ٧. كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية التشيكية، اليونان، نيوزيلندا، بيرو، المملكة العربية السعودية.

التعليقات

الأرجنتين. فقط إذا كانت طبيعة العمل تتطلب ذلك أو إذا كان العقد المبرم يقضي بذلك.

أستراليا. قد يؤدي تكليف أصحاب العمل بدفع تكلفة الإعادة إلى الوطن إلى نتائج غير مقصودة، منها استغلال المهاجرين لاستعادة هذه المصاريف من العامل.

النمسا. تحمل صاحب العمل تكلفة الإعادة إلى الوطن يجب أن يكون متفقاً عليه صراحة في العقد بموجب القانون النمساوي (انظر السؤال ٥٦).

بلجيكا. نعم، بالنسبة للعمال المنزليين الذين يرافقون أصحاب عملهم إلى بلد آخر، أو العمال الذين يستقدمهم أصحاب العمل صراحة. والعمال المنزليون الذين يفقدون عملهم عادة ما يفقدون أيضاً تصريح الإقامة.

البرازيل. ينبغي تحديد الحالات التي تؤدي إلى اكتساب الحق في الإعادة إلى الوطن.

كندا. ينبغي أن ينص الصك على ذلك باعتباره توجيهاً غير ملزم. وينبغي، إذا أمكن، أن يتضمن العقد شروط الإعادة إلى الوطن.

كولومبيا. ينبغي استشارة وزارة الشؤون الخارجية. ويمكن إدراج تكلفة العودة في نظام متكامل لحماية المهاجرين سواء أهاجروا داخل كولومبيا أو منها. وعندما ينتهي العقد، يتحمل صاحب العمل هذه التكلفة.

كوستاريكا. كما هو منصوص عليه في قوانين الهجرة.

كرواتيا. قد يتوقف ذلك أيضاً على نوع العقد المكتوب.

مصر. يترك الأمر لما يتفق عليه الطرفان وينص عليه العقد المبرم بينهما.

السلفادور. ينبغي أن ينص عقد العمل على ذلك.

فنلندا. ينبغي السماح باختلاف الممارسات الوطنية. وينبغي الاتفاق على تكلفة الإعادة إلى الوطن في عقد العمل.

اليونان. ينبغي أن ينص عقد العمل على دفع تكلفة الإعادة إلى الوطن.

غينيا. شريطة أن ينص عقد العمل على ذلك.

لاتفيا. ينبغي أن تتضمن الاتفاقية تدابير إضافية بخصوص الطرد ودفع الأجور المتأخرة وحقوق العمال المنزليين المهاجرين الذين لم يكن لهم أي ذنب في فقدان عملهم. ولا ينبغي، على نحو خاص، اعتبار العمال المنزليين المهاجرين المقيمين في البلد بشكل قانوني عمالاً غير قانونيين أو غير نظاميين بمجرد فقدانهم عملهم، ولا ينبغي أيضاً أن يؤدي فقدان العمل إلى سحب بطاقة الإقامة أو تصريح العمل. ولا بد من أن يتمتع هؤلاء العمال بالمساواة في المعاملة مقارنة بالمواطنين فيما يتعلق، بشكل خاص، بالأمن الوظيفي وتوفير العمل البديل وعمل الإغاثة وإعادة التدريب. كما ينبغي أن يتمتع العمال الذين يوجدون في وضع غير نظامي، بمن فيهم العمال الذين لا يمكن تسوية وضعهم بالمساواة في المعاملة فيما يتعلق بحقوق العمل مثل الأجور والضمان الاجتماعي والانتماء إلى النقابات العمالية والحقوق المرتبطة بالنقابات. وينبغي أن يكون بإمكانهم، في حالة نزاعات العمل، تقديم شكاوى إلى السلطات المختصة سواء بأنفسهم أو عن طريق ممثل لهم.

ماليزيا. ينبغي أن يتحمل صاحب العمل التكلفة شريطة ألا يتم إنهاء عقد العمل بسبب سوء تصرف من العامل.

موريتانيا. شريطة أن يكون صاحب العمل هو الذي أتى بالعمال المهاجرين.

المكسيك. ينبغي أن يتمتع جميع العمال بالحق في الإعادة إلى الوطن دون دفع أية تكلفة. ويتعين على صاحب العمل تحمل جميع التكاليف المرتبطة بذلك.

جمهورية مولدوفا. يتحمل صاحب العمل التكلفة.

موزامبيق. ينبغي لصاحب العمل أن يضمن حماية العامل فيما يخص الإعادة إلى الوطن وأي ضمانات مرتبطة بذلك.

نيبال. يتعين على صاحب العمل تحمل تكلفة الإعادة إلى الوطن.

هولندا. ينبغي أن يقضي الصك بأن يتفق الطرفان على تسديد تكلفة الإعادة إلى الوطن وأن تتمكن حكومة بلد الاستخدام من أن تطلب هذه التكلفة من صاحب العمل إذا لم يغادر العامل البلد بعد نهاية عقد العمل وأن يخضع هذا الأخير إلى الإعادة القسرية إلى وطنه.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يجب على المهاجرين تمويل عودتهم إلى بلدانهم.

نيكاراغوا. ولا سيما إذا أتى صاحب العمل بالعامل من بلده الأصلي أو عندما يقرر العامل إنهاء عقد العمل.

النرويج. ينبغي معاملة العمال المنزليين المهاجرين كممثلهم من العمال المهاجرين الآخرين وعدم منحهم حماية أكبر من غيرهم.

عُمان. عند إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، وفي حالة ارتكاب العامل لأي جنحة جنائية فتتكفل دولته بتكاليف إعادته.

بيرو. يمكن أن يكون هذا الأمر شرطاً من شروط الاستخدام، وفي هذه الحالة ينبغي أن يتفق عليه الطرفان. وبخلاف ذلك، يمكن أن تنص الاتفاقية على أن يتحمل أصحاب العمل التكاليف إذا كانوا هم الذين طلبوا خدمات العامل، وإلا فإن العامل هو الذي يتحملها.

بولندا. يمكن تسوية هذه القضية في الاتفاقات الدولية. كما أن مثل هذه الحلول قد تنثير العديد من الشكوك. ولا يوجد أي تعريف لعبارة "الإعادة إلى الوطن بدون تكلفة" ولم يُحدّد من الذي سيدفع هذه التكلفة.

البرتغال. يبدو أنه لا داعي إلى هذا الحكم.

رومانيا. فقط إذا تضمن عقد العمل هذا الشرط/ الالتزام أو إذا كان مطابقاً للتشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.

المملكة العربية السعودية. نعم، هذا في حالة انتهاء العقد بشكل طبيعي أو كان إنهاؤه من قبل صاحب العمل دون سبب شرعي. أما إذا كان الإنهاء بسبب العامل وإخلاله بالعقد، فقد يترتب على الإعادة التزامات على العامل.

سلوفينيا. ينص القانون في سلوفينيا على أن تحمل تكلفة الإعادة إلى الوطن تقع على عاتق العمال المهاجرين أنفسهم، وإذا لم يكن ذلك ممكناً تتحملها الدولة والأشخاص المتجرون بالعمال، أو الأشخاص الذين يشغلون العمال أو يؤوّنهم بشكل غير قانوني، أو الأشخاص الذين يساعدون على الحصول على تأشيرة أو تصريح إقامة بالاعتماد على وثائق مزورة.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يخضع هذا الأمر لاتفاق تعاقدي وينبغي تنظيمه عبر القوانين واللوائح الوطنية. وإذا قطعت السبل بعامل بسبب سوء تصرف من طرف صاحب العمل، فلا ينبغي مهما كان أن يتحمل العامل تكلفة الإعادة إلى الوطن. وينبغي تمكين الدول الأعضاء من استرداد هذه التكلفة من أصحاب العمل أو ممثليهم.

إسبانيا. هذا يفترض التزاماً على صاحب العمل لا ينص عليه القانون الإسباني الذي يقضي بأنه في حالة استقدام صاحب العمل لعمال مهاجرين لمدة قصيرة، فإنه ينظم له رحلة السفر ذهاباً وإياباً وعليه أن يدفع تكاليف الذهاب على الأقل وليس عليه أن يدفع تكاليف الإياب. وعلى هذا النحو، قد يكون من الأنسب إصدار توصية للبلدان لاعتماد تدابير تساعد العمال المهاجرين.

السويد. يمكن أن تكون مسألة معرفة الجهة التي تتحمل التكلفة، واردة في عقد العمل، وفي هذه الحالة ينبغي معالجتها في توصية.

سويسرا. ينبغي أن تكون الدول حرة في تنظيم هذه المسألة. انظر السؤال ١٣ (ج)، ولا سيما ما يتعلق بالعمال الذين يرفضون الإعادة إلى الوطن. ولا يكون سبب هذا الرفض في غالب الأحيان تكلفة الإعادة وإنما الرغبة في البقاء والعمل في البلد المضيف.

تونس. من أجل ضمان المعاملة الإنسانية والعودة إلى الوطن في ظروف مناسبة.

الإمارات العربية المتحدة. شريطة ألا يتم إنهاء عقد العمل بسبب إخلال العامل به.

اليمن. أما إذا كان إنهاء عقد العمل سببه مخالفة العامل لواجباته أو عدم تنفيذ العقد، فيعود إلى وطنه على حسابه الشخصي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠ .

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ٢. ANDI (كولومبيا)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي تحديد الترتيبات التعاقدية التي تعطي الحق في الإعادة إلى الوطن.
NHO (النرويج). قد لا ينوي جميع المهاجرين الرجوع إلى بلدانهم، أو يمكن أن يكونوا قد عملوا في البلد المعني لمدة معينة قبل توظيفهم.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

IOE. نرحب بالمعلومات عن القانون والممارسة في مجال الهجرة وعن التزامات أصحاب العمل بشكل عام تجاه العمال المهاجرين. كما نرحب بالمعلومات عن مسؤوليات الدفع، التي تقع على الحكومات أو أصحاب العمل في إطار القانون والممارسة الوطنيين. وينبغي الانتباه إلى تفادي خلق منبهات لاستخدام العمال المهاجرين الذين يعيشون في البلد بدلاً من أن يتم استقدامهم من بلدانهم الأصلية عن طريق رعاية جديدة يقدمها لهم صاحب العمل، وينبغي مراعاة الحالات التي لا يرغب فيها العمال المهاجرون في الرجوع إلى بلدانهم الأصلية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١١٦. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، UIL (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، UGT (اسبانيا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٤. UGTE (أكوادور)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٤. CMTC (كوستاريكا)، CNTG (غينيا)، CSDR (رومانيا)، CCOO (اسبانيا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAD، UGT، FS (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TUC، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. ينبغي أن تتضمن الاتفاقية أحكاماً إضافية بخصوص الطرد ودفع الأجور المتأخرة وحقوق العمال المنزليين المهاجرين الذين لم يكن لهم أي ذنب في فقدان عملهم.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAD، UGT، FS (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ICTU (أيرلندا)، UIL (إيطاليا)، KFTU، FKTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TUC، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. لا يجوز، على نحو خاص، اعتبار العمال المنزليين المهاجرين المقيمين في البلد بشكل قانوني عمالاً غير قانونيين أو غير نظاميين بمجرد فقدانهم لعملهم، ولا ينبغي أن يؤدي فقدان العمل إلى سحب بطاقة الإقامة أو تصريح العمل. ولا بد من أن يتمتع هؤلاء العمال بالمساواة في المعاملة مقارنة بالمواطنين فيما يتعلق، بشكل خاص، بالأمن الوظيفي وتوفير العمل البديل وعمل الإغاثة وإعادة التدريب. وينبغي أن يتمتع العمال الذين يجدون أنفسهم في وضع غير نظامي، بمن فيهم العمال الذين لا يمكن تسوية وضعهم، بالمساواة في معاملتهم ومعاملة أسرهم فيما يتعلق بالحقوق التي يخولها العمل الحالي أو السابق مثل الأجور والضمان الاجتماعي والانتماء إلى النقابات العمالية والحقوق المرتبطة بالنقابات. وينبغي أن يكون بإمكانهم، في حالة نزاعات العمل، تقديم شكاوى إلى السلطات المختصة سواء بأنفسهم أو عن طريق ممثل لهم.

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ١٣(ح).

BAK (النمسا). ينبغي أن يتحمل أصحاب العمل تكلفة الإعادة إلى الوطن. ولا ينبغي إعادة العمال إلى أوطانهم إلا إذا رغبوا في ذلك أو عندما تتطلب الأحكام المتعلقة بحق الإقامة ذلك. ولا ينبغي بأي حال من الأحوال أن تعفي إعادة العمال إلى أوطانهم أصحاب العمل من التزاماتهم بموجب قانون العمل. ولهذا، يتعين توفير السكن في حالة الطوارئ وتعزيز الحق في الإقامة مما يمكن العمال المنزليين من البقاء في البلد من أجل إنفاذ حقوقهم.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ١٣(ح).

GFBTU (البحرين). مهما يكن، إذا أنهى العامل العقد قبل تاريخ انتهائه الفعلي، وجب عليه تحمل التكلفة.

CNTB (بوركنيا فاسو). ينبغي أن يتمكن العمال، إذا رغبوا في ذلك، من إبرام عقد عمل آخر في البلد المعني.

ONSL (بوركنيا فاسو). مع ذلك، لا ينبغي أن يؤدي فقدان العمل بطريقة مباشرة إلى سحب تصريح الإقامة أو العمل من العامل في نهاية العقد، لأنه أقام بصفة قانونية في البلد.

CWLUF، CLUF، CFITU (كمبوديا). شريطة ألا يكون إنهاء عقد العمل بسبب خطأ من العامل.

CUT (شيلي). شريطة أن يتفق الطرفان على ذلك.

CGT (كولومبيا). إعادة العمال إلى الوطن هي مسؤولية الدولة.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي تطبيق الأحكام العامة التي تسري على جميع العمال.

CTRN (كوستاريكا). يجب، على نحو خاص، عدم اعتبار العمال المنزليين المهاجرين المقيمين بصفة شرعية في البلد عمالاً غير شرعيين أو غير نظاميين بمجرد فقدان العمل. كما يجب أن يتمتع هؤلاء العمال وأسرهم بالمساواة في المعاملة مقارنة بالمواطنين، وينبغي تمكينهم، في حالات نزاعات العمل، من تقديم شكاوى إلى السلطات المختصة.

CTS (السلفادور). شريطة أن توافق الحكومات المعنية على ذلك.

SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). يجب أن يتحمل أصحاب العمل تكلفة سفر العمال المنزليين المهاجرين ذهاباً وإياباً

وجميع المصاريف المتعلقة بسفرهم للعمل لديهم.

CGT-FO (فرنسا). لا ينبغي أن يُستعمل ذلك لعرقلة حق إقامة العمال المهاجرين الذين فقدوا عملهم في البلدان المستقبلية.

وهذا يتطلب ضمان الحقوق نفسها من حيث التدريب وإعادة التدريب والبحث عن العمل.

JOC، COSYGA (غابون). يتمتع جميع العمال بالحقوق نفسها بموجب معايير العمل الدولية. وينبغي توضيح شروط الإعادة إلى الوطن في عقد العمل.

GSEE (اليونان). على أي حال، ينبغي النظر في وضع بعض الآليات أو الإجراءات لتسوية مشاكل العمال المنزليين المهاجرين، التي لا تعود إلى سوء تصرف منهم.

UNSTRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن تكون الإعادة إلى الوطن لسبب وجيه، كما ينبغي أن تضمن للعمال المنزليين المهاجرين، الحقوق التي تنص عليها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

CNTG (غينيا). بدلاً من إعادة العمال المنزليين المهاجرين إلى الوطن عند انتهاء العقد، ينبغي تمكينهم من تجديده أو إيجاد عقد آخر.

ICTU (أيرلندا). يجب أن يكون المبدأ الأساسي هو تمتع العمال المنزليين بنفس حقوق العمل والحماية التي يتمتع بها العمال الآخرون.

CGIL (إيطاليا). البديل هو أن يساهم أصحاب العمل في إنشاء "صندوق الإعادة إلى الوطن" وتتكلف الحكومة بإدارته. ويمكن خصمه من الضرائب كما هو مشار إليه في السؤالين ٢٤ و ٢٥. انظر السؤال ١٣ (ح).

CISL (إيطاليا). يجب أن يحق لهم مغادرة البلد ولا ينبغي أن يكون ذلك إجبارياً.

UGL (إيطاليا). لا ينبغي أن يتحمل العمال أو المجتمع تكلفة الإعادة إلى الوطن، وإنما يتحملها صاحب العمل.

CTM (المكسيك). ينبغي للسلطات المعنية النظر في هذه المسألة. كما أن جميع العمال المهاجرين لا يعيشون في الظروف نفسها.

UNT (المكسيك). في حالة عدم امتلاك العمال المنزليين الأموال اللازمة، ينبغي أن تتكلف حكومات البلدان المستقبلية والسفارات المعنية بإعادتهم إلى أوطانهم، وعليها فرض عقوبات صارمة على أصحاب العمل الذين لا يفون بالتزاماتهم إزاء العمال المهاجرين.

CNV (هولندا). ينبغي إخبارهم مسبقاً بشروط الإعادة إلى الوطن. وإلا، فصاحب العمل هو الذي يتحمل دفع التكلفة.

FNV (هولندا). مهما يكن، لا ينبغي إجبار العمال المنزليين على إعادتهم إلى الوطن بعد نهاية عقد العمل.

CNT (النيجر). ينبغي إدراج أحكام إضافية فيما يتعلق بالطرد ودفع الأجور المتأخرة والحقوق الأخرى إذا كان العمال المهاجرون يقيمون في بلد المقصد بصفة شرعية.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). يجب أن يتحمل صاحب العمل ووكالة التعيين تكلفة الإعادة إلى الوطن. ويتعين أن يتمتع العمال المهاجرون بالمساواة في المعاملة مقارنة بالمواطنين، ولا سيما فيما يتعلق بضمانات الأمن الوظيفي والاستخدام البديل وعمل الإغاثة وإعادة التدريب. كما ينبغي أن تنص الاتفاقية على أنه لا ينبغي اعتبار العمال المهاجرين عمالاً غير شرعيين أو غير نظاميين عندما يفقدون عملهم، ولا يجب أن يؤدي فقدان العمل إلى سحب تصريح الإقامة أو العمل كما قد يحدث في بعض الحالات.

CSDR (رومانيا). نعم، ولكن ليس بالضرورة في الاتفاقية.

FNPR (الاتحاد الروسي). هذا يتوقف على شروط الدخول إلى البلد، ومنح تصريح العمل وأحكام العقد وشروطه.

CCOO (إسبانيا). في إسبانيا، لا يمكن أن يكون انتهاء العقد مبرراً لطرد النساء الحاملات لتصاريح العمل. ولكن، ينبغي ضمان الموارد العامة الضرورية لضمان اعتراف القانون بحقوق العمال المهاجرين وحمايتهم منذ وصولهم إلى بلد المقصد. وذلك بهدف منع استغلالهم وحرمانهم من إمكانية الدفاع عن أنفسهم.

NTUF (سري لانكا). شريطة ألا يكون إنهاء عقد العمل بسبب خطأ من العامل المنزلي.

UGTT (تونس). ينبغي أن تنص أيضاً على أن العمال المنزليين المهاجرين الذين يفقدون عملهم دون ارتكابهم لأي خطأ ينبغي أن يحتفظوا بتصاريح إقامتهم وعملهم.

AFL- CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي أن يتحمل صاحب العمل تكلفة سفر العامل المنزلي المهاجر ذهاباً وإياباً في بداية العمل وعند نهايته وعليه أن يتحمل المصاريف المرتبطة بذلك.

PIT-CNT (أوروغواي). شريطة توفر ظروف مناسبة واتفاق الطرفين على الإعادة إلى الوطن.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). انظر السؤال ١٣ (ح).

السؤال ٢٩ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تحظر على أصحاب العمل الاحتفاظ في حوزتهم بوثائق سفر وهوية العمال المنزليين؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٦٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا،

إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ٤. الأردن، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٢. الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. إذا كان ذلك مصنفًا كجريمة في التشريعات الوطنية.

النمسا. في النمسا، يُعد الاحتفاظ بوثائق سفر وهوية العمال المهاجرين الذين يشتغلون عمالاً منزليين تصرفاً منافياً للأخلاق إذا كان القصد منه الضغط عليهم لإلحاق الأذى بهم أو المعاملة التعسفية أو الرق المنزلي ومنعهم من إنهاء علاقة الاستخدام. ولعل حظر هذا التصرف مفيد لأن إجراءات الحصول على تصريح العمل تتطلب تقديم هذه الوثائق إلى السلطات.

بلجيكا. غالباً ما تكون هذه طريقة العمل المتبعة في الاتجار بالبشر.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. لا ينبغي الاحتفاظ كذلك بالأمر الشخصية كالأجور.

البرازيل. كل تصرف يعرقل حرية التنقل يناهض الكرامة الإنسانية.

كندا. عندما يتفق العمال بوضوح وبحرية على ذلك.

الصين. قد يؤدي ذلك إلى استغلال العمال والاتجار بهم وفرض العمل الجبري عليهم إلى غير ذلك.

كولومبيا. يجب إضافة هذا الحظر إلى المحظورات المفروضة في هذا الصدد.

كرواتيا. لمنع أي ممارسة تعسفية.

السلفادور. وذلك لمنع الاتجار بالبشر من جملة أمور أخرى.

فنلندا. وإلا فإن ذلك سيؤدي إلى العمل الجبري.

غينيا. ما لم يوافق العامل على ذلك.

الأردن. إيجاد نص توافقي يجيز لصاحب العمل الاحتفاظ بهذه الوثائق وأن لا يمانع في إعادتها للعامل عند انتهاء الخدمة أو ترك العمل.

موريشيوس. سيساعد ذلك على منع استغلال البشر والاتجار بهم وفرض العمل الجبري عليهم.

المكسيك. ينبغي أن يحتفظ العامل بهذه الوثائق من أجل منع الممارسات التعسفية والاستغلال.

الجبل الأسود. سيساعد ذلك على منع استغلال البشر، والاتجار بهم، وفرض العمل الجبري عليهم.

موزامبيق. ما لم يهدف ذلك إلى تسوية القضايا المرتبطة بالعمل.

نيوزيلندا. لا يوجد في نيوزيلندا أي قانون خاص يتناول أخذ صاحب العمل لوثائق سفر وهوية العامل أو الاحتفاظ بها، ولكن السلطات ستتخذ إجراءات، بما فيها المقاضاة الجنائية ضد من يحتفظ بالوثائق رغم رفض الدولة. كما أن قيام صاحب العمل بتصريف لمنع عامل من ترك عمله أو مغادرة نيوزيلندا أو عرقلة ذلك يُعد مرتكباً جريمة.

نيكاراغوا. لأن ذلك انتهاك خطير لحقوق الإنسان الخاصة بالعمال.

عُمان. شريطة أن يحفظ حق صاحب العمل في حالة هروب العامل لارتكابه جريمة.

بيرو. قد تكون هذه الممارسة تمييزية ضد العمال المنزليين مقارنة بالعمال الآخرين ويمكن أن تشكل تهديداً يؤدي إلى العمل الجبري والاتجار بالبشر. إضافة إلى أن ذلك انتهاك لحقوق الإنسان الأساسية.

البرتغال. يشكل نزع الوثائق في البرتغال جريمة جنائية.

رومانيا. من أجل منع أي ممارسات تعسفية ضد العمال المنزليين.

سلوفينيا. يجب على العمال دائماً حمل وثائقهم معهم بموجب القانون السلوفيني.

اسبانيا. هذا ممنوع في القانون الإسباني. وإلا سيكون ذلك عملاً جبرياً.

سورينام. ينبغي تشجيع الدول الأعضاء أو إلزامها بفرض عقوبات على انتهاك هذا الحكم وعليها وضع آليات للرصد.

تونس. نعم، شريطة توظيف العامل دون أي وسيط.

اليمن. حفاظاً على علاقة العمل وعدم تنقل العامل من صاحب العمل الذي استقدمه إلى صاحب عمل آخر، يجب أن يحتفظ صاحب العمل بوثائق سفر وهوية العامل المنزلي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١. JCC (الأردن).

ردود أخرى: ٣. SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

JCC (الأردن). من الضروري الاحتفاظ بهذه الوثائق لمنع العمال من الهرب أو السرقة مثلاً.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

IOE. يبدو أن هذا الأمر يستحق مناقشة معمقة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)،

FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADS AWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ٢. CTM (المكسيك)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

ردود أخرى: ١. CMTC (كوستاريكا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). وإلا فإن ذلك قد يؤدي إلى العمل الجبري. وفي الكثير من الحالات لا يمكن أن يستغني العمال المهاجرون عن هذه الوثائق لتبرير وضع إقامتهم.

BAK (النمسا). بما أن هذا الأمر يرتبط دائماً بالاتجار بالبشر، ينبغي النص أيضاً على فرض عقوبات جنائية فعالة ورداعة.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ولا ينبغي الاحتفاظ كذلك بالأمور الشخصية كالأجور.

FENATRAD (البرازيل). في حالة انتهاك هذا الحكم، ينبغي تطبيق العقوبات التي ينص عليها القانون الوطني.

ONSL (بوركينافاسو). ينطوي هذا التصرف على الاتجار بالبشر.

CGT (كولومبيا). هذه وسيلة من الوسائل المنتشرة التي يستعملها أصحاب العمل لإلحاق الأذى بعمالهم.

DEOK (قبرص). يحتفظ أصحاب العمل في كثير من الحالات بهذه الوثائق.

GSEE (اليونان). ينبغي لسلطات التفتيش المختصة توفير الحماية الفعالة للعمال المنزليين المتضررين من هذا التصرف.

CNTG (غينيا). لأنه ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بحرية التنقل.

CGT (هندوراس). لا ينبغي حتى للسلطات المختصة الاحتفاظ بالوثائق إلا في حالة انتهاك القانون.

CFTUI (الهند). يمكن لصاحب العمل أن يطلب فقط نسخة من وثائق الهوية.

UIL (إيطاليا). ينبغي أن تركز الاتفاقية بشكل خاص على حظر هذه الأشكال من المضايقة والابتزاز.

CTM (المكسيك). ينبغي أن يندرج هذا في الاختصاص الحصري للسلطات المختصة في الدولة المعنية.

UNT (المكسيك). إذا حدث هذا بالفعل، يجب على العمال اللجوء فوراً إلى السلطات المختصة. وإلا، فينبغي إدانة صاحب العمل بجريمة الاتجار بالبشر ومعاقبته وفقاً لذلك.

NTUC (نيبال). لكن ينبغي وضع آليات تمكن أصحاب العمل من منع قيام العامل بتصرفات من قبيل السرقة، أو ترك البيت وفسخ عقد العمل.

NSZZ (بولندا). هذا إجراء مهم لمنع حالات الاستغلال والعمل الجبري والاتجار بالبشر.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). يمكن إدراج هذه المسألة في التوصية لأن الاحتفاظ بوثائق الهوية، في بعض البلدان مثل جنوب أفريقيا، إجراء وقائي يقوم به بعض أصحاب العمل لتفادي سرقة العمال لهم وهربهم من البلد، وهو الأمر الذي حدث عدة مرات. وينبغي أن تنص التوصية على أنه لا يحق لأصحاب العمل الاحتفاظ بالوثائق لأغراض غير قانونية.

CSTT (توغو). لأن من شأن ذلك عرقلة حرية العمال في التنقل.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). هذا إجراء مهم لمنع حالات الاستغلال والعمل الجبري والاتجار بالبشر.

PIT-CNT (أوروغواي). بما في ذلك أية حوائج شخصية.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). الوثائق في الأصل هي أمور شخصية لا يجب انتهاكها، ولذا فلا بد من اعتماد هذا الحكم.

السؤال ٣٠ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون فيما بينها لضمان تمتع العمال المنزليين المهاجرين بإعانات مماثلة لتلك التي يتمتع بها رعاياها؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٥/٨. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، أوكرانيا، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٦. بلجيكا (SPF)، الأردن، قطر، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٤. بلجيكا (CNT)، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، سويسرا.

التعليقات

أستراليا. التعاون من خلال تقاسم المعلومات وإنفاذ القانون وضمان أن يكون العمال المهاجرون على علم تام بحقوقهم قبل مغادرة بلدانهم الأصلية.

بلجيكا (SPF). ينبغي ضمان تمتع العمال المنزليين المهاجرين بحقوق متساوية مقارنة بالعمال المهاجرين الآخرين.

البرازيل. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بحماية العمل التي يتمتع بها العمال الآخرون بصرف النظر عن كونهم مواطنين أو مهاجرين من أجل منع التمييز.

الصين. ينبغي أن تتعاون الدول الأعضاء على تسهيل هجرة العمال المنزليين عن طريق قنوات رسمية وقانونية تضمن لهم المساواة في المعاملة والحماية من التمييز وتقديم المساعدة القانونية لهم في الدول المستقبلية.

كولومبيا. وينبغي منح هذه الإعانات مباشرة.

غينيا. على أساس مبدأ المعاملة بالمثل.

ماليزيا. عن طريق تقاسم المعلومات عن الوكالات وأصحاب العمل المخادعين، ومحاربة المعاملة غير العادلة والتمييز على أساس الأصل الوطني.

موريشيوس. يمكن أن يكون ذلك في مذكرة تفاهم أو اتفاق ثنائي بين البلد المرسل والبلد المستقبل.

المكسيك. على أساس مبدأي العدالة وعدم التمييز. وقد نصت الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أن توفر للعمال المهاجرين ظروف العمل نفسها التي يتمتع بها المواطنون.

موزامبيق. عن طريق اتفاقات التعاون القائمة على المعاملة بالمثل.

نيبال. من المتوقع أن توجه الاتفاقية الدول الأعضاء فيها نحو جعل علاقات المساعدة التعاونية إلزامية بين البلدان المرسلة والبلدان المستقبلية فيما يخص الحالات المتعلقة بأي فئة من فئات العمال المهاجرين.

هولندا. من المهم الإشارة هنا إلى الإطار التوجيهي للاتحاد الأوروبي بشأن حقوق العمال من بلد آخر.

نيوزيلندا. يخضع جميع العمال في نيوزيلندا لحد أدنى من حقوق وشروط العمل.

نيكاراغوا. يتمتع الناس جميعاً بالحقوق نفسها.

عُمان. وفق قوانين البلد وما يتفق عليه الطرفان.

بنما. يجب أن تضمن صكوك العمل الدولية التي تحمي العمال المنزليين العمل اللائق للجميع بصرف النظر عن جنسيتهم.

بيرو. وفقاً للقوانين الوطنية المختلفة بشأن الهجرة.

بولندا. ينبغي تحديد الإعانات المعنية.

المملكة العربية السعودية. يجب مراعاة اختلاف مفهوم الهجرة والعمالة المؤقتة، حيث أن موضوع تطبيق الإعانات المقدمة لراعايا الدولة على العمالة المؤقتة غير وارد بحكم أن حقوق هذه العمالة محددة طبقاً لعقد العمل.

سلوفينيا. ينبغي أن تتعاون الدول الأعضاء على تعزيز الهجرة عبر شبكات منظمة وموثقة من أجل ضمان تمتع المهاجرين بالإعانات نفسها التي يتمتع بها المواطنون وتفادي الأخطار المرتبطة بالهجرة بدون وثائق، بما في ذلك الاستغلال والنفوذ المحدود إلى النظام القضائي؛ وينبغي أن يشمل ذلك تبادل المعلومات حول تدفقات الهجرة والوكالات وأصحاب العمل المدرجين في القوائم السوداء.

جنوب أفريقيا. لكن ينبغي أن تنظم القوانين واللوائح الوطنية هذه المسألة.

السويد. بالنسبة لمواطني دولة ثالثة، ولكن يجب أن تتماشى الأحكام بشكل عام مع قانون الاتحاد الأوروبي.

تونس. لضمان المساواة في المعاملة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٩ .

نعم: ٨. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١. EFC (سري لانكا).

التعليقات

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). قد يكون التطبيق صعباً. وينبغي مقارنة القضايا المماثلة فقط.

IOE. ينبغي النهوض بالتعاون الثنائي. وهذا مجال يقوم فيه مكتب العمل الدولي المساعدة وتعزيز الممارسات الجيدة فيما يتخطى الإطار التنظيمي أو لتنفيذ صك جديد. وينبغي أن تقتصر صياغة الحكم على إقامة مقارنة مع "العمال المنزليين المواطنين".

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، ICTU (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC .IUF

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CMTC (كوستاريكا)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

BAK (النمسا). لا ينبغي ممارسة التمييز ضد العمال المهاجرين فيما يخص الأجور. ولا بد من أن تلزم الاتفاقية الدول الأعضاء بضمان حماية الأجور وإنفاذ القانون حتى إذا لم يعد العامل مقيماً في البلد المعني.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يتمتع المواطنون والعمال المنزليون المهاجرون بالحقوق نفسها.

ONSL (بوركينافاسو). ينبغي أن يتمتع العمال وأسرهم، حتى في حالة الإقامة غير النظامية، بالمساواة في المعاملة فيما يخص حقوق العمل والأجور والحماية الاجتماعية وحماية القانون لهم في حالة النزاعات.

CGT (كولومبيا). لا ينبغي ممارسة التمييز ضدهم على أساس وضعهم كمهاجرين.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). على أي حال، ينبغي منح الإعانات المماثلة من أجل تحقيق المساواة في المعاملة.

JOC، COSYGA (غابون). وفقاً لمعايير العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، يمكن لهؤلاء العمال الانضمام إلى النقابات العمالية بنفس الشروط المطبقة على المواطنين.

GSEE (اليونان). شريطة أن يضمن الحكم بشكل قاطع أن المساواة في المعاملة ستشمل الإعانات المتعلقة بالعمل فقط وليس قضايا الأمن الوطني مثلاً.

UIL (إيطاليا). يمكن أن تساعد المعايير على محاربة أشكال الإغراق الاجتماعي.

CTM (المكسيك). ينبغي تفضيل المواطنين (ينبغي أن يقوم المواطنون بنسبة ٩٠ بالمائة من العمل المنزلي).

UNT (المكسيك). كما هو منصوص عليه في قانون البلد المستقبل دون تمييز.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). من خلال آليات التعاون الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف.

NSZZ (بولندا). ينبغي أن تتعاون الدول الأعضاء على تعزيز الهجرة عبر شبكات منظمة وموثقة من أجل ضمان تمتع المهاجرين بالإعانات التي يتمتع بها المواطنون وتفادي الأخطار المرتبطة بالهجرة بدون وثائق، بما في ذلك الاستغلال والنفوذ المحدود إلى النظام القضائي. كما ينبغي أن تتعاون لضمان حماية العمال المنزليين المهاجرين من خلال تدابير منها تقاسم المعلومات حول تدفقات الهجرة والوكالات وأصحاب العمل المدرجين في القوائم السوداء.

FNPR (الاتحاد الروسي). شريطة أن يدفع صاحب العمل والعمال جميع المبالغ والمساهمات الإلزامية وفقاً لما هو منصوص عليه في القانون الوطني.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بالحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال المواطنون.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي حماية جميع العمال بنفس إعانات العمل والإعانات الاجتماعية.

CSTT (توغو). من أجل تفادي جميع أشكال التمييز.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي أن تتعاون الدول الأعضاء على تعزيز الهجرة عبر شبكات منظمة وموثقة وتفادي الاستغلال والنفوذ المحدود إلى النظام القضائي. وفي حالة الممارسات التعسفية، ينبغي منح العمال مركز المهاجرين لحمايتهم.

السؤال ٣١ هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن للعمال المنزليين سبلاً سهلاً للوصول إلى إجراءات تسوية المنازعات العادلة والفعالة؟ يرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، كوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، قطر، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٢. فرنسا، سويسرا.

ردود أخرى: ٥. كرواتيا، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا، بنما، البرتغال.

التعليقات

البنانيا. بما أن العمل المنزلي يستوجب الثقة المتبادلة بين الطرفين، ينبغي ضمان التسوية السلمية لنزاعات العمل كخطوة أولى. *الأرجنتين.* ينبغي وضع إجراء خاص لتسوية نزاعات العمال المنزليين. وعلاقة الاستخدام هذه تختلف عن علاقات الاستخدام الأخرى لأنها تدخل فيها المشاعر. وغالباً ما تعود النزاعات إلى أسباب غير مادية. وبالتالي، فإن الوساطة قبل تقديم أي دعوى قضائية قد تساعد على حل النزاع. وينبغي أن تكون المحاكمات سريعة وخالية من أية إجراءات إدارية لضمان فعاليتها من حيث التكلفة.

أستراليا. ينبغي أن تكون الإجراءات مماثلة للإجراءات المطبقة على العمال الآخرين.

النمسا. لا ينبغي أن تنص الاتفاقية على سبل للوصول إلى إجراءات تسوية المنازعات أسهل من تلك المتاحة للعمال الآخرين.

بلجيكا. ينبغي أن تضمن الاتفاقية على الأقل الوصول إلى المحاكم. كما ينبغي التفكير في إجراءات بسيطة نسبياً (نظراً إلى المستوى التعليمي المتدني لبعض العمال المنزليين المهاجرين)، وفي المساعدة فيما يتعلق بالتكاليف (المساعدة القانونية مثلاً). إضافة إلى ضرورة إخبار العمال بوجود المنظمات والنقابات التي تقدم المساعدة.

البحرين. يجب عليهم التقدم بشكوى إلى وزارة العمل قبل اللجوء إلى القضاء.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي تزويد العمال المنزليين بسبل سهلة للوصول إلى المحاكم والمساعدة القانونية المجانية وسبل الانتصاف في حالة تعرضهم للممارسات التعسفية.

البرازيل. ينبغي أن يتمتع جميع الناس بحقوق متساوية.

شيلي. ينبغي أن يشمل ذلك الوصول إلى المحاكم والمساعدة القانونية في حالة انتهاك الحقوق.

كولومبيا. ينبغي أن تُتاح لهم الآليات نفسها المتاحة لجميع العمال على المستوى الوطني.

كرواتيا. لا بد من أن يتمتع العمال المنزليون بالحقوق نفسها التي يتمتع بها جميع العمال الآخرين في البلد.

كوبا. ينبغي تقديم ذلك وفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

كوتادور. من المهم إجراء تفتيش العمل. ومن الأساسي أيضاً وضع آليات فعالة للنظر في شكاوى العمال المنزليين، وتسهيل الوصول إلى المحاكم، وتقديم المساعدة القانونية المجانية وسبل الانتصاف القانونية في حالة نزاعات العمل. وينبغي أيضاً فرض عقوبات في حالة ارتكاب صاحب العمل ممارسات تعسفية، ويجب أن تكون هذه العقوبات فعالة ورادعة ومناسبة ومتناسبة مع جسامة الجرائم المرتكبة.

السلفادور. الوصول إلى العدالة حق من الحقوق الأساسية.

فرنسا. ينبغي أن يكون لهم الحق في سبل الوصول نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون.

غواتيمالا (UMT, ONAM). من أجل تسهيل وصول العمال المنزليين إلى هذه الإجراءات، من المهم إخبارهم بوجودها.

غينيا. نظراً إلى استضعاف العمال المنزليين، ينبغي أن تنص الاتفاقية على تسهيل سبل وصول العمال المنزليين إلى إجراءات عادلة وفعالة لتسوية النزاعات.

الأردن. وذلك من خلال خدمات التفتيش ووزارة العمل في حال ورود شكوى بهذا الخصوص فقط.

لاتفيا. ينبغي أن يشمل ذلك سبل الوصول إلى القضاء وتقديم مساعدة قانونية مجانية وسبل انتصاف قانونية في حالة نزاعات العمل. وينبغي في حالة ارتكاب صاحب العمل ممارسات تعسفية، فرض عقوبات تكون فعالة ورادعة ومناسبة ومتناسبة مع جسامة صاحب الجرائم المرتكبة.

ماليزيا. ينبغي أن يشمل ذلك إجراءات سريعة لتسوية النزاعات والمساعدة القانونية المجانية وفرض العقوبات في حالة القيام بالممارسات التعسفية، وإمكانية تقديم الشكاوى في بلد الاستخدام حتى بعد الإعادة إلى الوطن.

موريشيوس. ينبغي أن يشمل ذلك آليات إنفاذ فعالة.

المكسيك. ينبغي أن يتمتع جميع العمال بهذا الحق. وينبغي أن يكون توفير سبل الوصول إلى العدالة أولوية بالنسبة لجميع الدول الأعضاء.

الجبل الأسود. غالباً ما تكون الآليات القائمة قاصرة عن معالجة القدرة التفاوضية غير المتساوية بين أصحاب العمل والعمال المنزليين. وينبغي أن تشمل إجراءات تسوية النزاعات آليات لفرض الأحكام الملزمة من قبل طرف ثالث تكون لديه آليات إنفاذ فعالة.

المغرب. ينبغي القيام بذلك عن طريق تفتيش العمل.

موزامبيق. من شأن ذلك أن يسمح للعمال المنزليين بتسوية نزاعاتهم وفقاً للقانون.

نيوزيلندا. يمكن لجميع العمال في نيوزيلندا الوصول إلى خدمات تسوية مشاكل العمل.

نيكاراغوا. من المهم منع الإفلات من العقاب.

النرويج. يمكن أن تكون هذه الإجراءات جزءاً من الإجراءات العامة لتسوية النزاعات.

عمان. من خلال نشرات توعوية توضح كيفية الوصول إلى هذه الخدمة في البلد المستقبل.

بنما. ينبغي أن يكون لجميع العمال، وليس للعمال المنزليين فقط، سبل للوصول إلى إجراءات تسوية عادلة وفعالة للنزاعات. ومن المهم جداً تعزيز الإجراءات الحالية في هذا المجال من أجل معالجة هذه الحالات.

باراغواي. ينبغي أن يتمكن العمال من الوصول إلى الوساطة والتوفيق والتحكيم والإجراءات القضائية.

بيرو. تنص قوانين العمل في بيرو على توفير سبل وصول جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، إلى هذه الإجراءات.

بولندا. ينبغي أن تكون القواعد المطبقة على العمال المنزليين هي نفسها المطبقة على جميع العمال الآخرين.

البرتغال. قد يكون من المفيد إدراج ذلك في الاتفاقية إذا كان من المهم منع النزاعات أو تسويتها في بعض الدول الأعضاء.

قطر. عن طريق إنشاء هيئة خاصة أو تسوية القضايا والنزاعات عن طريق جهة الاختصاص.

المملكة العربية السعودية. من خلال هيئات تسوية نزاعات العمل أو من خلال هيئات خاصة بالعمالة المنزلية.

اسبانيا. في حالة خرق صاحب العمل للعقد، قد يكون من المناسب اللجوء إلى الإجراءات البديلة لتسوية النزاعات مثل الوساطة والتحكيم.

السويد. ينبغي منحهم سبل الوصول إلى الإجراءات نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون.

سويسرا. ينبغي أن تتمكن الدول من تطبيق الأنظمة الوطنية دون أن يكون هناك صك دولي ينص على مقتضيات إلزامية.

تونس. وفقاً للشروط نفسها المطبقة على العمال من المواطنين والمهاجرين على حد سواء.

الإمارات العربية المتحدة. من خلال لجان وهيئات تسوية نزاعات العمل والمحاكم المختصة.

الولايات المتحدة. ينبغي توضيح مسألة أنه لا بد من أن يكون للعمال المنزليين نفس سبل الوصول إلى الإجراءات التي يتمتع بها العمال الآخرون، وعند الاقتضاء، سبل الوصول إلى إجراءات خاصة بالعمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، UPS (سويسرا).

لا: ١. CONEP (بنما).

ردود أخرى: ٣. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي القيام بذلك وفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

HUP (كرواتيا). هذه قضية تكتسي أهمية خاصة جداً: من المستحيل مثلاً أن "يصلح" وضع من الأوضاع عن طريق موقف إذا لم يعد الشخص الذي يرعى الأطفال أو العجزة أهلاً للثقة.

SEV (اليونان). ينبغي مراعاة خصوصيات العمل المنزلي.

EFC (سري لانكا). هناك بعض الشواغل الجدية بخصوص الامتثال. ولا ينبغي، على وجه الخصوص، اشتراط السماح لهيئات تفتيش العمل بالدخول إلى منازل الأسر.

UPS (سويسرا). ينبغي أن يتاح للعمال المنزليين سبل الوصول نفسها كما للعمال الآخرين.

IOE. ينبغي إعادة النظر في الصيغة. ولا بد من مراعاة الصفة الفريدة للعمل المنزلي، فعلى سبيل المثال إذا فقد صاحب العمل الثقة في عامل يرعى الأطفال، فإن الموقف لا يمكنه إرغام صاحب العمل على إرجاعه إلى عمله. وبدلاً من ذلك، ينبغي تشجيع الحكومات على تقديم خدمات الوساطة الطوعية للأسر والعمال المنزليين من أجل تعزيز منافعتها واشتراط طريقة لتسوية النزاعات قبل اللجوء إلى القضاء كلما كان ذلك مناسباً وقابل للتطبيق.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

ردود أخرى: ٣. UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، LO (كوستاريكا)، ASTRADOMES (كولومبيا)، CGT (كولومبيا)، FS (البرازيل)، UGT، FENATRADE (الدانمرك)، CASC، CNUS، CNTD، (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، Histadrut (إسرائيل)، ITUC (أيرلندا)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS، TÜRK-İŞ (تركيا).

TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي أن يشمل ذلك سبل الوصول إلى المحاكم، وتقديم المساعدة القانونية المجانية وسبل الانتصاف في حالة نزاعات العمل.

UGTA (الجزائر)، CGT (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS (البرازيل)، CLC (كندا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUT، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، FNV، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، CUT-A (باراغواي)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. ينبغي أيضاً فرض عقوبات في حالة ارتكاب صاحب العمل لممارسات تعسفية، ويجب أن تكون هذه العقوبات فعالة وراعية ومناسبة ومتناسبة مع جسامة الجرائم المرتكبة.

CTA (الأرجنتين). ينبغي أن يتاح للعمال المنزليين سبل الوصول نفسها كما لجميع العمال الآخرين.

BAK (النمسا). ينبغي أن يشمل ذلك إجراءات لتسوية فعالة وعادلة للنزاعات وفقاً للقانون الوطني، والمشورة الفعالة والحماية القانونية.

BILS (بنغلاديش). ينبغي أن تغطي قوانين العمل الوطنية القائمة العمل المنزلي الذي لا بد من أن يخضع لمراقبة السلطات المعنية بالعمل وهيئات التفتيش.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي تزويد العمال المنزليين بسبل سهلة للوصول إلى المحاكم والمساعدة القانونية المجانية، وينبغي أن يحق لهم سبل الانتصاف القانونية في حالة تعرضهم للممارسات التعسفية.

FENATRAD (البرازيل). تفتيش العمل عنصر أساسي. وينبغي وضع آليات لتقديم الشكاوى بسرعة.

CNTB (بوركينافاسو). ينبغي توفير خدمات تفتيش العمل وسبل اللجوء إلى القضاء.

ONSL (بوركينافاسو). يشمل ذلك سبل الوصول إلى المحاكم وتقديم المساعدة القانونية والقضائية والحق في الدفاع والتعويض عن الأضرار التي نتجت عن عقوبات صاحب العمل.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن يكون لهم الحق في محاكمة تجري وفق الأصول القانونية، وتدريبهم على نزاعات العمل.

ASTRADOMES (كوستاريكا). ينبغي مراعاة مسألة أنه من الصعب تقديم أدلة على الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المنزليون لأنهم يتقاسمون مكان عملهم مع صاحب العمل فقط. كما ينبغي مراعاة صعوبة إجراء تفتيش العمل لأن أماكن العمل غالباً ما تكون البيوت الخاصة.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي اطلاع العمال المنزليين على هذه الإجراءات.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي لهم التمتع بحق اللجوء إلى جميع سبل الانتصاف القانونية (القضاء الإداري أو تفتيش العمل أو محاكم العمل أو المحاكم العامة).

DEOK (قبرص). ينبغي أن يحدد العقد المكان الذي يمكن للعمال أن يقدموا فيه الشكاوى.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). يتعين على مفتشي العمل القيام بعمليات تفتيش عشوائية ولا بد من أن تكون لهم المهارات الضرورية لتفتيش البيوت الخاصة.

CFDT (فرنسا). ينبغي مراعاة خصوصيات العمال المنزليين الذين غالباً ما يكونون معزولين من أجل أن نضمن لهم سبل متساوية للوصول إلى العدالة.

CGT-FO (فرنسا). ينبغي أن يشمل ذلك الحق في المطالبة بالانتصاف القضائي والحق في المساعدة القانونية. وينبغي أن يفرض القانون عقوبات في حالة انتهاك صاحب العمل للحقوق، ويجب أن تكون هذه العقوبات رادعة بما فيه الكفاية.

DGB (ألمانيا). ينبغي أن تتاح للعمال المنزليين سبل الوصول إلى المحاكم وتوفير التكاليف القانونية وتكاليف المحكمة. كما ينبغي فرض عقوبات فعالة عند ارتكاب أصحاب العمل ممارسات تعسفية.

GSEE (اليونان). قد تضعف فعالية اللجوء إلى القضاء بسبب خوف العمال من انتقام أصحاب العمل منهم في حالة تقديم شكاوى؛ وتثار التساؤلات حول فعالية تقديم المساعدة القانونية لجميع المتأثرين من الأشخاص ذوي الدخل المتدني. ولهذا، ينبغي فرض عقوبات فعالة ومباشرة ومتناسبة.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي للدول الأعضاء اتخاذ تدابير لحماية جميع العمال المهاجرين من خلال ترتيبات منها وضع آليات بديلة فعالة لتسوية النزاعات.

CNTG (غينيا). ينبغي في هذا الصدد، تنسيق الاتفاقيات والتوصيات والصكوك الأخرى المتعلقة بحماية العمال المنزليين.

CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون هناك مكتب يوفر لهم جميع أنواع المساعدة.

CFTUI (الهند). وضعت أغلبية البلدان إجراءات لتسوية النزاعات، وينبغي توفير سبل الوصول إليها للعمال المنزليين. وإذا كانت هذه الإجراءات غير كافية، فيجب وضع إجراءات خاصة بالعمال المنزليين.

CGIL (إيطاليا). يمكن إنشاء هيئة مشتركة يديرها الشركاء الاجتماعيون من أجل تسوية النزاعات إلى جانب الحل التقليدي الذي يوفره النظام القضائي الوطني.

CISL (إيطاليا). طبقاً للاتفاقيات الجماعية الوطنية. وفي إيطاليا، توجد اللجان المحلية للوساطة.

UIL (إيطاليا). ينبغي الإشارة أيضاً إلى الخصوصية.

JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي على وجه الخصوص، أن تنص الاتفاقية على عقوبات ضد أصحاب العمل الذين يرتكبون ممارسات تعسفية أو عمليات تحرش.

CTM (المكسيك). ينبغي القيام بذلك لجميع العمال.

UNT (المكسيك). قد يكون من المستحسن إنشاء هيئات خاصة أو آليات فعالة أخرى تكون مجهزة بما فيه الكفاية للمساعدة وتسوية نزاعات العمل الخاصة بالعمال المنزليين.

FNV (هولندا). ينبغي أن تكون الإجراءات عادلة وفعالة وأمنة. وينبغي أن يشمل ذلك سبل الوصول إلى المحاكم وتقديم المساعدة القانونية وسبل الانتصاف القانونية في حالة انتهاك الحقوق.

CNT (النيجر). ينبغي توفير سبل الوصول إلى المساعدة القانونية للعمال المهاجرين إضافة إلى سبل الانتصاف القانونية في حالة نزاعات العمل. كما ينبغي فرض عقوبات في حالة ارتكاب صاحب العمل ممارسات تعسفية.

CONATO (بنما). ينبغي توفير سبل الوصول إلى المساعدة القانونية المجانية للعمال المنزليين، ولا سيما العمال المهاجرون في حالة انتهاك صاحب العمل لحقوقهم.

CUT، CTP (بيرو). إن تفتيش العمل وتوفير آليات سريعة لتقديم الشكاوى عناصر أساسية.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي وضع آليات للتفتيش، بما فيها المخططات على مستوى القرية والمحاكم المتخصصة أو الوكالات شبه القضائية لتسوية النزاعات، إضافة إلى آليات لضمان التعرف أكثر على أوضاع العمال المنزليين والوصول إليهم على نحو أفضل، ومن بين هذه الآليات القيام بتسجيلهم. وينبغي للدول الأعضاء أن تضمن للعمال المنزليين سبل الوصول إلى المساعدة القانونية المجانية وخدمات المساندة الأخرى، بما فيها الترجمة الفورية والخدمات النفسية الاجتماعية، وذلك بغية أن يكونوا هم وأصحاب عملهم على دراية بحقوقهم ومسؤولياتهم، كما ينبغي منع توظيف العمال المنزليين من طرف أصحاب عمل معروفين بعدم دفع أجور العمال أو ارتكاب ممارسات عنيفة أو تعسفية ضدهم.

CCOO (اسبانيا). ينبغي أن يكون الهدف وضع حقوق جميع العمال على المستوى ذاته.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يشمل ذلك وصول العمال إلى النقابات ومفتشيات العمل والمحامين المدافعين عن حقوق الإنسان بدون أية تكلفة على العمال.

NATURE (سري لانكا). يتعين أن ينص القانون الوطني على ذلك.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلند). ينبغي أن تنص الاتفاقية على توفير المساعدة القانونية المجانية وسبل الانتصاف القانونية في حالة انتهاك حقوق العمال المنزليين.

CSTT (توغو). ينبغي أن تنطبق هذه الإجراءات على جميع العمال دون تمييز.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). يمكن للعمال المنزليين في ترينيداد وتوباغو التماس الانتصاف فقط في حالة عدم احترام الحد الأدنى للأجور وقانون حماية الأمومة، ولا يمكنهم ذلك في حالة الطرد التعسفي.

UGTT (تونس). ينبغي أن تفرض الاتفاقية أيضاً عقوبات في حالة ارتكاب صاحب العمل ممارسات تعسفية.

FPU (أوكرانيا). ينبغي القيام بذلك طبقاً للقانون الوطني.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي القيام بذلك من خلال المفاوضة الجماعية الثنائية أو الثلاثية.

IUF. ينبغي أن يكون للعمال المنزلي الحق في الحصول على المشورة القانونية التي ينبغي أن تقدمها النقابات العمالية، وتعيين شخص آخر من اختياره ليمثله في المحكمة أو في أي إجراءات أخرى لتسوية النزاعات.

السؤال ٣٢

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو أن تضمن وجود ترتيبات لضمان التقيد بالقوانين واللوائح الوطنية المنطبقة على العمال المنزليين، من قبيل خدمات تفتيش العمل، مع إيلاء الاعتبار الواجب للخصوصية؟ يرجى توضيح ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٥٧. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، إيطاليا، الأردن، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا،

موريتانيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ٥. النمسا، البحرين، مصر، المكسيك، اليمن.

ردود/أخرى: ٦. الصين، الجمهورية التشيكية، غينيا، نيوزيلندا، النرويج، اسبانيا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي استحداث خدمة خاصة لتفتيش العمل بالنسبة للعمال المنزليين، وينبغي أن تولي عمليات التفتيش المراعاة الواجبة للخصوصية.

أستراليا. ينطبق عليهم ما ينطبق على العمال الآخرين.

النمسا. يعفي القانون في النمسا صراحة الأسر الخاصة من الأحكام القانونية التي تنص على تفتيش العمل. كما أن الدستور قد يمنع تفتيش الأسر الخاصة. ويخضع تطبيق أحكام القانون المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين من طرف سلطة عامة للأحكام الجنائية التي تنطبق في حالة انتهاك الأحكام القانونية.

بلجيكا (CNT). قد تلعب اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) دوراً مهماً لضمان تنفيذ الإجراءات.

بلجيكا (SPF). فيما يخص عمليات تفتيش العمل في البيوت الخاصة، يقتضي النظام البلجيكي موافقة صاحب العمل/ رب البيت أو ترخيص مسبق من السلطة القضائية.

دولة بوليفيا/ المتعددة القوميات. ينبغي القيام بعمليات تفتيش السلامة والصحة المهنية بانتظام أو عند وجود شكاوى.

البرازيل. في البرازيل، لا بد من أمر قضائي من أجل دخول منزل خاص.

كندا. من المهم معالجة قضايا الخصوصية.

شيلي. ينبغي لتفتيش العمل أن يشمل العمل المنزلي رغم أنه يتم في البيوت الخاصة. كما يتعين على سلطات تفتيش العمل إيجاد طريقة ملائمة للتحقيق في الانتهاكات المزعومة لقانون العمل.

الصين. يتعين على الدول الأعضاء أن تضمن تطبيق القانون واللوائح الوطنية على العمال المنزليين وفقاً للظروف الخاصة لكل دولة عضو.

كوبا. ينبغي اتخاذ ترتيبات لضمان تدخل سلطات تفتيش العمل في أعقاب شكاوى من جانب العمال المنزليين.

اكوانور. ما لم ينتهك ذلك الخصوصية وحقوق الملكية.

مصر. لا يمكن تقديم خدمات تفتيش العمل في مجال العمل المنزلي وذلك نظراً للطبيعة الخاصة لمكان العمل وخصوصيته.

فرنسا. ينبغي تسهيل عملية تطبيق القوانين على العمال المنزليين دون أن يكون هناك خطر انتهاك مفتشي العمل لخصوصية المنزل.

غواتيمالا (DPS). على أي حال، ينبغي السماح بالتفتيش بعد إصدار أمر قضائي.

غواتيمالا (UMT). سيكون من الملائم إنشاء خدمة لتفتيش العمل. وينبغي للجنة الثلاثية تقييم النتائج.

غينيا. ينبغي وضع آليات لضمان الامتثال للقانون الوطني فيما يخص احترام خصوصية العمال المنزليين.

لبنان. مع الموافقة شرط تحديد قواعد وأصول الدخول إلى المنازل من قبل تفتيش العمل، كالإعلام المسبق قبل الزيارة.

الأردن. يكون ذلك في حال ورود شكاوى فقط.

ماليزيا. ينبغي أن تشمل الترتيبات تسجيل جميع العمال المنزليين لدى السلطة المسؤولة، وإرسال مفتشي العمل بانتظام لمراقبة ظروف العمل في البيوت وتقييمها قبل الموافقة على العمل.

موريشيوس. تشمل الترتيبات الممكنة التي يتعين النظر فيها تسجيل العمال المنزليين لدى سلطة مختصة عن طريق أصحاب عملهم، وزيارة السلطات المعنية للبيوت قبل بداية العمل، وإنشاء آليات تمكن من تقديم الشكاوى مثل خطوط الاتصال الهاتفي المباشر لتقديم المساعدة.

الجيل الأسود. ينبغي أن يُطلب من مفتشي العمل المعيّنين رصد البيوت الخاصة من خلال الزيارات المفاجئة والمقابلات الخاصة مع العمال المنزليين بخصوص ظروف عملهم.

المغرب. ينبغي أن تضم آلية المراقبة هيئة مختصة في تفتيش العمل.

موزامبيق. يتعين على مفتشي العمل التحقق من الامتثال لقوانين العمل فيما يخص واجبات العمال المنزليين وحقوقهم، وينبغي اتخاذ تدابير لتفادي تعريض حياتهم للخطر أو المساس بسلامتهم الجسدية.

ميانمار. ينبغي توفير خدمات تفتيش العمل خطوة بخطوة.

نيبال. ينبغي أن تشمل الترتيبات الموضوعية لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية آلية لتفتيش منتظم لظروف عمل العمال المنزليين وظروف عيشهم. ومن المهم مع ذلك احترام خصوصية صاحب العمل.

نيوزيلندا. يمكن لأي عامل في نيوزيلندا الاتصال بمفتشية العمل من أجل إنفاذ حقوق العمل الدنيا. بيد أن مفتشي العمل لا يمكنهم دخول منزل خاص خلال عملية التفتيش دون موافقة صاحبه، إلا إذا حصلوا مسبقاً على إذن خاص بذلك.

نيكاراغوا. تفتيش العمل هو الوسيلة الأهم لمراقبة الامتثال لقانون العمل. وينبغي تغليب حقوق العمال المنزليين على خصوصية صاحب العمل.

النرويج. في النرويج لا تتكلف سلطة تفتيش العمل بالتفتيش وليس لها السلطة للقيام بذلك فيما يخص العمال المنزليين، بسبب خصوصية البيوت ولأن العمل المنزلي يُعتبر عادة أقل خطورة من سائر أنواع العمل. ولكن في السياق الدولي، ينبغي النظر في أحكام تقيم توازناً أفضل بين حماية حقوق العمال وخصوصية المنزل.

عُمان. على أن يكون ذلك وفق آلية معينة، مثلاً في حالة وجود شكوى من العامل يطلب إذنًا قانونياً من الجهات المختصة في البلد بحيث يتم إصدار إذن قانوني لزيارة منزل صاحب العمل على أن يُخطر بالزيارة وأسبابها بوقت كافٍ.

بنما. خدمات تفتيش العمل في غاية الأهمية لضمان أن العمل المنزلي يحترم الشروط المناسبة. وينبغي أن يكون تعزيز آليات التفتيش والتصدي لمسألة الحق في الخصوصية، من بين الشواغل الرئيسية في الاتفاقية التي ستعتمد.

بيرو. يمكن أن تنص الاتفاقية على التزام كل دولة عضو بالقيام بالتفتيش مرتين في السنة على الأقل، مما سيسمح بعدم المساس بخصوصية المنزل. وفي بيرو، ينص القانون على أن مفتشي العمل لا يدخلون البيوت إلا بموافقة أصحاب العمل. ولكن في إطار الاتفاقية، ينبغي أن تكون موافقة أصحاب العمل إجبارية وأن يخضع الرافض لعقوبة دفع الغرامات. وينبغي السماح بدخول المفتشين الذين يحددون هويتهم وفق الأصول من أجل التأكد من وجود عقد العمل وتمتع العمال المنزليين المقيمين في المنزل بظروف عيش مناسبة.

الفلبين. ينبغي تطبيق ذلك بالتدرج وفقاً للحالة السياسية والاقتصادية للبلد المعني. واحترام مبدأ الخصوصية كما ينص عليه الدستور الفلبيني يصعب القيام بعمليات تفتيش العمل. وقد تشكل قلة عدد مفتشي العمل عقبات أخرى، ولا سيما في البلدان النامية. وبالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين، يُجري مكتب الفلبين المعني بالعمل خارج البلد بعمليات التفتيش أو زيارة أماكن العمل لضمان ظروف عمل مناسبة للعمال الفلبينيين خارج البلد.

بولندا. ينبغي أن تراعي الاتفاقية مسألة أن العمل يتم في البيوت الخاصة، وينبغي بذل الجهود لحماية حق صاحب العمل في الخصوصية واحترام حياته الأسرية.

البرتغال. شريطة عدم المساس بحرمة الملكية الخاصة والحق في الخصوصية.

قطر. من خلال وضع ترتيبات العمل وتكثيف عمليات تفتيش العمل وفرض الغرامات وإحالة المخالفات للقضاء.

المملكة العربية السعودية. مع ملاحظة أن التفتيش في المنازل من القضايا الحساسة التي لا يمكن تنفيذها دون المساس بالخصوصية وحرمان البيوت. ولذلك فإن إجراءات التفتيش لا يمكن العمل بها إلا في حالات وجود شكاوى من العاملين المنزليين ووفق نصريح قضائي.

صربيا. ينبغي القيام بعمليات تفتيش العمل لرصد تنفيذ جميع تشريعات العمل والاستخدام.

اسبانيا. يشكل عموماً الحق في حرمة المنزل قيوداً أمام زيارات مفتشي العمل.

سري لانكا. ينبغي أن تأخذ خدمات تفتيش العمل بعين الاعتبار طبيعة مكان العمل، وثقافة البلد ونظامه الاجتماعي، والمسائل المتعلقة بالخصوصية.

تايلند. ينبغي القيام بذلك وفقاً للظروف الوطنية.

تونس. نظراً للطبيعة الخاصة للعمل المنزلي، ينبغي تكليف هيئة مرخصة بالدخول إلى البيوت الخاصة بمسؤولية ضمان الامتثال للقوانين الوطنية.

الإمارات العربية المتحدة. يجب أن يكون التفتيش في المنازل بإذن من النيابة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٥. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).

لا: ٢. CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي القيام بذلك وفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

ANDI (كولومبيا). تثير مسألة القيام بعمليات التفتيش في البيوت الخاصة شواغل خطيرة. ولا ينبغي اعتبار عمليات التفتيش هذه آلية ممكنة لضمان الامتثال للصك.

HUP (كرواتيا). هذه قضية معقدة للغاية تتطلب مراعاة الجوانب المتعلقة بالثقافة والخصوصية ودور الشرطة وسلطات الهجرة.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣١.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي ألا يتم ذلك إلا في أعقاب تقديم شكوى.

JCC (الأردن). وذلك بتنسيق بين خدمات تفتيش العمل ومديرية عمال المنازل وأصحاب العمل، على أن يكون ذلك في حالة ورود شكوى.

NHO (النرويج). هناك أسباب وجيهة تحتاج الشرطة بموجبها في غالب الأحيان لتصريح من النيابة العامة أو القاضي قبل السماح لها بالدخول إلى منزل خاص.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣١.

UPS (سويسرا). لا ينبغي وضع آليات إضافية.

IOE. منزل الأسرة في الكثير من الثقافات شيء مقدس وتحتاج الشرطة إلى جانب وجود سبب وجيه إلى تصريح من القاضي قبل الدخول إليه. وقد يؤدي تمكين المفتشين من الدخول إلى المنازل أو اشتراط ذلك خلافاً لإرادة أربابها إلى تثبيط همة الدول الأعضاء للمصادقة على الاتفاقية. وقد يكون هناك محظورات دستورية أيضاً. والمعيار السليم لا يمكنه أن يتضمن التزامات متناقضة أو يؤدي إلى حالات سيحدث فيها الخلاف. ويبقى من غير الواضح أيضاً لماذا سيكون من الضروري النص على دخول المفتشين إلى المنازل. فالشرطة يمكنها أن تتكلف بالسلوك الإجرامي وسلطات الهجرة تتمتع أصلاً بسلطة واسعة في مجال التفتيش والدخول. وفيما يتعلق بالانتهاكات المزعومة لقانون العمل، يمكن من جملة أمور توجيه خطابات لأصحاب العمل لتقديم الوثائق ودعوتهم إلى اجتماعات للتحقيق وتزويدهم بقوائم من الأسئلة للإجابة عليها. ولذا، ينبغي تطبيق درجة أكبر من العمومية مع تعديل الصيغة كما يلي: "(...) المنطبقة على العمال المنزليين، مع إيلاء الاعتبار الواجب للطبيعة الفريدة للعمل المنزلي الذي يتم في المنازل الخاصة. ولا يجب أن يكون في هذا الحكم أو هذا الصك ما يطلب من الدول الأعضاء فرض التفتيش الحكومي على منازل الأسر أو الدخول إليها".

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF

(كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٣. JTUC-RENGO (اليابان)، CCOO (اسبانيا)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). من الضروري وضع آليات يشارك فيها أيضاً ممثلو النقابات العمالية لضمان تنفيذ عمليات التفتيش دون المساس بحرية المنازل.

BAK (النمسا). ينبغي أن تتضمن الحصول على المعلومات اللازمة من السلطة المسؤولة (فيما يخص مثلاً معلومات عن إبرام عقد العمل والتسجيل لدى سلطات الضمان الاجتماعي، من أجل تمكين السلطات من تقديم المعلومات والمشورة والمساعدة على الأقل).

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي القيام بعمليات تفتيش السلامة والصحة المهنية بانتظام أو عند وجود شكوى.

CLC (كندا). ينبغي أن تكون الترتيبات مماثلة لتلك الموضوعية لجميع العمال الآخرين بموجب قوانين العمل وقوانين الخصوصية التي توجد في الدول الأعضاء والولايات القضائية في دولة فيدرالية.

CGT (كولومبيا). ينبغي أن تكون هذه الآليات فعالة.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي تشجيع الحملات الإعلامية في هذا الصدد.

DEOK (قبرص). من المهم إنشاء هذه الخدمات لتفتيش العمل من أجل حماية العمال المنزليين من الاقتصاص.

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٣١.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي لتفتيش العمل أن يشمل العمال المنزليين المهاجرين أيضاً. ولا بد من إنشاء خط اتصال هاتفي مباشر لتقديم المساعدة لهم، وينبغي عند استفادتهم من هذه الخدمة أن يُحترم خصوصيتهم وألا يُمارس التمييز ضدهم على أساس وضعهم كمهاجرين.

CNTG (غينيا). ينبغي وضع آليات لضمان الامتثال للتشريعات الوطنية، لأن لدى البلدان ممارسات تتماشى مع الاتفاقية.

CGT (هندوراس). ينبغي تدريب السلطات المكلفة بضمان الامتثال للاتفاقية والقانون الوطني.

KSBSI، KPSPI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي إجراء زيارات التفتيش لضمان امتثال الطرفين للقانون.

CGIL (إيطاليا). من الصعب "تفتيش" المنازل. ولذا ينبغي التأكيد بشدة على الأساليب غير المباشرة مثل المساهمات المخصصة من الضرائب.

CTM (المكسيك). رغم أن تفتيش العمل من شأنه ضمان حقوق العمال، فإن هذا الأمر قد يؤدي أيضاً إلى الفساد وانتهاك الحق في الخصوصية.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يحدد الصك أنه يتعين إدراج هذا الحكم في القانون الوطني المعني لأن مكان العمل (المنزل) رغم كونه مكاناً خاصاً، فعلى الدولة أن تراقبه بهدف ضمان الامتثال للقانون المعني.

LO (النرويج). لئن كان من الصعب إيجاد توازن بين حق أصحاب العمل في الخصوصية وحق العمال في مكان عمل آمن، فإنه لا بد من التأكيد على أن للنرويج آلية لتفتيش المنازل الخاصة فيما يتعلق مثلاً بمنازل الحضانة أو عندما يرغب الزوجان في تبني طفل.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن توافر المهارات والمعارف الضرورية لدى العمال المنزليين لحماية أنفسهم من الاستغلال، وأن تكفل بأن القوانين والسياسات الحالية المتعلقة بالهجرة تتماشى مع الاتفاقية، والقيام بالتحقيقات في أوضاع العمال المنزليين في بلدانها بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). على أي حال، قد يكون من الصعب إجراء عمليات التفتيش.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي احترام خصوصية العامل.

CCOO (إسبانيا). تبذل الجهود لتشجيع إنشاء منشآت تقدم الخدمات المنزلية. ووجود هذه المنشآت قد يمكن من تنظيم حقوق العمال المنزليين عبر المفاوضة الجماعية وضمان التمثيل النقابي. ومن شأن ذلك أيضاً أن يسمح بمراقبة تفتيش العمل في هذه المنشآت، مما سيضمن الامتثال للمعايير ذات الصلة.

NTUF (سري لانكا). ينبغي القيام بذلك عند سنّ قوانين العمل التي تشمل العمال المنزليين.

CSTT (توغو). ينبغي توجيه الشكاوى إلى سلطات تفتيش العمل وفي حالة الفشل في التوصل إلى حل، يتم اللجوء إلى المحكمة.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). يمكن وضع نظام لرصد الانتهاكات المرتكبة ضد العمال المنزليين دون زيارة المنازل، باستثناء الحالات القصوى التي يبلغ فيها عن وقوع الممارسات التعسفية والتحرش الجنسي والعمل الجبري والاتجار بالبشر. ويمكن أن يتم في إطار هذا النظام تنظيم مقابلات مع أصحاب العمل أو إعطائهم استبيانات بخصوص الأجور وظروف الاستخدام وشروطه مع تحديد مهلة للرد. وينبغي أن يكون الرد إجبارياً وأن تُفرض عقوبات في حالة الرفض أو الإدلاء بمعلومات خاطئة.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي أن يضمن الإنفاذ بمشاركة منظمات ونقابات العمال المنزليين التي تتعامل معهم.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي وضع آلية ملائمة وفعالة لتفتيش مكان العمل مع حماية صاحب العمل والعمال على حد سواء.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ليس القانون الوطني (في جمهورية فنزويلا البوليفارية على الأقل) السبب في عدم امتثال الدولة وأصحاب العمل للاتفاقيات المصادق عليها، ولكن السبب في عدم الامتثال هو الافتقار إلى إنفاذ المعايير الدولية.

IUF. ينبغي ألا يحرم حق الأسرة في الخصوصية العمال المنزليين من الحق في مكان عمل تتوفر فيه ظروف عمل آمنة وصحية. ولا بد من اعتبار المنازل التي تكون في الوقت ذاته أماكن العمل كأي مكان عمل آخر. وينبغي للاتفاقية أن تنص على إمكانية إخضاع منزل ما لتفتيش منتظم وعند الطلب. وفي هذا الصدد، ينبغي الاسترشاد بالاتفاقية رقم ٨١.

السؤال ٣٣

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أن أحكامها ينبغي أن تُطبق بموجب القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو أي تدابير أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة لتشمل العمال المنزليين وتكييفها، عند الاقتضاء، ووضع تدابير محددة للعمال المنزليين؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٠. ألبانيا، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٣. كولومبيا، مصر، نيوزيلندا.

ردود أخرى: ٥. الأرجنتين، الصين، الجمهورية التشيكية، إسبانيا، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. انظر السؤال ٣١.

الصين. ينبغي أن تنص الاتفاقية على أنه يمكن مد نطاق التدابير القائمة الملائمة لطبيعة العمل المنزلي الخاصة بشكل تدريجي لتشمل العمال المنزليين بغية إدماجهم في المجتمع.

كولومبيا. ينبغي أن يُدرج ذلك في قانون العمل في كل بلد وليس في الاتفاقية.

مصر. إن الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي تجعل تمديد نطاق التدابير القائمة أمراً مستحيلاً.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي رصد تطبيقها.

الأردن. وضع التدابير المحددة للعمال المنزليين لما لهذه الفئة من خصوصية بطبيعة عمل الأسرة.

المكسيك. ينبغي مراعاة خصوصيات القانون في كل دولة عضو، ولا بد من أن تكون كل دولة عضو حرة في طريقة إدراج التدابير التي تنظم العمل المنزلي في تشريعاتها.

نيبال. ينبغي وضع تدابير خاصة وملائمة للعمال المنزليين في القوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية الوطنية من أجل كفالة حقوقهم وضمان الأمن لهم.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢.

بيرو. ينبغي لأي دولة عضو تطبيق الاتفاقية من خلال القوانين واللوائح التي تتماشى مع أحكام الاتفاقية فقط في الوقت الذي تكون فيه مساهمة للخصوصيات الوطنية. وإذا كان القانون المتعلق بالعمال المنزليين موجوداً من قبل، فينبغي مواعته مع الاتفاقية.

البرتغال. يمكن أن يكون هذا الحكم بمثابة مبدأ توجيهي للدول الأعضاء.

إسبانيا. ينبغي للبلدان اعتماد أحكام قانونية تكون عامة التطبيق.

السويد. ينبغي الاستعاضة عن حرف "أو" بحرف "و".

سويسرا. نعم إذا توقفت الجملة عند "أو أي تدابير أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية".

اليمن. يجب أن تشملهم القوانين أو اللوائح مع وضع تدابير محددة للعمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١ .

نعم: ٤. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).

لا: ٥. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، IOE.

ردود أخرى: ٢. EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). ليس ذلك ضرورياً إذا اعتمدت توصية.

SEV (اليونان). من الأحسن اعتماد توصية.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي أن يكون هناك لوائح خاصة.

JCC (الأردن). يجب أن تطبق أحكامها بموجب القوانين واللوائح الوطنية.

NHO (النرويج). هذه مسألة خاصة بالسياسة الوطنية.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣١.

UPS (سويسرا). في سويسرا، تنطبق قوانين العمل العامة على العمال المنزليين.

IOE. ليس ذلك ضرورياً في حالة اعتماد توصية، وينبغي أن تكون مسألة متعلقة بالسياسة الوطنية والتشاور فقط. وسيكون أصحاب العمل قلقين من تمديد نطاق القوانين القائمة ذات التطبيق العام إلى هذا الميدان الفريد من العمل، وسيعارضون ذلك بشدة في بعض الحالات ووضع صيغة ملائمة من شأنه تفادي هذه المشكلة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٢ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ١ . CTS (السلفادور).

ردود أخرى: ٢ . FPU (أوكرانيا)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي مد نطاق القانون المنطبق على جميع العمال في الأرجنتين ليشمل العمل المنزلي الذي يخضع لنظام خاص أقل موثقة. إضافة إلى أنه ينبغي تعزيز المفاوضة الجماعية التي لا يتمتع بها حالياً هؤلاء العمال.

CUT (شيلي). تكتسي المفاوضة الجماعية في هذا المجال أهمية قصوى.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن للعمال المنزليين المهاجرين ظروف العمل المنطبقة على العمال المنزليين.

Cisl (إيطاليا). ينبغي تطبيق الاتفاقية عن طريق القوانين والاتفاقات الجماعية.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تراعي عملية تنظيم العمل المنزلي القوانين الوطنية والدولية والمبادئ العامة.

FPU (أوكرانيا). ليس ذلك ضرورياً. فبعد المصادقة على الاتفاقية، ينبغي للدول إدماجها في تشريعاتها الوطنية.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بحقوق مماثلة لحقوق العمال الآخرين.

السؤال ٣٤

هل ترون أنه ينبغي للاتفاقية أن تنص على أنه ينبغي لكل دولة عضو، عند تنفيذ أحكام الاتفاقية، أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦٤ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، الأردن، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريتانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، الفلبين، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

ردود أخرى: ٤ . النمسا، البرازيل، الجمهورية التشيكية، نيوزيلندا.

التعليقات

البرازيل . ينبغي إيجاد حل لضمان تمثيل أصحاب عمل العمال المنزليين.

كندا . كبديل من ذلك، يمكن استشارة منظمات أخرى تمثل العمال المنزليين وأصحاب العمل.

الصين . ينبغي إبراد المزيد من التوضيحات بشأن منظمات أصحاب العمل وممثليها.

السلفادور . هذا مهم لتعزيز الإدارة السديدة وإرساء الديمقراطية.

غواتيمالا (ONAM) . العمال المنزليون في غواتيمالا ليسوا منظمين وهذا سبب من أسباب جهلهم لحقوقهم وكيفية إنفاذها.

المكسيك . بهذه الطريقة ستتمشى المبادرات والسياسات العامة المنبثقة عن الصك مع الظروف التي يعيش فيها العمال المنزليون.

نيوزيلندا . تتشاور نيوزيلندا مع الشركاء الاجتماعيين في مناقشات ثلاثية بشأن المصادقة على جميع اتفاقيات العمل الدولية وتنفيذها.

نيكاراغوا . ينبغي أن يتم ذلك بالتدرج، لأنه إلى الآن لا توجد منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال معززة في هذا القطاع.

بنما . لا بد من الاستعداد لذلك بمشاركة أصحاب المصالح المعنيين بهدف ضمان تنفيذ الدول الأعضاء للاتفاقية. وعلى هذا الأساس، يمكن إدخال التغييرات الضرورية. وهذا يستوجب إجراء مشاورات مسبقة مع جميع القطاعات.

بيرو . ينبغي استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قبل عرض الصك إلى السلطات المختصة للمصادقة عليه.

بولندا . ينبغي أن تشمل المشاورات رابطات وكالات الاستخدام.

سويسرا . انظر السؤال ٩(أ).

تونس . ينبغي استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حيثما تكون موجودة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١ .

نعم: ٩ . ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ٢ . CNI (البرازيل)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي إجراء المشاورات وفقاً للقانون والممارسة الوطنيين لكل دولة عضو.
HUP (كرواتيا). إن كلمة "المعنية" مضللة وينبغي حذفها.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٣١.
NHO (النرويج)، IOE. قد يكون استخدام كلمة "المعنية" غير ضروري ومضلل. ويمكن إيجاد صيغة أفضل في اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، التي تشير إلى التشاور مع "منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً".

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، CTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ١. FEDUSA (جنوب أفريقيا).

ردود أخرى: ٤. CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، CGT (هندوراس)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

FENATRAD (البرازيل). ينبغي القيام بذلك حيثما أمكن.
CGT (كولومبيا). مهما يكن، فإن الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية التي يصعب ممارستها على أرض الواقع.
DEOK (قبرص). العمال المنزليون في الكثير من البلدان غير منظمين، ويجب عليهم الاعتماد على اهتمام النقابات العمالية بهم وحمايتهم لهم.
JOC، COSYGA (غابون). انظر اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).
UNSITRAGUA (غواتيمالا). قد يكون من المناسب كذلك إنشاء هيئة ثلاثية داخل وزارات العمل في كل دولة عضو، لتنسيق سياسات ظروف العمل في هذا القطاع.
CGT (هندوراس). ليس ذلك ضرورياً إذا كان الهدف من المشاورة يقتصر على إخبار المنظمات المعنية.

KSPSI، KSBSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي القيام بذلك طبقاً للاتفاقية رقم ١٤٤.
 UIL (إيطاليا). المشاورة الثلاثية أساسية في هذا الصدد.
 MTUC (ماليزيا). على الحكومات في نهاية المطاف، أن تتحمل مسؤولية الحفاظ على مصالح العمال المنزليين.
 UNT (المكسيك). ينبغي القيام بذلك باعتباره وسيلة لإغناء أحكام الصك.
 CONATO (بنما). لا يمكن للعمال المنزليين إنشاء نقابات عمالية بسبب ظروف عملهم الهشة والأجور المتدنية والمستوى التعليمي الضعيف. ولذا، ينبغي أن يوفر لهم القانون المعني الحماية الضرورية.
 CUT-A (باراغواي). يتعين على الدول أيضاً أن تعترف بمنظمات العمال وتزيل صعوبات هيكلية أو قضائية قد تعرقل إنشاءها. كما ينبغي تشجيع النقابات على الاعتراف بالعمال المنزليين وإدراجهم في هياكلها.
 TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن تتضمن الاتفاقية أحكاماً تشجع تنظيم العمال المنزليين وتمثيلهم في هيئات اتخاذ القرارات، بما فيها منظمة العمل الدولية.
 CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أن يتبع القانون الوطني المتعلق بالعمل المنزلي الإجراءات التشريعية نفسها التي تسري بموجب القانون الوطني المطبق على العمال الآخرين.
 FEDUSA (جنوب أفريقيا). قد يكون العمال المنزليون غير منظمين على نطاق واسع. وأكد أن أصحاب عملهم لن ينتموا إلى منظمات أصحاب العمل.

السؤال ٣٥ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للسلطة المختصة أن تتخذ أو تدعم تدابير لتعزيز بناء قدرات المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المنزليين، بما في ذلك المفاوضة الجماعية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٥٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، إندونيسيا، إيطاليا، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٠. النمسا، الجمهورية التشيكية، فرنسا، اليابان، ماليزيا، هولندا، البرتغال، قطر، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥. البرازيل، غينيا، الهند، نيوزيلندا، إسبانيا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي للحكومة تعزيز إنشاء المنظمات القطاعية لأصحاب العمل وللعمال من أجل تنظيم العمل المنزلي عبر المفاوضة الجماعية.

النمسا. في النمسا، تعود مسؤولية السياسة العامة للأجور إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال لوحدها. وقد يكون تدخل الدولة تدخلاً في نظام الاستقلالية الجماعية الذي جرى وضعه. وفي ميادين مثل العمل المنزلي الذي لا توجد فيه أي منظمات لأصحاب العمل يمكنها إبرام الاتفاقات الجماعية، يمكن للوكالة الفيدرالية للتوفيق وضع الحد الأدنى للأجور بعد تلقي طلب من النقابة المسؤولة. والأساس المنطقي لذلك هو التدخل بنوع من السلطة في حالة انعدام الأحكام القانونية الجماعية المستقلة.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. تكون المفاوضة في دولة بوليفيا المتعددة القوميات فردية (بين صاحب العمل الوحيد والعمال) لأنه لا وجود لأي منظمة لأصحاب العمل حتى الآن.

البرازيل. انظر السؤالين ٩(أ) و ٣٤.

شيلي. لا بد من الإشارة صراحة إلى أن اعتماد هذه التدابير ينبغي أن يتمشى مع القانون الوطني المعني بهذا الموضوع في كل بلد.

كولومبيا. ينبغي معاملة هذه المنظمات كباقي منظمات العمال ويتعين عليها أن تمتثل للقانون المعني.

كوستاريكا. ينبغي مراعاة القيود القائمة التي تطل المفاوضات الجماعية.

السلفادور. ينبغي ضمان ذلك باعتباره حقاً أساسياً من حقوق العمل اللائق.

فرنسا. لا ينبغي أن تكون هناك مفاضلة بين مختلف القطاعات.

غواتيمالا (ONAM، UMT). إن الحق في إنشاء النقابات حق أساسي وينبغي لوزارة العمل في كل دولة عضو أن تعززه.

اليابان. بدلاً من أن تحدد التوصية بشكل فردي محتويات التدابير بتفصيل، ينبغي أن تضع إطاراً ترويجياً كمبدأ إرشادي للبلدان، يحدد على سبيل المثال تدابير الحماية الأساسية للسماح لكل بلد باعتماد نهج ملائم لظروفه الخاصة وظروف العمال المنزليين الفعلية فيه.

الجبيل الأسود. ينبغي أيضاً للسلطات ضمان سبل الوصول إلى المعلومات بشأن جميع جوانب التمثيل الفعال للعمال المنزليين.

المغرب. ينبغي مراعاة مستوى التنمية في كل دولة عضو.

موزامبيق. وذلك نظراً إلى خصوصية العمل المنزلي.

هولندا. هذه مسألة تخص الشركاء الاجتماعيين.

نيوزيلندا. تشمل المفاوضات الجماعية وحقوق الانتماء إلى النقابات أو عدم الانتماء إليها جميع العمال في نيوزيلندا.

نيكاراغوا. هذا مهم جداً نظراً إلى الضعف الموجود.

بنما. لا بد من دعم منظمة العمل الدولية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لضمان مشاركتها في المشاورات.

بولندا. ينبغي القيام بذلك وفقاً للظروف الوطنية والاحتياجات الفعلية.

قطر. نرى ترك الحرية لتنظيمات العمال وأصحاب العمل لأن التدخل فيها قد يعود عليهم بنتائج سلبية. ويمكن دعمهم بطريقة غير مباشرة من خلال الجهة المختصة.

رومانيا. يقضي قانون العمل بأن جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، يتمتعون بحق المفاوضات الجماعية والحق في حماية البيانات الشخصية والحق في الحماية في حالة الطرد التعسفي.

المملكة العربية السعودية. في حالة وجود مثل هذه المنظمات.

اسبانيا. ينبغي أن يطلب الحكم من الدول الأعضاء الدعم دون اتخاذ هذه التدابير نظراً إلى الصعوبات التي يواجهها العمال وأصحاب العمل في هذا القطاع من حيث التنظيم، وهو ما يعني صعوبات من حيث المشاركة في المفاوضات الجماعية.

سورينام. إن تنفيذ هذا الحكم سيضع قيوداً كبيرة على الموارد الحكومية.

سويسرا. هذه ليست مسؤولية الدولة.

الولايات المتحدة. ينبغي، على أي حال، أن تنص التوصية على ضرورة اتخاذ التدابير لضمان أن أية جهود لتعزيز بناء القدرات ستشمل المنظمات المذكورة أيضاً.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي أن ينطبق كذلك على جميع منظمات المجتمع المدني والسلطات الوطنية المسؤولة عن تعزيز حقوق العمال المنزليين وحمايتهم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٨. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، IOE.

لا: ٤. CNI (البرازيل)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٣. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.
HUP (كرواتيا). ينبغي حذف الإشارة الخاصة إلى المفاوضة الجماعية.
EK, KT, VTML (فنلندا). يمكن اتخاذ التدابير الداعمة وفقاً للممارسات الوطنية شريطة احترامها للاشتراطات المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.
ESEE (اليونان). بشرط أن يكون ذلك ممكناً وأن يكون هناك ممثلون منتخبون من أصحاب العمل والعمال يمثلون فئات واسعة من الطرفين.
KEF (جمهورية كوريا). تتوقف عقود عمل العمال المنزليين على فرد معين في أسرة ما. ولذا فمن الصعب أن تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ولا يمكن أن تكون المفاوضة الجماعية فعالة ما دام أن هدفها هو تحسين ظروف عمل "عمال متعددين". وبالتالي ينبغي أن تبقى العقود فردية.
NHO (النرويج). ينبغي أن تدعم خدمات بناء القدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القائمة على المستوى الوطني في مجال التنظيم والخدمات. وكون العمل المنزلي عملاً فردياً إلى حد كبير سيؤدي إلى ظهور تحديات في هذا الشأن.
UPS (سويسرا). هذه مسألة ينبغي أن يناقشها الشركاء الاجتماعيون.
IOE. يبدو أن الإشارة الخاصة إلى المفاوضة الجماعية غير ضرورية. وقد يكون من الأفضل تسخير الموارد في مجالات الإعلام والترويج والإنفاذ على المستوى الوطني. وقد تكون هناك قضايا أكثر إلحاحاً على المستوى الوطني ينبغي حلها أولاً (مثل دفع الأجور والحماية من العنف). إضافة إلى أن المفاوضة الجماعية يمكن أن تكون أيضاً مشكلة مفاهيمية وعملية في هذا السياق نظراً إلى أن هذا النوع من العمل يتسم بطابع فريد وفردى إلى أبعد الحدود.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)،

NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ٢. JTUC-RENGO (اليابان)، CGTP-IN (البرتغال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). من الأساسي الاعتراف بحقوق العمال المنزليين. ومن بين أوجه العجز الرئيسية لقانون العمل المنزلي عدم مراعاة حقوق نقابات العمال.

BAK (النمسا). لطالما كان تنظيم نقابات العمال المنزليين صعباً على نحو خاص.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). تكون المفاوضات في دولة بوليفيا المتعددة القوميات فردية (بين فرادى أصحاب العمل والعمال) لأنه لا وجود لأي منظمة لأصحاب العمل حتى الآن.

FENATRAD (البرازيل). من المهم تقادي المفاوضات الفردية التي قد تفوض حقوق العمال المنزليين.

CGT (كولومبيا). ينبغي أن يكون ذلك ممارسة قائمة في بلد ديمقراطي.

CFDT (فرنسا). ينبغي مراعاة خصوصيات هذا القطاع.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). يتعين على وزارات العمل في كل دولة ضمان تمتع العمال المنزليين بالحقوق في الحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية.

CNTG (غينيا). باعتبار هذه السلطات مكلفة بضمان تنفيذ الاتفاقيات.

CFTUI (الهند). ينبغي الإشارة بشكل خاص إلى المفاوضة الجماعية.

HMS (الهند). ينبغي إيلاء الأهمية الواجبة لنقابات العمال الوطنية التي تعترف بها حكومة الهند.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). هذا مهم من أجل تعزيز دور هذه المنظمات في صون اللوائح ورصد الانتهاكات.

CGTP-IN (البرتغال). كل هذه الأمور تتعلق بحقوق أساسية ذات طبيعة إلزامية وينبغي إدراجها في الاتفاقية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). هذا مهم بهدف ضمان قدرة الأطراف على التفاوض بفعالية ومعرفة حقوقها.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). على أي حال، ينبغي أن تركز التوصية على وضع معايير وتدابير للحماية وشبكات للسلامة.

السؤال ٣٦

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء، عند تنظيم ظروف العمل والمعيشة، أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الشباب، بما في ذلك فيما يتعلق بوقت العمل والقيود المفروضة على القيام ببعض أنواع العمل المنزلي؟ إذا كان الرد بالإيجاب، يرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٥٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، الجمهورية التشيكية، أكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايفيا، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، إسبانيا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٨. البحرين، قبرص، اليابان، لبنان، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٧. كرواتيا، غواتيمالا، نيوزيلندا، عُمان، بنما، قطر، سري لانكا.

التعليقات

ألبانيا. ينبغي القيام بذلك وفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

- الأرجنتين. انظر السؤال ١٠. ينبغي النظر أيضاً في توفير التعليم والتدريب.
- أستراليا. ينبغي تحديد أنواع العمل، التي يمكن للعمال تحت السن الأدنى القيام بها وساعات العمل وذلك بشكل مفصل بموجب توصية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٤٦) على سبيل المثال.
- النمسا. نعم إذا كان المقصود من تعبير "العمال المنزليين الشباب"، العمال تحت سن ١٨ سنة.
- بلجيكا. لا ينبغي أن يعمل العمال الشباب لساعات طويلة للغاية أو في عمل يفوق طاقتهم أو يهدد صحتهم وسلامتهم.
- البرازيل. نظراً إلى الأخطار المهنية التي ينطوي عليها العمل المنزلي، ينبغي أن يكون سن استخدام العمال المنزليين ١٨ سنة. ومهما يكن، يمكن تنفيذ هذا الشرط بالتدريج على مدى مدة معينة.
- كندا. انظر الاتفاقية رقم ١٣٨.
- شيلي. يمكن القيام بذلك من خلال ضمان الوصول إلى التعليم والتدريب.
- الصين. ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى القاصرات.
- كولومبيا. ينبغي القيام بذلك وفقاً للاتفاقيات الدولية والقانون الوطني بشأن منع عمل الأطفال والقضاء عليه وحماية العمال الشباب.
- كوستاريكا. ينبغي إصدار حظر عام لمزاولة الأشخاص دون سن ١٨ سنة للعمل المنزلي.
- كرواتيا. بما أنه لا بد من إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات العمال المنزليين الشباب في الاتفاقية أولاً، فإنه من الضروري أن تضمن التوصية مشاركة أنظمة حماية الطفل المعنية في الرصد المنتظم لرفاه العمال المنزليين الأطفال.
- كوبا. كما ينبغي إتاحة إمكانية تسهيل التأهيل المهني للعمال المنزليين الشباب.
- الجمهورية التشيكية. ينبغي أن تكون الأحكام عامة ولا تتناول العمال المنزليين فقط. انظر السؤال ٦٢.
- إكوادور، لايفيا. تتضمن هذه الاحتياجات سبل الوصول إلى التعليم والتدريب.
- فنلندا. ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى ظروف العمل الخطيرة وساعات العمل وإمكانيات التعليم وتلقي العلم إلى جانب العمل.
- فرنسا. ينبغي أن يسري ذلك أيضاً على العمل الذي يمكن أن يضرّ بأخلاق الشباب (العمل الخطير والمحظور).
- اليونان. ينبغي مراعاة التوجيه 94/33/EC الصادر عن مجلس الاتحاد الأوروبي، بشأن حماية الشباب في العمل، ومعايير العمل الدولية الأخرى التي تنظم استخدام القاصرين. كما ينبغي أن يجري العمال المنزليون الشباب الفحوصات الطبية قبل الشروع في العمل.
- غواتيمالا (DPS). لا، ينبغي حظر عمل القاصرين.
- غواتيمالا (UMT). نعم، ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى ساعات العمل وحماية الأمومة ومنع العمل الجبري والعمل الخطير.
- غواتيمالا (ONAM). نعم، ينبغي وضع أحكام فيما يتعلق بواجب توفير وقت الدراسة للشباب ومنع العمل لساعات طوال وتحديد أنواع العمل التي لا تشكل خطراً على سلامتهم وصحتهم وأخلاقيهم.
- غينيا. وفقاً للاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وينبغي أن يكون العمل اليومي لمدة ست ساعات والسماح بمزاولة الأعمال الخفيفة فقط.
- الهند. ينبغي أن تكون ساعات عمل العمال الشباب أقل من ساعات عمل العمال الكبار ومنع العمل بالليل.
- اليابان. انظر السؤال ٣٥.
- جمهورية كوريا. ينبغي أن تحظر التوصية، من جملة أمور، استخدام العمال تحت سن معينة، وتمنع استخدامهم في أعمال تشكل خطراً على أخلاقهم وصحتهم، وتضمن تمتعهم بالحقوق في إبرام عقود مستقلة والمطالبة بأجورهم، وتحدد ساعات عملهم وتضمن تعليمهم الإلزامي.
- لايفيا. تشمل هذه الاحتياجات الحصول على التعليم والتدريب.

لبنان. نظراً لعدم التمييز بسبب السن، لا نرى داعياً لإبلاء العمال في الخدمة المنزلية الشباب أي اهتمام خاص.

ماليزيا. العمال المنزليون الشباب أكثر تعرضاً للممارسات التعسفية.

موريشيوس. ينبغي وضع قيود على العمل الذي قد يؤدي بسبب طبيعته أو طبيعة الظروف التي يتم فيها إلى إيذاء صحة الشباب أو سلامتهم أو أخلاقهم.

المغرب. يجب احترام السن الأدنى للاستخدام ومنع العمل الخطير بالنسبة للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة.

موزامبيق. ينبغي اتخاذ تدابير تهدف إلى ضمان ظروف عمل تناسب الشباب، مع مراعاة السن والصحة والسلامة والتعليم، والتدريب المهني، إضافة إلى منع الأخطار التي تهدد نموهم البدني والنفسي والأخلاقي.

نيبال. ينبغي ألا يسمح للعمال المنزليين الشباب القيام بأنواع من العمل المنزلي تكون خطيرة ومحفوفة بالمخاطر، مثل العمل على ارتفاعات عالية وإصلاح الأجهزة الإلكترونية وتنظيف الصحاريج (تحت الأرض)، وحمل الأشياء الثقيلة.

هولندا. انظر السؤال ١٠.

نيوزيلندا. توجد في نيوزيلندا أحكام خاصة تنطبق على العمال الشباب فيما يخص العمل الليلي وساعات الدراسة ونوع العمل وخطورته.

نيكاراغوا. الشباب أكثر تعرضاً للاستغلال وللحرمان من حقوقهم.

بنما. ينبغي أن يكون السؤال أكثر وضوحاً فيما يتعلق بتعريف "العمال المنزليين الشباب". وقد كان التركيز من قبل على الأحكام المناسبة للأطفال والمراهقين، في حين أنه يبدو أن هذا السؤال يشير إلى فئة مختلفة. ومهما يكن، نعتقد أن تنظيم ظروف العمل يتم من خلال التشاور ما بين أصحاب العمل والعمال وأنه ينبغي اتخاذ التدابير المناسبة، حسب الحالة، فيما يتعلق مثلاً بتحديد ساعات العمل وفرض قيود على ممارسة بعض الأنواع من العمل.

بيرو. ينبغي على أي حال إدراج هذه الأحكام في الاتفاقية (انظر السؤال ١٠). وينبغي وضع قائمة تحدد أنواع العمل التي يمكن أن يقوم بها الشباب. كما ينبغي أن يزاوّل هؤلاء الشباب هذا العمل لمدة أقصاها ست ساعات يومياً من الاثنين إلى الجمعة.

بولندا. نعم، فيما يخص ضمان حقوقهم في التنمية المستدامة والرعاية الصحية وحماية الأخلاق والتعليم.

البرتغال. انظر السؤال ١٠.

قطر. ينبغي أن تنص التوصية على فترات الراحة خلال العمل اليومي لتأدية الشعائر الدينية وتناول الوجبات، والتي لا يكون فيها العامل حراً في الخروج من المنزل وذلك حماية له.

صربيا. ينبغي أن تنص التوصية على حماية خاصة للعمال الشباب.

جنوب أفريقيا. ينبغي تغطية جميع العمال المنزليين على قدم المساواة.

إسبانيا. ينبغي منح حماية خاصة للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة، ولا سيما ما يتعلق بتحديد ساعات العمل اليومية ومنع العمل في الساعات الإضافية وأثناء الليل.

سري لانكا. يتوقف الأمر على السن الأدنى لأن المشكلة لا تثار إذا حُدّد السن الأدنى عند ١٨ سنة، وإلا فينبغي الاستجابة لاحتياجات خاصة.

سورينام. ينبغي إبلاء اهتمام خاص لجنسية العمال وطبقتهم الاجتماعية، وإلى البنات والمعوقين والسكان الأصليين والسكان القبلين، والأعمال الخطيرة على النحو الذي تنص عليه توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠).

السويد. ينبغي أن يتمشى ذلك مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ و ١٨٢.

تايلند. ينبغي أن يكون البقاء في الاحتياط وساعات العمل الإضافية لمدة مناسبة. كما ينبغي توفير مكان عمل مناسب لا يضر بصحة العمال المنزليين الشباب ويتوفر فيه مكان للاستراحة.

أوروغواي. تحمي اتفاقيتنا منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ و ١٨٢ العمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي إرساء حق العمال الشباب في التعليم والترفيه، كما ينبغي وضع الحد الأدنى لسن القبول للقيام بالعمل المنزلي وتنفيذ خطة خاصة لتفتيش العمل. وينبغي حظر المهام التي قد تشكل خطراً على العمال الشباب.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان).
لا: ٥. HUP (كرواتيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

ردود أخرى: ٤. SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا)، IOE. تختلف احتياجات العمال المنزليين الشباب وفقاً للظروف الوطنية. ولا ينبغي تحديد الشواغل المفترضة أو الشواغل التي تخص الجميع.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

JCC (الأردن). يجب أن تولي التوصية اهتماماً بكافة العاملين دون تمييز.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٠.

UPS (سويسرا). هذا السؤال غير دقيق.

IOE. يمكن طرح هذا الموضوع لمزيد من المناقشة. وينبغي أن تتوقف الجملة عند عبارة "لاحتياجات العمال المنزليين الشباب". كما ينبغي أن تكون ظروف العمل المعنية تلك المطبقة على العمل المنزلي فقط بموجب القانون والممارسة الوطنيين. إضافة إلى ضرورة أن تبقى الاستثناءات الواردة في القانون الوطني نافذة. ولا ندعم صكاً يعالج ساعات العمل أو يفرض قيوداً على بعض أنواع العمل (انظر السؤال ٢٠). وانظر أيضاً السؤالين ١٠ و ١١ والتعليقات السابقة بخصوص ظروف العمل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢ .

نعم: ١١٧. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CGT- (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا).

TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CROC (المكسيك)، FPU (أوكرانيا).

ريود أخرى: ٣. CFDT (فرنسا)، CGTP-IN (البرتغال)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، UGT، FS (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيبال)، FNV، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CUT، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NTUF، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TÖRK-İŞ، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. تشمل احتياجات العمال المنزليين الشباب سبل الوصول إلى التعليم والتدريب وينبغي مراعاة هذا الأمر عند تنظيم ظروف عملهم وعيشهم.

CTA (الأرجنتين). إلى جانب وضع الحد الأدنى لسن العمل وتحديد ساعات العمل، ينبغي اعتماد أحكام تمنع العمال المنزليين الشباب من مزاولة الأعمال الخطيرة وتنص على إتمامهم للتعليم الأساسي.

BAK (النمسا). لا ينبغي، على أي حال، أن تكون الأحكام المتعلقة بتوفير الحماية الخاصة للعمال الشباب ذات طبيعة غير ملزمة مهما يكن، بل ينبغي أن تكون ملزمة قانوناً. انظر السؤال ١٠.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تنص الاتفاقية على أن السن الأدنى للعمل هو ١٨ سنة.

BILS (بنغلاديش). ينبغي النظر في قضايا عمل العمال المنزليين الشباب لساعات طويلة ومزاوالتهم للعمل غير الكريم والعمل ليلاً وتعرضهم للتحرش الجنسي وسبل وصولهم إلى التعليم والتدريب.

FENATRAD (البرازيل). من المهم كذلك مراعاة احتياجات أسر العمال المنزليين، التي غالباً ما يتم إهمالها بسبب عمل هؤلاء لساعات طويلة.

CNTB (بوركنيا فاسو). ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى احتياجات الشباب.

ONSL (بوركنيا فاسو). من الضروري مراعاة احتياجات العمال المنزليين الشباب فيما يتصل بالوصول إلى التعليم والتدريب.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). لا يمكن أن يشتغل العمال المنزليون الشباب لساعات طويلة و ينبغي توفير الوقت لهم للتعليم.

CLC (كندا). ينبغي أن يكون ذلك وفقاً لمبادئ الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

CUT (شيلي). ينبغي تنظيم ساعات العمل بشكل يسمح بالوصول إلى التعليم والتدريب.

CGT (كولومبيا). ينبغي كذلك مراعاة المهام التي قد تضر بصحة الشباب وسلامتهم وأخلاقهم.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي وضع حدود مختلفة للسن الأدنى لأنواع العمل المختلفة مثل رعاية الأطفال.

CTRN (كوستاريكا). هذا يعني منح إجازات وساعات عمل خاصة للعمال الشباب من أجل مواصلة دراستهم.

DEOK (قبرص). العمال المنزليون الشباب أكثر عرضة، مقارنة بالعمال المنزليين الكبار، إلى كثير من أشكال الاستغلال من طرف أصحاب عملهم، ولذا فهم بحاجة إلى المزيد من الحماية.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي إتاحة سبل وصول جميع العمال، وليس العمال الشباب فقط، إلى التعليم والتدريب.

UGTE (اكادور). وفقاً للاتفاقية رقم ١٨٢.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). تشمل الاحتياجات الوصول إلى التعليم والتدريب وينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

CFDT (فرنسا). ينبغي ضمان الحصول على التعليم المتواصل دون أي تمييز على أساس السن.

CGT-FO (فرنسا). نعم، عندما يتعلق الأمر بالعمال المنزليين الشباب، يجب وضع أحكام تنص على إخبار الأبوين أو الأوصياء بشروط استخدامهم. انظر السؤال ١٠.

JOC، COSYGA (غابون). ينبغي إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات العمال الشباب ومنحهم الوقت للتعليم إضافة إلى إيلاء اهتمام خاص للمهام الخطيرة التي قد تهدد صحتهم.

DGB (ألمانيا). ينبغي إيلاء اهتمام خاص للتعليم الأساسي والمستويات الأخرى من التعليم.

UNISITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون المهاجرون بالحقوق نفسها التي يتمتع بها المواطنون.

CNTG (غينيا). ينبغي مراعاة الحد الأدنى لسن عمل العمال الشباب وأنواع العمل التي تشكل خطراً عليهم.

CGT (هندوراس). هذا مهم نظراً إلى وقوع الكثير من الانتهاكات.

HMS (الهند). ينبغي السماح للعمال الشباب بطلب المزيد من العلم عندما يعملون لبعض الوقت وكسب مزيد من المهارات.

CGIL (إيطاليا). انظر السؤالين ١٠ و ١١.

CISL (إيطاليا). إذا نصت الاتفاقية على أن العمال دون سن ١٨ سنة لهم الحق في العمل في هذا القطاع مع احترام كامل للاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢، فيجب وضع قيود خاصة فيما يتعلق بساعات العمل.

UGL (إيطاليا). يشكل العمال المنزليون الشباب (دون ١٨ سنة) حالة استثنائية. ويجب أن يكون لهم الحق في القيام بعمل خفيف يناسب سنهم وساعات عمل محددة والوصول إلى التعليم والتدريب.

SEKRIMA (مدغشقر). ينبغي أن تتاح للعمال المنزليين الشباب، مثلهم مثل العمال الآخرين الذين يتمتعون بالحق في الإجازة من أجل الدراسة/ التدريب، فرصاً لتحسين سبل وصولهم إلى العمالة عبر التعليم والتدريب، وهو أمر ينبغي أخذه في الحسبان عند اعتماد أحكام تنظم ظروف العمل.

CTM (المكسيك). إن حماية العمال المنزليين الشباب من الاستغلال أمرٌ أساسي. ولا ينبغي أن يعمل العمال الشباب أكثر من ست ساعات في اليوم كما ينبغي أن يكون من الإجمالي بداية العمل عند الساعة ٩ صباحاً لتفادي العمل في الصباح الباكر أو في الليل.

UNT (المكسيك). يحدد القانون المكسيكي ساعات العمل اليومية للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ سنة في ست ساعات. إضافة إلى أنه لا ينبغي تكليف العمال الشباب برعاية الأطفال أو المرضى أو رعاية أعمال صاحب العمل. وينبغي تكليفهم بمهام توافق سنهم وخبرتهم وتسمح بنموهم.

FNV (هولندا). ينبغي حماية العمال الشباب على وجه الخصوص من العمل الجبري والتحرش الجنسي، لأنهم مستضعفون بشكل خاص. كما ينبغي وضع فريق واضح مع ترتيبات العمل المنزلي لقاء المأكل والمأوى.

CNT (النيجر). ينبغي مراعاة مسألة أن أغلب العمال المنزليين الشباب أميون ويحتاجون إلى الدعم.

CS (بنما). إن القاصرين هم الأكثر عرضة للاستغلال في العمل المنزلي.

CTP، CUT (بيرو). يضم تعريف الشباب الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٥ سنة. وتحمي الاتفاقيتان رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أن تضم الاتفاقية القضايا المتعلقة بحدود ساعات العمل ومنع العمل الخطير.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي تقديم تعويض للعمال المنزليين الشباب على الساعات الإضافية. ويجب أن تكون المهام الموكولة إليهم واضحة. كما أن لهم الحق في الحصول على التعليم والتدريب.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي تشجيع العمال المنزليين الشباب على الدراسة، ويجب منحهم الإجازات وعدم تكليفهم بمهام صعبة.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تايلاند). ينبغي إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات العمال المنزليين الشباب في مجال التعليم والتدريب.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي حماية حقوق العمال المنزليين الشباب في الدراسة والعمل لساعات محدودة وعدم مزاوله أعمال خطيرة.

السؤال ٣٧ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أن شروط الاستخدام ينبغي أن ترد كتابة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٢.

نعم: ٦٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلاند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٣. غينيا، اليابان، هولندا.

ردود أخرى: ٤. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

الأرجنتين. من أجل تفادي أي تفسير خاطئ أو أي غموض.

أستراليا. باللغة الأم للعمال.

بلجيكا (CNT). انظر السؤال ٢٧.

بلجيكا (SPF). شريطة أن تجري العادة على ذلك في البلد المعني. وينبغي أن تُكتب بلغة يفهمها العامل وعليه التوقيع عليها.

البرازيل. انظر السؤال ١٣.

شيلي. ينبغي أن ترد شروط الاستخدام في عقد العمل.

الصين. ينبغي أن تكون صيغة العقد سهلة الفهم حتى بالنسبة للعمال المنزليين الأقل تعليماً. وإذا كان العامل لا يستطيع القراءة أو الكتابة، لا بد من منحه المساعدة لكي يفهم المحتوى بالكامل (عبر مشاركة وكالات العمل المنزلي على سبيل المثال).

كرواتيا. نعم، ولكن ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

السلفادور. ينبغي أن يكون الاتفاق على هذه الشروط شفاهة في حالات استثنائية فحسب.

فنلندا. هذا يحمي كلا الطرفين في حالات النزاعات.

غواتيمالا (DPS). لا.

غواتيمالا (UMT). نعم، وبذلك سيكون صاحب العمل مجبراً على الامتثال للعقد.

غواتيمالا (ONAM). نعم. وينبغي أن يتضمن العقد الأحكام الأساسية مثل الحد الأدنى للأجور وحقوق العامل الأخرى.

غينيا. ينبغي القيام بذلك على أساس مبدأ توافق الآراء بخصوص عقد العمل.

الهند. ينبغي إدخال ذلك تدريجياً مع مراعاة أوجه تعقد هذه المسألة.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

موريشيوس. ولكن العقد يمكنه أن يتضمن أحكاماً خاصة بترتيبات مرنة بين الطرفين نظراً إلى خصوصية العمل المنزلي.

الجبيل الأسود. ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

موزامبيق. من المهم أن يعرف العامل شروط الاستخدام قبل التوقيع على عقد العمل.

نيبال. ينبغي أن تتضمن طبيعة العمل ومعدل الأجر وفترات دفع الأجرة وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية والماوى وتفاصيل عن توفير المأكل، مما سيساعد على جعل العمل المنزلي عملاً لائقاً وآمناً.

هولندا. انظر السؤال ٢٧.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يجب تقديم جميع الأمور التي اتفق عليها الطرفان مكتوبة.

بيرو. على أي حال، ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك. انظر السؤال ١٣.

البرتغال. من الأحسن إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

جنوب أفريقيا. بيّنت تجربة جنوب أفريقيا أن هذه مسألة ذات أهمية قصوى للتقليص من إجراءات التوفيق والوساطة والتحكيم.

إسبانيا. ينبغي أن تنص الاتفاقية على الأقل على أن صاحب العمل ملزم بإخبار العامل كتابة بالشروط الأساسية لعقد العمل مثل تاريخ بداية العمل والمدة وهوية الطرفين وتحديد مكان العمل والشروط الأخرى المرتبطة بساعات العمل وتنفيذ العقد.

سورينام. ينبغي إخبار العامل بذلك قبل بداية العمل وينبغي أن يكون ذلك، قدر الإمكان، باللغة الأم للعامل أو بلغة يفهمها.

السويد. إذا طالب أحد الطرفين بذلك.

تونس. انظر السؤال ٢٧.

الولايات المتحدة. نعم بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين. وبالنسبة للمواطنين، ينبغي للقوانين واللوائح التي تنظم عقود العمل المكتوبة بالنسبة لعمال القطاعات الأكثر تنظيماً، أن تشمل العمال المنزليين أيضاً.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ١٠. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١. ESEE (اليونان).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). قدر الإمكان ووفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

ANDI (كولومبيا). هذا لا يعني أن الاتفاقات الشفوية لم تعد صالحة.

HUP (كرواتيا). لا ينبغي أن تكون الشروط المفروضة على أصحاب عمل العمال المنزليين فيما يخص المعلومات التعاقدية أكثر من تلك التي تطبق على علاقات الاستخدام العامة، ما لم يكن هناك مبرر خاص يستوجب معاملة مختلفة.

ESEE (اليونان). هذا ليس ضرورياً بموجب القانون اليوناني.

JCC (الأردن). وذلك لضمان حقوق الطرفين.

KEF (جمهورية كوريا). يمكن إدراج الشروط الأساسية في عقد مكتوب.

NHO (النرويج)، IOE. ليس من الواضح ما هو الشيء الجديد في هذا السؤال مقارنة بالسؤال ١٣.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

UPS (سويسرا). وفقاً للأحكام التي ينص عليها قانون الالتزامات السويسري.

IOE. يجب إعادة النظر في المنطق من وراء التقسيم بين الاتفاقية المقترحة والتوصية المقترحة. ولا بد من مناقشة المنظور الأوسع نطاقاً لتقديم المعلومات التعاقدية للعمال بشكل عام (الأسئلة ١٣ و ٣٧ و ٣٨). كما لا ينبغي أن تتعدى المعلومات التعاقدية المقدمة للعمال المنزليين أية شروط مطبقة على علاقات الاستخدام العامة ما لم يكن هناك سبب وجيه يستوجب نهجاً مختلفاً.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا).

UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. GEFONT (نيبال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). هذا مهم كي يكون العامل على علم بحقوقه في العمل. وعلى أي حال، فإن الاحترام الفعلي لهذه الحقوق سيتوقف على اعتماد أحكام قانونية خاصة أو آليات فعالة للإنفاذ.

BAK (النمسا). ينبغي أن يكون عقد العمل مكتوباً كلما كان ذلك ممكناً، ولكن ينبغي أن يكون صالحاً خلاف ذلك. وينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. انظر السؤال ١٣.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

CFITU، CLUF، CWLFU (كمبوديا). ينبغي أن تُكتب بثلاث لغات، بما فيها اللغة الأم للعامل وصاحب العمل واللغة الإنجليزية.

AKAVA، SAK، STTK (فنلندا). ينبغي أن تُكتب بلغة يفهما العامل المنزلي. وينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك. انظر السؤال ١٣.

COSYGA، JOC (غابون). ينبغي أن يدرج ذلك في عقد العمل.

UNSTRAGUA (غواتيمالا). ينبغي تطبيق الشروط نفسها المطبقة على المواطنين على العمال المنزليين المهاجرين.

CGT (هندوراس). سيسمح ذلك بتقديم الشكاوى عند الضرورة.

CIAWU (ملاوي). ينبغي لذلك أن يستكمل قانون العمل القائم.

UNT (المكسيك). كما هو الحال بالنسبة لجميع العمال الآخرين.

GEFONT (نيبال). لا، ولكن ينبغي أن تشير إلى القانون الوطني.

CS (بنما). لأن العمال المنزليين لا يعملون بعقود عمل وهم عرضة لممارسات أصحاب العمل التعسفية.

APL، FFW، TUCP (الفلبين). ينبغي أن يكون ذلك بلغة يفهما العامل.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي إدراج شروط الاستخدام بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين في عقد مكتوب. كما ينبغي أن تنص الاتفاقية على هذا الحكم.

السؤال ٣٨

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على مواصفات إضافية ينبغي أن تدرج في شروط الاستخدام، من قبيل ما يلي:

- (أ) تاريخ بدء الاستخدام؛
- (ب) قائمة مفصلة بالمهام؛
- (ج) الإجازة السنوية؛
- (د) فترة الراحة اليومية والأسبوعية؛
- (هـ) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى؛
- (و) معدل دفع ساعات العمل الإضافية؛
- (ز) أي مدفوعات نقدية أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛
- (ح) أي علاوات عينية وقيمتها النقدية؛
- (ط) تفاصيل أي مأوى مقدم؛
- (ي) أي استقطاعات مسموح بها؛
- (ك) فترة الإخطار المطلوبة لإنهاء الاستخدام؛

(أ) تاريخ بدء الاستخدام؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٦٥. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١. اليابان.

ردود أخرى: ٤. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. بعض هذه الشروط لا ينبغي بالضرورة أن تُدرج في عقد العمل، ولكن في القانون لا بد من نشر ذلك على نطاق واسع.

شيلي: ينبغي أن يذكر صراحة أن تطبيق هذه الاشتراطات ينبغي أن يتمشى مع التشريعات الوطنية في كل بلد، بشأن هذا الموضوع.

الصين. إلى جانب ذلك، لا بد من إدراج بعض الشروط الضرورية للسلامة والصحة المهنية.

كوستاريكا. ينبغي أيضاً إدراج معلومات حول نظام الضمان الاجتماعي.

مصر. شريطة أن يتفق الطرفان على هذه القضية.

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (ONAM و UMT). نعم، ينبغي أيضاً إدراج البيانات الشخصية للعاملة وأسرته، بما في ذلك العنوان والسجل الجنائي ووثائق الهوية ورقم الضمان الاجتماعي والمسار الدراسي.

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. يمكن للطرفين الاتفاق بحرية على الأحكام التعاقدية، بما فيها المواصفات المتعلقة بشروط الاستخدام. موز/مبيق. هذا ضروري من أجل حماية العامل من الممارسات التعسفية (مثل العمل لساعات طويلة أو إنهاء العقد قبل تاريخ انتهائه).

هولندا. إذا كان ذلك قابلاً للتطبيق، وإذا طالب به العامل.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، هذه مسألة يتفق عليها الطرفان.

بيرو. انظر السؤال ١٣.

بولندا. بما أن هذا الأمر يخضع للوائح النافذة بشكل عام، ينبغي فقط تحديده في عقد العمل إذا كانت الشروط أكثر مؤتاة من الشروط القانونية.

البرتغال. من الأحسن مع ذلك إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

إسبانيا. إذا نصت التوصية على وجوب كتابة هذه الأحكام، ينبغي أن تنص على أنه من الملمزم إدراج تفاصيل تتعلق مثلاً بمأوى العامل وقائمة المهام ونسبة المدفوعات العينية وقيمتها.

المملكة العربية السعودية. لا يلزم تحديد التفاصيل الدقيقة ويكفي الإشارة إلى بيان المهام.

السويد. يمكن أن تكون هذه القائمة أساس النقاط التي ينبغي أن يشملها عقد العمل. ويمكن أيضاً تناول مسألة تكلفة الإعادة إلى الوطن هنا.

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي إدراج تفاصيل عن الأجر والإجازة السنوية وتقديم الأكل، حيثما أمكن ذلك.

اليمن. ستكون المعلومات المفصلة جد مفيدة وستسمح أيضاً بفهم الاتفاقية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٤.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، UPS (سويسرا).

لا: ٢. ANDI (كولومبيا)، KEF (جمهورية كوريا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). ينظم القانون الوطني أغلب هذه المواصفات. وينبغي مناقشة مقتضيات محتوى هذه الشروط.

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). شريطة تحديد شروط الاستخدام عبر الرجوع إلى قانون العمل والاتفاقات الجماعية.

ESEE (اليونان). هذا أمر غير ضروري إذا كان الاتفاق شفوياً.

SEV (اليونان). ينبغي دراسة هذا السؤال مع السؤالين ١٣ و ٣٧.

JCC (الأردن). ليكون العمال على بيئة وصاحب العمل يعرف ما له من واجبات تجاه العامل.

KEF (جمهورية كوريا). لأن فترة الاستخدام مدرجة في العقد.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. ينبغي دراسة هذا السؤال مع السؤالين ١٣ و ٣٧. وينبغي تقييم الشروط بناء على أسسها الموضوعية وفي ضوء محتوى أي صك أو صكوك بشكل أعم. ولا ينبغي إضافة تفاصيل لا تتضمنها اتفاقية ما إلى توصية تكون عبارة عن لائحة استلحاقية من

الاشتراطات التي يكون وضعها غامضاً. وإذا أدرجت هذه الأحكام في توصية، فإن قائمة المواصفات ستكون عبارة عن مجموعة من الخيارات بالنسبة إلى الدول ولن تكون شروطاً.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ١٢٤ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١ . CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١ . CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
BAK (النمسا). هذا الأمر سيتيح اليقين القانوني لكلا الطرفين، وهو يحظى بأهمية خاصة لدى المهاجرين.
CWLUF، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي على أي حال إضافة ساعات العمل والأجور.
CUT (كولومبيا). كل هذه الأحكام أساسية لضمان العمل اللائق.
CMTIC (كوستاريكا). يمكن أيضاً إدراج تقييم كتابي كل ثلاثة أشهر وتقييم سنوي.
SAK، STTK (فنلندا). على أي، ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك. (انظر السؤال ١٣). وينبغي كتابة الشروط بلغة يفهما العامل المنزلي.
CFDT (فرنسا). ينبغي أيضاً إدراج معلومات عن الاتفاق الجماعي المطبق.
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). يُوصى أيضاً بإدراج ما يلي في شروط الاستخدام: حق العمال المنزليين الشباب في التعليم باعتبار ذلك واجباً على صاحب العمل؛ حظر إرغام العامل على ارتداء البزة والتخلي عن الزي التقليدي؛ الحق في الأمومة، بما في ذلك تدابير حماية طفل العامل على النحو الذي اتفق عليه الطرفان؛ شرط ألا يدخل إنهاء العقد حيز التنفيذ إلا بعد أن يجمع العامل حاجياته خلال النهار؛ وجوب دفع الأجرة مالياً وبعملة البلد؛ الحق في معاملة لائقة وعدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون

أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو العرقي أو الاجتماعي أو الجنسية أو الوضع الاقتصادي أو الملكية أو الحالة الزوجية أو الولادة أو أية ظروف أخرى.

CTM (المكسيك). يمكن أن تطلب التوصية مزيداً من المعلومات عن العمال، بما في ذلك البيانات الشخصية والمكان الذي يمكن فيه العثور عليهم في حالة الهروب أو السطو أو ارتكاب أي جرم آخر.

UNT (المكسيك). إضافة إلى أنه من الضروري تحديد فترات دفع الأجرة وعنوان مكان العمل ومكان الدفع. وينبغي أن يتفاوض الطرفان بشأن عقد العمل.

NIDWU (نيبال). على أي، ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

CONATO (بنما). ينبغي إدراج هذه المواصفات في عقد العمل، فهي ليست مواصفات إضافية بل محددة جداً.

CSDR (رومانيا). ينبغي أن تتضمن شروط الاستخدام كل ما ينص عليه القانون الوطني.

FNPR (الاتحاد الروسي). كما ينبغي أن تتضمن شروط الاستخدام المهام والتفاصيل عن العمل والعدد الأقصى للساعات الإضافية وظروف تلقي الوجبات، ومدفوعات الإعانات التي تطبق في حالة خرق صاحب العمل شروط العقد، والدفع ومعدل الأجر في حالة التوقف عن العمل (مثل المرض والإجازة).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). يجب مناقشة هذا الأمر مع العمال بلغتهم الأم لكي يفهموا الاتفاق جيداً.

NDWA^٥ AFL-CIO (الولايات المتحدة). كما ينبغي إضافة مواصفات بخصوص الرعاية الصحية للعمال (ينبغي أن تقدم الحكومة أو صاحب العمل للعامل الرعاية الصحية الوقائية والرعاية الصحية في حالة الطوارئ)، والحق في حصولهم على الأجر كاملاً دون أي خصم، والحق في زيادة سنوية في الأجر مع مراعاة كلفة المعيشة، والحق في الاحتفاظ بوثائقهم الخاصة وامتلاكها، ومكافأة إنهاء الاستخدام، والحق في التعويض و/أو الرعاية الطبية في حالة وقوع الحوادث أو الأمراض المهنية.

(ب) قائمة مفصلة بالمهام؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦٠ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفاكيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥ . البرازيل، إكوادور، اليابان، هولندا، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٤ . غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

موزامبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. يقضي القانون في نيوزيلندا بوصف العمل المطلوب .

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

بيرو. انظر السؤال ١٣.

بولندا. ينبغي إيراد تفاصيل في حدود المعقول لأن نطاق المهام المنزلية لا يمكن دائما تحديده بالتفصيل.

البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اسبانيا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣ .

نعم: ٦. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، IOE.

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨ (أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. لا يمكن تفصيل أي قائمة بما فيه الكفاية بخصوص مهام العمل المنزلي، وستكون هذه القائمة في أحسن الظروف دلالية أو عامة لأن المهام تتغير وتتكيف مع الظروف الجديدة، فالأطفال ينمون واحتياجاتهم تتغير، وأصحاب العمل يكتسبون تجربة أكبر.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF

(كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٢. CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

FENATRAD (البرازيل). يتفق الطرفان على ذلك عند التعيين.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي تقديم قائمة بمهام ذات علاقة بوظيفة العامل، مثل الحاضنة أو عامل التدبير المنزلي أو مقدم الرعاية للعجزة أو للمرضى. انظر السؤال ٣٨ (أ).

(ج) الإجازة السنوية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦١ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤ . البرازيل، اليابان، ماليزيا، اسبانيا.

ردود أخرى: ٤ . غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ٢٠.

البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

غينيا. بالنظر إلى نوع العمل وبعض الحقائق الاجتماعية والثقافية، فإن منح الإجازة السنوية للعامل المنزلي قد يفضي بالعامل إلى فقدان عمله.

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

موزامبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).

هولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. لا ينص قانون نيوزيلندا على ذلك.

بيرو. انظر السؤال ١٣.

بولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

البرتغال. انظر السؤال ٣٨(أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨(أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨(أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٤ .

نعم: ٨. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، UPS (سويسرا).

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨(أ).

KEF (جمهورية كوريا). قد يؤدي هذا الحكم إلى إشكالية في سياق العمل المنزلي.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (تشيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P

(البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CWLFC، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).
SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨ (أ).

(د) فترة الراحة اليومية والأسبوعية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٦٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٣. البرازيل، اليابان، اسبانيا.

ردود أخرى: ٣. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

- البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.
- غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).
- غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الهند. انظر السؤال ٣٧.
- اليابان. انظر السؤال ٣٥.
- المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- موزامبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- هولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).
- بيرو. انظر السؤال ١٣.
- بولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.
- جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.
 VTML، KT، EK (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).
 SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).
 JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨(أ).
 EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.
 IOE. انظر السؤال ٣٨(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١ . CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١ . CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
 BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CWWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨(أ).

- STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
 UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨(أ).
 UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨(أ).
 NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨(أ).
 SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨(أ).

(هـ) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥. البرازيل، اليابان، ماليزيا، باراغواي، اسبانيا.

ردود أخرى: ٤. النمسا، غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

النمسا. نعم، إذا كانت المواصفة مثلاً لما قد تنص عليه شروط الاستخدام؛ لا، إذا كانت إجبارية لأن القانون في النمسا ينص على ذلك ولا ضرورة لإدراجها في شروط الاستخدام.

البرازيل. انظر السؤال ٣٨(أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨(أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨(أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨(أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨(أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم.

غواتيمالا (ONAM). نعم.

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

موزمبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).

هولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).

بيرو. انظر السؤال ١٣.

بولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨ (أ).

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٣٨ (ج).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)،

CMKOS (كوستاريكا)، CMTN (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ). لا بد من إعادة النظر في الترجمة الألمانية لعبارة "الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى".

ÖGB (النمسا). ينبغي الاستعاضة في الترجمة الألمانية عن مصطلح "Krankenurlaub" بمصطلح "Krankenstand" من أجل تقادي الخطأ بين معنى الإجازة والمرض.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CMTN (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨ (أ).

(و) معدل دفع ساعات العمل الإضافية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦٠ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤ . ماليزيا، قطر، إسبانيا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥ . النمسا، غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

النمسا. انظر السؤال ٣٨ (هـ).

البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

إندونيسيا. ينبغي القيام بذلك وفقاً لترتيبات ساعات العمل بين الطرفين.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

موزامبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).

هولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).

بيرو. انظر السؤال ١٣. ينبغي تعويض ساعات العمل الإضافية بساعات أو أيام الراحة وفقاً لما اتفق عليه الطرفان (يمكن تجميع الساعات الإضافية لتبلغ يوم عمل).

بولندا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

البرتغال. انظر السؤال ٣٨(أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨(أ).

تونس. فقط عندما يتعلق الأمر بالعمل لبعض الوقت.

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨(أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٦. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، IOE.

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨(أ).

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٣٨(ج).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦.

نعم: ١٢٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (هولندا)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO

(النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CWLUF، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).
SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨ (أ).

(ز) أي مدفوعات نقدية أخرى يحق للعامل المنزلي بها،

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٦١. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تاييلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤. اليابان، ماليزيا، هولندا، اسبانيا.

ردود أخرى: ٣. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

- دولة بوليفيا المتعددة القوميات. مثل مكافأة عيد ميلاد المسيح.
- البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.
- غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).
- غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الهند. انظر السؤال ٣٧.
- اليابان. انظر السؤال ٣٥.
- جمهورية كوريا. إذا قدمها صاحب العمل.
- المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).
- بيرو. انظر السؤال ١٣. من الأفضل تحديد جميع الحقوق التي يتمتع بها العامل المنزلي من أجل تفادي أي نزاع محتمل في تفسير الحكم.
- البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.
- جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).
- أصحاب العمل
- مجموع عدد الردود: ١٣.
- نعم: ٦. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).
- لا: ٢. ANDI (كولومبيا)، KEF (جمهورية كوريا).
- ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

- ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
- HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

VTML، KT، EK (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 KEF (جمهورية كوريا). لأن الإعانات الإضافية تُمنح على سبيل التفضل.
 EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.
 IOE. انظر السؤال ٣٨ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (Indoneisa)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTU (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFI.

لا: ٢ . CFTUI (الهند)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١ . CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
 BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). مثل مكافأة عيد ميلاد المسيح.
 FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). مثل مكافأة عيد ميلاد المسيح.
 CWFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
 UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨(أ).
 UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨(أ).
 NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨(أ).
 CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨(أ).
 SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
 NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي اعتبار استرداد التكاليف كمدفوعات نقدية وينبغي استرجاعها خلال وقت محدد. انظر السؤال ٣٨(أ).

(ح) أي علاوات عينية وقيمتها النقدية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٥٥ . ألبانيا، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٠ . الأرجنتين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، الجمهورية التشيكية، اكوادور، إيطاليا، اليابان، ماليزيا، هولندا، نيكاراغوا.

ردود أخرى: ٤ . غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. انظر السؤال ٣٨(أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨(أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨(أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨(أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨(أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٣٨ (ز).

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).

بيرو. انظر السؤال ١٣.

البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).

إسبانيا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٥. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، KEF (جمهورية كوريا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨ (أ).

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٣٨ (ز).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٦.

نعم: ١١٤. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إندونيسيا).

(إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١١. BILS (بنغلاديش)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، UGTE (أكوادور)، CFTUI (الهند)، CISL (إيطاليا)، CTM (المكسيك)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو).

ردود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CWLFCU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).
FNV (هولندا). إذا كان ذلك قابلاً للتطبيق.
CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).
SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NUDE (ترينيداد وتوباغو). انظر السؤال ١٧.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨ (أ).

PIT-CNT (أوروغواي). لا ينبغي منح مدفوعات عينية جزئية. وإذا اتفق الطرفان على ذلك، ينبغي أن تكون هذه المدفوعات العينية محدودة ويتم إدراجها عند حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي.

(ط) تفاصيل أي مأوى مقدم؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٥٩. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤. اليابان، ماليزيا، هولندا، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٤. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨ (أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٣٨ (ز).

المغرب. انظر السؤال ٣٨ (أ).

موزامبيق. انظر السؤال ٣٨ (أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٣٨ (ج).

بيرو. انظر السؤال ١٣.

البرتغال. انظر السؤال ٣٨ (أ).

المملكة العربية السعودية. لا يلزم تحديد التفاصيل الدقيقة، ويكفي توفير مأوى مناسب.

إسبانيا. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢ .

نعم: ٦ . CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ١ . ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٥ . HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK ، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨(أ).

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي تعديل الصيغة كما يلي: "تفاصيل أي مأوى إذا كان مقدماً".

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١٢١ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنگال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC .IUF.

لا: ١ . CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

- CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
 BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يشمل المأوى مكاناً خاصاً ومنفصلاً أو غرفة ذات قفل ومفتاح تكون مفروشة بشكل مناسب وتكون التهوية فيها كافية. وينبغي أيضاً أن يكون في المأوى ما يناسب من مرافق صحية وكهرباء وأجهزة للتدفئة أو تكييف الهواء بهدف أن تكون حالته كالحالة السائدة في المنزل وذلك لضمان ظروف لائقة للعمل والعيش.
 CWFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
 UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
 NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٣٨ (أ).

(ي) أي استقطاعات مسموح بها؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦.

نعم: ٥٦. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاقتيا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٧. دولة بوليفيا المتعددة القوميات، اليابان، ليتوانيا، موزامبيق، هولندا، باراغواي، اسبانيا.

ردود أخرى: ٣. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ٢٠.

البرازيل. انظر السؤال ٣٨ (أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨ (أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨(أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨(أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. انظر السؤال ٣٨(أ).

نيوزيلندا. في نيوزيلندا يجب الاتفاق كتابة على أي استقطاعات من طرف صاحب العمل.

بيرو. انظر السؤال ١٣. ينبغي تحديد جميع الاستقطاعات المسموح بها.

بولندا. انظر السؤال ٣٨(أ).

البرتغال. انظر السؤال ٣٨(أ).

السويد. انظر السؤال ٣٨(أ).

الولايات المتحدة. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. انظر السؤال ٣٨(أ).

اليمن. انظر السؤال ٣٨(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨(أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨(أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨(أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨(أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١١٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٩ . COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، CTP (بيرو)، GEFONT (نيبال)، UGTE (البرازيل)، CFTUI (الهند)، CTM (المكسيك)، CUT (بيرو).

ردود أخرى: ١ . CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).
NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).
CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).
FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨(أ).

CCOO (إسبانيا). نفسر عبارة "أي استقطاعات مسموح بها" على أنها تشير إلى الاستقطاعات من الراتب الإجمالي وإلى مسائل من قبيل ضريبة الدخل والبطالة وصندوق الأمن الوظيفي. وإذا كان هذا التفسير صحيحاً، فنحن نرى أنه ينبغي إدراج هذه البيانات.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). هناك فرق بين استقطاعات الضمان الاجتماعي والاستقطاعات الضريبية واستقطاعات المأوى والمأكل على سبيل المثال. ولا ينبغي أن تسمح الاتفاقية بأي استقطاعات لبزة العامل، أو أشياء يحتاجها للعمل (مثل مواد التنظيف)، أو مصاريف السفر مع صاحب العمل، أو رحلة الهجرة/ الإعادة إلى الوطن، أو الأشياء المكسورة عن غير قصد أثناء العمل، أو تكلفة المأوى والمأكل، لأن ترتيبات إقامة العامل لدى صاحب العمل هي في صالح صاحب العمل الذي يمكن أن يبقى العامل في الاحتياط على مدار الساعة. وينبغي السماح بدفع الأجور عيناً لسلع أخرى في بعض الحالات وألا يتجاوز ٢٥ بالمائة من الأجرة بشرط أن يكون بإمكان العامل المنزلي رفض هذه الترتيبات. انظر السؤال ٣٨(أ).

(ك) فترة الإخطار المطلوبة لإنهاء الاستخدام؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٥٨. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، إكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥. البرازيل، اليابان، هولندا، باراغواي، إسبانيا.

ردود أخرى: ٤. غواتيمالا، نيوزيلندا، بيرو، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. انظر السؤال ٣٨(أ).

شيلي. انظر السؤال ٣٨(أ).

الصين. انظر السؤال ٣٨(أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٣٨(أ).

مصر. انظر السؤال ٣٨(أ).

السلفادور. انظر السؤال ٣٨(أ).

فرنسا. ينبغي إضافة ما يلي: (ل) الاتفاقات الجماعية المطبقة.

غواتيمالا (DPS). مواصفات أخرى.

غواتيمالا (UMT). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

غواتيمالا (ONAM). نعم، انظر السؤال ٣٨(أ).

الهند. انظر السؤال ٣٧.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المغرب. انظر السؤال ٣٨(أ).

موزامبيق. انظر السؤال ٣٨(أ).

نيوزيلندا/. انظر السؤال ٣٨ (ج).

نيكاراغوا/. من المهم أيضاً أن يتضمن ذلك شروط مزاولة العمل المنزلي مقابل أجر.

بنما/. ينبغي أن تتضمن العقود جميع العناصر الضرورية لضمان أن تتم مزاولة العمل المنزلي طبقاً لشروط الاستخدام.

بيرو/. انظر السؤال ١٣.

بولندا/. انظر السؤال ٣٨ (أ).

البرتغال/. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السويد/. انظر السؤال ٣٨ (أ).

الولايات المتحدة/. انظر السؤال ٣٧.

جمهورية فنزويلا البوليفارية/. انظر السؤال ٣٨ (أ).

اليمن/. انظر السؤال ٣٨ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٤. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن).

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، KEF (جمهورية كوريا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

HUP (كرواتيا). انظر الأسئلة ١٣ و ٢٠ و ٣٧.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

ESEE (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JCC (الأردن). انظر السؤال ٣٨ (أ).

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. انظر السؤال ٣٨ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)،

HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFI.

لا: ٢. UGTE (أكوادور)، CTM (المكسيك).

رئود أخرى: ١. CSDR (رومانيا).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ٣٧.

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

FENATRAD (البرازيل). ينبغي تحديد كمية العمل خلال فترة الإخطار.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CUT (كولومبيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

JOC، COSYGA (غابون). انظر السؤال ٣٧.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CROC (المكسيك). ما لم يتم فقدان الثقة في العامل.

CTM (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

UNT (المكسيك). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NIDWU (نيبال). انظر السؤال ٣٨ (أ).

CONATO (بنما). انظر السؤال ٣٨ (أ).

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن يتضمن العقد المكتوب ولاية اختصاص الآليات المناسبة للتفتيش وتسوية

النزاعات.

CSDR (رومانيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٣٨ (أ).

SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨ (أ).

NTUF (سري لانكا). حسب ما هو مطبق.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن تنص على الشروط التي يجب توافرها لكي يفسخ صاحب عمل عقد

العمل. ولا بد من فترة إخطار تتراوح بين أسبوعين وأربعة أسابيع. انظر السؤال ٣٨ (أ).

السؤال ٣٩

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على عقد نموذجي، تعده الدولة العضو على سبيل المثال بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١ .

نعم: ٥١ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كرواتيا، كوبا، قبرص، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، جمهورية كوريا، لاقتيا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بولندا، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٤ . النمسا، كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية التشيكية، فرنسا، إيطاليا، اليابان، المكسيك، جمهورية مولدوفا، هولندا، نيكاراغوا، البرتغال، صربيا، سلوفينيا.

ردود أخرى: ٦ . بلجيكا (SPF)، البرازيل، ليتوانيا، المغرب، نيوزيلندا، بيرو.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي أن يضع العقد النموذجي شروط العمل مثل المهام المطلوبة والأجرة وفترات الراحة، إلى غير ذلك.

النمسا. قد يقلص هذا العقد النموذجي من الاستقلالية في التعاقد وهو لا يتماشى مع قانون العمل النمساوي. والتفاوض بشأن هذه الاتفاقات يعود إلى الشركاء الاجتماعيين.

بلجيكا (SPF). يمكن وضع عقد نموذجي، ولكن هذا الأمر أقل أهمية عندما يكون من الملزم إدراج بعض الشروط في العقد.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي أن يتضمن هذا العقد النموذجي شروط الاستخدام الإجبارية، في حين يمكن توسيع نطاق هذه الشروط في الاتفاقات الفردية. كما ينبغي أن توافق وزارة العمل على العقد.

البرازيل. انظر السؤالين ٩ (أ) و ٣٤.

كندا. أو منظمات أخرى تمثل العمال المنزليين.

شيلي. ينبغي أن يتضمن هذا العقد المعايير الدنيا ويكون من الممكن تعديله أو توسيع نطاقه على حسب حالة كل عامل.

كولومبيا. قد يشكل ذلك تمييزاً ضد الأنواع الأخرى من العمل ويكون خرقاً لمبدأ المساواة.

كوستاريكا. لا ينبغي أن تتضمن التوصية عقداً نموذجياً، ولكن مبادئ توجيهية عامة أو المتطلبات الأدنى للعقد.

مصر. على أن تضع كل دولة هذا العقد النموذجي وفقاً لظروفها وقوانينها.

السلفادور. هذا ضروري من أجل منع أي ممارسات تعسفية من طرف أصحاب العمل وحماية حقوق العمل الأساسية.

فرنسا. ولكن يمكن اقتراح عقد نموذجي (يكون اختيارياً).

اليونان. على أي حال، ليس ذلك ضرورياً شريطة إدراج المواصفات المذكورة في السؤال ٣٨ في شروط الاستخدام.

غواتيمالا (UMT). نعم، من أجل الحفاظ على سياسة تعاونية وداعمة.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي وضع صك توجيهي يتضمن جميع المعايير الدنيا للاتفاقية.

غينيا. أغلبية أصحاب العمل لا يعرفون إعداد عقود العمل المنزلي.

الهند. ينبغي استخدامه باعتباره مبدأ توجيهياً.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. هذا يضمن توقيع العقود بشكل عادل ومناسب.

ليتوانيا. ليس بالضرورة لأنه يمكن استعمال عقود العمل العادية.

موريشيوس. سيساعد ذلك كثيراً العمال المنزليين المهاجرين.

المكسيك. ينبغي أن يحدد الطرفان بحرية محتوى أي عقد. وينبغي توجيههما فقط فيما يتعلق بمقتضيات العقد الدنيا.

المغرب. ينبغي إبرام العقد وفقاً للإرادة الحرة للطرفين.

نيوزيلندا. يمكن لأصحاب العمل والعمال في نيوزيلندا الاتفاق على أحكام وشروط الاستخدام مع مراعاة الأحكام القانونية الدنيا.

نيكاراغوا. قد يشكل ذلك خرقاً لحقوق الأفراد. ومن المهم أن يتفق الطرفان على عقد العمل بالاعتماد على القانون الوطني والدولي.

بيرو. يمكن أن تضم التوصية عقداً نموذجياً يشمل جميع حقوق والتزامات العمال المنزليين طبقاً للصك، ولكن ينبغي أن تكون كل دولة عضو حرة في تقديم هذه الوثيقة أو عدم تقديمها لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

بولندا. ينبغي أيضاً إعداد العقد النموذجي بالتعاون مع وكالات الاستخدام، كما ينبغي أن يكون استعماله اختيارياً.

البرتغال. في البرتغال، يمكن اختيار شكل عقد العمل بحرية، فالمهم هو وجوب أن يقدم الطرفان المعلومات المطلوبة.

سلوفينيا. لا توجد أية ضرورة ملحة لتحديد أحكام العقد بالتفصيل (انظر السؤال ١٣).

جنوب أفريقيا. إن العقد الأولي يشير على نحو عادل إلى المقترضات التشريعية التي ينبغي احترامها.

اسبانيا. يمكن أن يساعد ذلك على تسهيل امتثال صاحب العمل، الذي قد لا يكون على دراية بالقانون المطبق وبالأحكام التي يجب تدوينها.

سويسرا. لا بد من وضع تعريفات واضحة (لمصطلحات "العقد النموذجي"، و"عقد العمل العادي").

جمهورية فنزويلا البوليفارية. من المهم وضع شروط استخدام عادلة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٥. DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان)، IOE.

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.

HUP (كرواتيا). هذا يتوقف على أمور أخرى. فالنماذج لا تكون دائماً مفيدة.

EK، KT، VTML (فنلندا). لا يختلف العمل المنزلي كثيراً عن الأعمال الأخرى من الناحية القانونية، ولهذا فلا حاجة إلى عقد نموذجي.

ESEE (اليونان). ليس ذلك مطلوباً في جميع الحالات وليس مطلوباً أيضاً بموجب القانون اليوناني.

JCC (الأردن). هذا ضروري لمعرفة الحقوق والواجبات لكل من العامل وصاحب العمل.

KEF (جمهورية كوريا). على أي حال، لا حاجة إلى التشاور مع المنظمات غير التمثيلية.

NHO (النرويج). شريطة أن يكون استعمال النموذج اختيارياً وتوجيهياً فقط. ولا بد من أن تكون للطرفين حرية الاتفاق على أحكام مختلفة في الشكل والموضوع إذا كانت متماشية مع القوانين الوطنية.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

IOE. لا ينبغي أن ينص صك على استعمال عقد نموذجي أو أن يتضمن توجيهاً بهذا الشأن، ولكن ينبغي التشاور مع الشركاء الاجتماعيين بخصوص إمكانية وضع نموذج في السياق الوطني، ولا بد من أن تكون لهم الكلمة في تحديد محتواه. وأي "نموذج" لا بد من أن يكون اختيارياً وتوجيهياً فقط. وهناك أسباب وجيهة تبرر عدم وضع عقد نموذجي، إذ قد تعتبر النقابات مثلاً أن العقد النموذجي قد يؤدي إلى تضليل المفاوضات الجادة ويصبح مجرد التزام صوري وأولويته الوحيدة الإنفاذ، وقد يرى أصحاب العمل أن مثل هذا العقد قد يحرّمهم من العضوية وإمكانية تسجيل أعضاء الأسرة. وقد يفرض أيضاً إلى إبعاد أرباب الأسر عن الإطلاع على المعلومات الجديدة عن الالتزامات والأجور، وغير ذلك. وهناك أخطار خاصة تنشأ عن تحميل العقود على الإنترنت دون مشورة قانونية نظراً وعن الافتراض أنها تستنفد التزامات الامتثال.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، PWF (باكستان)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٣. CUT (كولومبيا)، UIL (إيطاليا)، CTM (المكسيك).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). هذا سيتطلب مناقشة شروط العمل الدنيا والاتفاق عليها إضافة إلى تناول جميع احتياجات العمال المنزليين.

BAK (النمسا). من الأفضل أن تنص الاتفاقية على ذلك.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي أن يتضمن ذلك شروط الاستخدام الإجبارية، في حين يمكن توسيع هذه الشروط عبر الاتفاقات الفردية. وينبغي أن تصادق وزارة العمل على العقد.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي مناقشة هذا الأمر مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي التشاور أيضاً مع المنظمات غير الحكومية.

CGT (كولومبيا). يعتمد هذا الأمر على الإرادة السياسية لكل دولة عضو. وفي كولومبيا، نرى أن القانون القائم بشأن العمل المنزلي يكفي.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن يكون لكل دولة قانونها الخاص بهذا الشأن.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). ولكن ينبغي ترك الأمر مفتوحاً أكثر لأن النقابات قد تكون لديها نماذج للعقود.
CFDT (فرنسا). انظر السؤال ٣٨(أ).
KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي أن يكون ذلك المرجع المعياري للعمال المنزليين وأصحاب عملهم.
UIL (إيطاليا). لا حاجة لأن تضع الدولة عقداً نموذجياً، ما لم يفشل الطرفان في تطبيق شروط الاستخدام الأساسية.
CTM (المكسيك). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.
FNPR (الاتحاد الروسي). يجب أن يتضمن العقد جميع الشروط الدنيا التي تنص عليها القوانين الوطنية.
SADSAWU (جنوب أفريقيا). انظر السؤال ٣٨(أ).
CSTT (توغو). ينبغي مراعاة خصوصيات كل دولة عضو.
CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). من شأن ذلك أن يساعد على منع ممارسات أصحاب العمل التعسفية.

السؤال ٤٠ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لأي اختبار طبي مرتبط بالعمل أن يحترم حق العمال المنزليين في الخصوصية وأن يكون خالياً من التمييز، بما في ذلك على أساس الحمل والوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٥٦. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، أكادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لا تفي، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٥. البحرين، اليابان، موزامبيق، قطر، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٨. كرواتيا، مصر، لبنان، نيوزيلندا، بولندا، اسبانيا، تايلند، اليمن.

التعليقات

الأرجنتين. على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية لأنه مرتبط بحقوق العمل الأساسية (عدم التمييز والمساواة).

بلجيكا. نعم، ما دامت أحكام الفحوصات الطبية تنطبق على العمال المنزليين (انظر السؤال ٢٤). انظر الاتفاقية رقم ١١١. كما أنه يجب تطبيق مبادئ الاختبار الطبي فيما يتعلق بالصحة المهنية (القدرة الفعلية على القيام بالعمل في المستقبل أو في الحاضر)، التي تنطبق على العمال الآخرين.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. على أي، ينبغي أن يكون العامل المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز قادراً على أن يخبر صاحب العمل دون أن يتعرض للتمييز.

البرازيل. طبقاً للقانون البرازيلي، عندما يطلب صاحب العمل اختبار الحمل أو شهادة عقم أو يقوم بأي تدبير ينطوي على الإغراء أو التحريض على التعقيم أو تحديد النسل، فإنه يرتكب بذلك جريمة جنائية يعاقب عليها بسنتين سجناً وبغرامة مالية.

شيلي. قد يكون من المستحسن القيام بدراسات عن النقطة التي تشير إلى الوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية من أجل إجراء مناقشة مستتيرة بهذا الخصوص.

الصين. ولكن يمكن أن يؤثر الحمل والإيدز بشكل خطير على قدرة العمال المنزليين على العمل وعلى صحة أصحاب العمل. وينبغي التفكير بعناية في مسألة حماية الخصوصية في هذه الحالات مع مراعاة الخلفية الاجتماعية والثقافية المختلفة للدول الأعضاء.

كولومبيا. ينبغي لأي اختبار أن يجري وفقاً للقانون المعني والإجراءات المنطبقة على جميع العمال الآخرين.

كرواتيا. ينبغي أن تتضمن الاتفاقية هذه القضايا.

قبرص. مع ذلك، يقضي قانون حماية الأمومة في قبرص بأنه ينبغي للعامل إخبار صاحب العمل بالحمل من أجل ضمان الحماية من الإنهاء غير القانوني للعمل.

اكوادور. على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية لأنه مرتبط بحقوق العمل الأساسية (التمييز).

مصر. من حق كل أسرة أن تتأكد من صحة العامل المنزلي الذي سيخالط كافة أفراد الأسرة.

اليونان. شريطة أخذ قضايا الصحة والسلامة بعين الاعتبار.

غواتيمالا (UMT). نعم، هذا سيساعد على منع التمييز على أساس نوع الجنس.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لاتفيا. على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية لأنه مرتبط بحقوق العمل الأساسية (التمييز).

لبنان. من المستحسن توضيح عبارة "الخصوصية وأن يكون خالياً من التمييز".

موريشيوس. إجراء اختبار بخصوص الوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية، لا يزال قضية متنازعاً عليها.

الجبيل الأسود. انظر السؤال ٣٧.

موزامبيق. في حالة إصابة العامل بمرض معد، ينبغي إخبار صاحب العمل من أجل أن يتخذ تدابير لحماية نفسه.

نيوزيلندا. التمييز على أساس الحمل أو الإعاقة ممنوع في نيوزيلندا.

نيكاراغوا. من المهم ضمان الخصوصية ومنع أي تمييز على أساس الصحة.

عمان. نعم في ظل التشريع الصحي في البلد ومتطلباته.

بيرو. وفقاً للتشريع الوطني لكل الدول الأعضاء.

بولندا. ينبغي اتخاذ قرار بشأن هذه القضية امتثالاً لتوصية منظمة العمل الدولية، التي يزعم اعتمادها، بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في العمل. وإدراج هذا الحكم في الوثيقة ينبغي ألا يمنع صاحب العمل من طلب إجراء العامل لاختبارات طبية وتقديم النتائج لصاحب العمل نظراً إلى الطبيعة الخاصة للعمل، ولا سيما الاختلاط الدائم والوثيق بأعضاء الأسرة والأطفال على وجه الخصوص. وينبغي السماح بأن يكون الوضع الصحي في الحالات التي تكون معقدة بأسباب وجيهة (خطر حقيقي على صحة أعضاء الأسرة) سبباً لرفض الاستخدام أو إنهائه.

البرتغال. من الأحسن إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

قطر. وذلك حماية لأفراد الأسرة وعدم انتشار الأمراض المعدية.

المملكة العربية السعودية. الكشف الطبي قد يكون ضرورياً ولازماً لحماية أصحاب العمل من بعض الأمراض المعدية التي ترد مع بعض العمالة الوافدة، ويمكن احترام الخصوصية من حيث عدم الإعلان عن نتائج الفحوصات الطبية بما يتجاوز الجهة المختصة.

اسبانيا. يضمن القانون الذي ينظم الوقاية من الأخطار المهنية في اسبانيا، حق العمال في الخصوصية وعدم التمييز، ولكنه لا ينطبق على العمال المنزليين. وسيكون من المفيد وضع حكم خاص لهذا الغرض.

السويد. ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. و لن يُقبل أبداً بأن تنص التوصية على إجراء اختبار الحمل قبل الاستخدام.

سويسرا. يخضع الاختبار الطبي المرتبط بالعمل إلى مبدأ سرية المعلومات الطبية. ويمكن لصاحب العمل أن يطلب من العامل معلومات عن حالته الصحية أو أن يطلبها من الطبيب بموافقة إذا كان العمل يستوجب ذلك فقط.

تاييلند. ينبغي أن تقترح التوصية تقديم العمال المنزليين لشهادة طبية بشكل مرحلي للتأكد من سلامتهم من الأمراض المعدية كالسل أو داء الفيل (داء الخيطيات الليمفاوية).

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي أن تنص التوصية على تقديم شهادة تثبت أن العامل في حالة صحية جيدة وأنه قادر على القيام بالمهام المسندة إليه.

اليمن. نعم، احتراماً لمبدأ عدم التمييز. إلا أنه ينبغي استثناء الأمراض المعدية التي ينبغي أن يطلع عليها صاحب العمل لخصوصية العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن)، IOE.

ردود أخرى: ٤. ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.
HUP (كرواتيا). ينبغي الإشارة إلى عملية وضع المعايير بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الدورة الثامنة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٩).
ESEE (اليونان). بالنسبة للاختبار الطبي تكفي الإشارة إلى التشريع الوطني .
ESEE (اليونان). هذا يتوقف على نوع العمل وطبيعته، فمثلاً تختلف درجة اختلاط حاضنة للأطفال بأفراد الأسرة عن درجة اختلاط البستاني بهم .
SEV (اليونان). هذه المسألة تتعلق بالقانون في الدول الأعضاء. وقد تناول مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) قضية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي، على أي حال، أن يعلم صاحب العمل بالحمل أو بالوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية.
JCC (الأردن). يجب أن يكون صاحب العمل على علم بحالة العامل الصحية ومدى لياقته البدنية من أجل الحفاظ على سلامة أسرة صاحب العمل.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٤.
NHO (النرويج). يبدو أن ترتيبات الاختبار الطبي هي مسألة مرتبطة بالقانون والممارسة الوطنيين وبالمناقشات بين الشركاء الاجتماعيين الوطنيين.
IOE. يمكن أن تعالج عملية وضع المعايير بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في ٢٠٠٩ هذه المسألة بشكل جزئي. ويبدو أن ترتيبات الاختبار الطبي هي مسألة مرتبطة بالقانون والممارسة الوطنيين وبالمناقشات بين الشركاء الاجتماعيين الوطنيين.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد

الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FS، UGT، FENATRAD (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNTD، CNUS، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، FEASIES، CSTS (السلفادور)، AKAVA، STTK، SAK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، NIDWU (نيجال)، FNV، CNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A، CUT، CTP، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF. على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية لأنه مرتبط بحقوق العمل الأساسية (التمييز).

CTA (الأرجنتين). إن عدم التمييز والحق في الخصوصية هما من الحقوق الأساسية لكل إنسان وينبغي التمتع بهما في كل الظروف التي تنشأ من علاقة الاستخدام.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). على أي، ينبغي للعامل المصاب بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أن يخبر صاحب العمل دون أن يتعرض للتمييز.

CNTB (بوركنيا فاسو). بشرط ألا يكون هناك خطر العدوى.

CTRN (كوستاريكا). على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية لأنه حق من حقوق العمل الأساسية.

CGT-FO (فرنسا). هذا مرتبط بحقوق العمل الأساسية في العمل (عدم التمييز).

DGB (ألمانيا). ينبغي إدراج ذلك أيضاً في الاتفاقية لأنه من الحقوق الأساسية في العمل (التمييز).

GSEE (اليونان). شريطة أن يكون الاختبار الطبي محدوداً في الحالات الضرورية فعلاً وأن يخضع لمسألة ما إذا كان العامل يعيش في منزل الأسرة أم لا.

CNTG (غينيا). هذا مهم من أجل احترام خصوصية وكرامة العمال المنزليين.

UIL (إيطاليا). لا يمكن تطبيق أية تدابير تمييزية على العمال المنزليين.

CTM (المكسيك). على أي، لا ينبغي للمرأة الحامل أن تقوم بالمهام المنزلية لأن عبء العمل غالباً ما يكون ثقيلاً. أضف إلى ذلك أنه ينبغي أن يكون لصاحب العمل الحق في أن يعلم بحالة العامل الصحية لتفادي الأمراض التناسلية في الأسرة.

UNT (المكسيك). الحق في الحمل هو من بين الحقوق الجنسية والإنجابية التي تتمتع بها النساء.

CONATO (بنما). ينبغي أن يشمل ذلك أيضاً عدم التمييز بشكل عام.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

CGTP-IN (البرتغال). على أي، ينبغي إدراج الأحكام المتعلقة بحماية خصوصية العمال المنزليين في الاتفاقية.

UGT-P (البرتغال). ينبغي أن تتضمن الاتفاقية قسماً خاصاً بحقوق العمل الأساسية مثل عدم التمييز. كما ينبغي أن يرتبط هذا الحكم بهذه القضية.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك لأنه مرتبط بحقوق العمل الأساسية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. وينبغي أن تنص التوصية على تطبيق القوانين القائمة بخصوص الاختبار الطبي.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). يجب أن يقرر العامل إخبار صاحب العمل بالنتائج أو عدم إخباره.

السؤال ٤١

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي أن يُعطى العمال المنزليون في كل مرة يتم الدفع فيها بياناً خطياً مفهوماً بسهولة عن المدفوعات المستحقة والمبالغ المدفوعة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩ .

نعم: ٦٣ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٣ . الهند، اليابان، اليمن.

ردود أخرى: ٣ . غواتيمالا، نيوزيلندا، بنما.

التعليقات

الأرجنتين . يمكن تقديم إيصال للعمال عن المبالغ المستلمة والاحتفاظ بإيصال عن المبالغ المدفوعة.

البرازيل . بما في ذلك أية استقطاعات من الأجور.

الصين . هذا يضمن حق العامل المنزلي في الإعلام والاحتفاظ بالدلائل ويحث أصحاب العمل على دفع الأجور كاملة وفي وقتها.

كولومبيا . وفقاً للتشريع المعني.

الجمهورية التشيكية . انظر السؤال ٦٣.

السلفادور . كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الآخرين العاملين بأجر.

غواتيمالا (DPS) . لا.

غواتيمالا (UMT) . نعم.

غواتيمالا (ONAM) . نعم، ينبغي أيضاً أن يوقع كل عامل على إيصال عن المدفوعات المستلمة كل أسبوعين أو كل شهر.

الهند . في بداية العمل ينبغي أن يكون العامل على علم بالأجر والإعانات الأخرى. وتقديم بيان خطي كل مرة قد يكون تقيل العبء وغير عملي، ولا سيما إذا كانت الأجور تدفع كل شهر.

اليابان . انظر السؤال ٣٥.

موريشيوس . على شكل كشف الأجور.

موزامبيق . هذا سيسمح للعمال بتقصي العمليات الخاصة بأجره ومنع الممارسات التعسفية.

هولندا . في هولندا، يجب على صاحب العمل إصدار كشف للأجر يتضمن تفاصيل عن الأجر الإجمالي وعناصره الفردية والاستقطاعات والحد الأدنى المطبق للأجور والفترة التي يغطيها حساب الأجر وساعات العمل المتفق عليها.

نيوزيلندا . على أصحاب العمل في نيوزيلندا الاحتفاظ بسجل يتضمن الأجور المدفوعة وساعات العمل التي قام بها العامل، ويجب عليه إعطاء هذا السجل إلى العامل متى يطلبه.

بولندا . من المهم بالقدر نفسه ضمان تقديم معلومات عن مساهمات التأمين الصحي والاجتماعي بشكل منتظم.

قطر. ينبغي أن يكون إما سنداً خطياً موقعاً من صاحب العمل أو سنداً بنكياً بإيداع المبلغ في حساب العامل أو أي وسيلة إثبات أخرى.

رومانيا. تنطبق على العمال المنزليين أحكام قانون العمل نفسها التي تنطبق على العمال الآخرين.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن تنص القوانين واللوائح التنظيمية الوطنية على ذلك.

اسبانيا. شريطة أن يكون الإيصال سهل التعبئة من قبل صاحب العمل.

سري لانكا. بما في ذلك إثبات الدفع.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ١٠. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٣. HUP (كرواتيا)، NHO (النرويج)، IOE.

ردود أخرى: ٣. SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). يحق للعمال المنزليين الحصول على المعلومات المتعلقة بأجرهم كما ينص عليه التشريع الوطني بالنسبة للعمال المنزليين، أو عند انعدام هذه المعلومات، يحق أن تنطبق عليهم اشتراطات كشوفات الأجر الوطنية إذا كانت موجودة وإذا كانت تنطبق على العمل المنزلي.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

DPN APINDO (إندونيسيا). هذا يتوقف على ما اتفق عليه الطرفان.

JCC (الأردن). وذلك حفاظاً على حقوق الطرفين.

NHO (النرويج). لا بد من الإشارة إلى أن للعمال المنزليين الحق في الحصول إما على المعلومات المتعلقة بأجرهم كما ينص عليه التشريع الوطني، أو في حالة انعدام هذه المعلومات تطبيق كشوف الأجر الوطنية إذا كانت موجودة وإذا كانت تنطبق على العمل المنزلي.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٣.

IOE. تجدر الإشارة إلى أن للعمال المنزليين الحق في الحصول إما على المعلومات المتعلقة بأجرهم كما ينص عليه التشريع الوطني، أو في حالة انعدام هذه المعلومات تطبيق كشوف الأجر الوطنية إذا كانت موجودة وإذا كانت تنطبق على العمل المنزلي. وليس لأصحاب العمل القدرة على إعداد كشوف الأجر ولا يمكن مطالبتهم بها وهم لا يستخدمون إلا عاملاً واحداً فقط. وينبغي أن يطلب المعيار من الحكومات تقديم الموارد والدعم لأرباب الأسر لكي تمكنهم من احترام متطلبات كشوف الأجر، عبر وسائل منها مثلاً إتاحة أدوات على الإنترنت لإعداد هذه الكشوف (والقيام بالحسابات لأرباب الأسر)، أو الوثائق/الكشوف النموذجية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنيا فاسو)، ONSL (بوركنيا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)،

CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CFTUI (الهند)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). من أجل تمكين العمال من التأكد من احترام حقوقهم أو طلب المساعدة عند الضرورة.

BAK (النمسا). كل شهر (أو كل سنة على الأقل). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

CGT (كولومبيا). حسب الأحكام التي تنطبق على جميع العمال.

CMTC (كوستاريكا). كما ينبغي أن يوقع العمال على إيصال.

JOC، COSYGA (غابون). من أجل تفادي الاختلافات واتاحة متابعة أفضل من طرف سلطات الضمان الاجتماعي.

UNSTRAGUA (غواتيمالا). لأن هذا هو الدليل الذي يسمح للعمال بالمطالبة بالمبالغ المستحقة أو الذي يثبت وجود علاقة الاستخدام التي غالباً ما ينكرها أصحاب العمل.

CGT (هندوراس). للسماح للعمال بتقديم شكوى إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

CFTUI (الهند). سيكون من الأفضل إعطاؤهم بياناً سنوياً موقعاً من صاحب العمل.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). سيكون ذلك الإثبات في حالات النزاعات.

UIL (إيطاليا). ينبغي إعطاؤهم كشوف الأجور كالعمال الآخرين.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يشمل البيان تواريخ وساعات العمل الفعلية.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي إدراج شروط ووسيلة الدفع في عقد العمل.

CCOO (اسبانيا). ينبغي أن يتلقى جميع العمال المنزليين كشفاً للأجر يتضمن جميع المعلومات الشخصية المتعلقة بصاحب العمل والعمال والمبالغ المستحقة والمبالغ المدفوعة.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). إذا اتفق الطرفان على ذلك.

السؤال ٤٢ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أن القوانين واللوائح الوطنية بشأن حماية الأجور، بما في ذلك في حالة إعسار أو وفاة صاحب العمل، تنطبق على العمال المنزليين؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٥٩. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، أكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إيطاليا، لايتا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال،

نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٧. الصين، الهند، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، المكسيك، هولندا.

ردود أخرى: ٤. النمسا، البرازيل، غواتيمالا، نيوزيلندا.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي تعويض العامل عند إنهاء العقد لسبب لا دخل له فيه.

النمسا. إن موت صاحب العمل في النمسا لا ينهي عموماً علاقة الاستخدام باستثناء بعض الحالات. وفي حالة إفسار صاحب العمل، يتمتع العامل بالمستحقات نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون جميعاً.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي تحديد المسؤول عن المدفوعات ومن له الحق في تسلمها في حالة الوفاة.

البرازيل. في البرازيل، لا يمكن إعلان الشخص المادي معسراً. وعلى أي، فإن التشريع البرازيلي ينص على أن حظر مصادرة الممتلكات الخاصة للأسرة لا ينطبق عندما تكون الأجور مستحقة للعامل المنزلي.

الصين. يمكن لكل دولة عضو أن تعالج هذه القضايا في سياق أطرها القانونية الخاصة بها عن طريق قنواتها القانونية الوطنية. الجمهورية التشيكية. انظر السؤال ٦٣.

مصر. إلا في حالة الوفاة التي يمكن أن يستمر فيها العامل في العمل لدى باقي أفراد الأسرة. وفي هذه الحالة يمكن تجديد العقد. غواتيمالا (DPS). لا.

غواتيمالا (UMT). نعم، كما هو الحال بالنسبة لجميع العمال.

غواتيمالا (ONAM). نعم، ينبغي أن يُحدد كتابة الشخص الذي سيدفع للعامل أية مبالغ مستحقة في حال وفاة صاحب العمل والشخص الذي سُدفع له هذه المبالغ في حالة وفاة العامل. فمن المهم بالتالي إدراج معلومات عن الضمان الاجتماعي وبيانات العامل الشخصية والأسرية في عقد العمل.

غينيا. ينبغي وضع العمال المنزليين في صنف الدائنين المميزين.

الهند. ينبغي ترك هذه المسألة للدول الأعضاء مراعاة للقوانين والممارسات الوطنية.

إندونيسيا. يُستعمل مصطلح "إفسار" في حالة الأنشطة التجارية للكيانات القانونية.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. من المستحيل جمع المدفوعات من فرادى أصحاب العمل الذين ليسوا بشركة لتغطية مدفوعات تُحول إلى أشخاص آخرين.

نيوزيلندا. يتمتع العمال المنزليون في نيوزيلندا بحماية الأجور التي يتمتع بها العمال الآخرون.

نيكاراغوا. يمكن حل هذه المشكلة بواسطة وضع سجل استخدام ووثيقة تتضمن المبالغ المستحقة والمدفوعة.

النرويج. ينبغي أن تسمح التوصية ببعض القيود فيما يخص تطبيق هذا النوع من اللوائح: فالتأمين الوطني في النرويج مثلاً يغطي حماية الأجور في حالة إفسار صاحب العمل، ولكن التغطية تشمل الاستخدام الذي يتجاوز أجره حداً معيناً.

بنما. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بالإعانات نفسها التي يتمتع بها أي عامل آخر.

بولندا. ينبغي إجراء تعديلات نظراً إلى طبيعة العمل.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ١٠ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).
لا: ١ . KEF (جمهورية كوريا).
ردود أخرى: ٤ . HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). لا بد من معلومات إضافية عن هذه القضية المعقدة.
SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.
JCC (الأردن). من أجل حماية حقوق العمال.
NHO (النرويج)، IOE. لا بد من معلومات إضافية لمعرفة إلى أي درجة تشكل هذه المسألة شاعلاً يحتاج المعالجة. فالأمر هنا يتعلق بجوانب معقدة من القانون الوطني، مما يجعل تطبيق معيار بهذا الشأن أمراً مستحيلاً. أضف إلى ذلك أن الحقوق والقدرات تختلف بين الأفراد المفلسين والمنشآت المعسرة.
IOE. لا بد من فهم أحسن للقوانين المتعلقة بوفاة صاحب العمل. فرب الأسرة المتوفى سيترك وصيته وستجمد المدفوعات، مما يستتبع على ما يبدو النهج المقترح في السؤال. ويمكن لاتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) أن تعالج أية شواغل بهذا الشأن.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTIC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.
لا: ١ . CTM (المكسيك).

التعليقات

BAK (النمسا). ينبغي أن يكون تنظيم حماية الأجور في حالة وفاة صاحب العمل ملزماً في الاتفاقية نظراً إلى التبعية الشخصية الخاصة التي تنسم بها علاقات العمل المنزلي.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي تحديد المسؤول عن المدفوعات ومن له الحق في تسلمها عند الوفاة.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن تحظى حماية الأجور واستحقاقات الضمان الاجتماعي بالأولوية مقارنة بجميع الاستحقاقات الأخرى.

CMTC (كوستاريكا). لكي لا يكونوا ضحية التمييز مقارنة بالعمال الآخرين.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يتمتعوا بالحماية نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون في هذا المجال. وفي حالة وفاة العامل، يمكن للعامل المنزلي أن يُعين في اتفاق شخصي موثق، المستفيدين من إعانات الوراثة والمدفوعات والإعانات الأخرى المستحقة بموجب القانون. وينبغي إرسال نسخة من هذه الوثيقة إلى صاحب العمل والإدارة المكلفة بمراقبة ظروف العمل في هذا القطاع بوزارة العمل.

CGT (هندوراس). لأن الكثير من العمال يفقدون حقوقهم بسبب إغسار صاحب العمل.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). وفقاً لصيغة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧٣. وينبغي أن تنص التوصية على أن تضع الدول الأعضاء تدابير تبسط وتسهل عملية المطالبة بالأجور والإعانات الأخرى.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ولكن، يمكن أن تؤدي كثرة اللوائح إلى تثبيط همة أصحاب العمل عن استخدام العمال المنزليين. وعوضاً عن ذلك، يمكن إقامة نظام للمجموعات يساهم فيه صاحب العمل والعمال بنسبة ٥٠ في المائة لكل منهما في حالة الإغسار أو الوفاة. كما ينبغي أن يكون لمنظمات العمال صندوق للمساعدة في حالة الوفاة وصندوق للمعاشات التقاعدية.

السؤال ٤٣

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص، تمشياً مع الظروف الوطنية، على أن المأوى عندما يقدمه صاحب العمل، ينبغي أن:

- (أ) يشمل غرفة مستقلة خاصة مجهزة ببقول ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛
- (ب) يشمل سبيلاً للوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛
- (ج) يتمتع بإضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، بالتدفئة والهواء المكيف تماشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل؟

- (أ) يشمل غرفة مستقلة خاصة مجهزة ببقول ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفاكيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤. كولومبيا، اليابان، هولندا، السويد.

ردود أخرى: ٧. النمسا، الصين، الهند، المغرب، نيوزيلندا، النرويج، سويسرا.

التعليقات

- النمسا*. ينبغي السماح بتقديم فراش للنوم بدلاً من غرفة خاصة، ولا بد من أن يراعي هذا الفراش الشروط المذكورة.
- بلجيكا (SPF)*. ينبغي أن تتمشى ظروف الإيواء مع المعايير السائدة في البلد.
- البرازيل*. انظر السؤال ١٣ (و).
- الصين*. يمكن فعل ذلك عندما يكون صاحب العمل قادراً على توفير غرفة مستقلة، ولكن من الأفضل أن يتفق الطرفان على هذه المسألة وفقاً للثقافات والتقاليد الوطنية.
- كولومبيا*. من المهم ضمان ظروف مؤاتية لجودة حياتهم وتوفير مأوى مريح لهم مع جميع المرافق الأساسية.
- اكوادور*. وفقاً لإمكانيات الأسرة.
- السلفادور*. باعتبار ذلك جزءاً من شروط العمل اللائق.
- غواتيمالا (ONAM)*. ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.
- غينيا*. وفقاً للموارد الاقتصادية لصاحب العمل.
- الهند*. ينبغي توفير مأوى يكون لائقاً بما يتناسب مع مستوى عيش صاحب العمل.
- اليابان*. انظر السؤال ٣٥.
- جمهورية كوريا*. هذه الأحكام محددة أكثر مما ينص عليه قانون جمهورية كوريا، ولكنها أحكام مقبولة اجتماعياً.
- المكسيك*. سيكون ذلك أفضل.
- المغرب*. يجب أن يكون المأوى مناسباً.
- موزامبيق*. هذا يتوقف على حالة صاحب العمل. ومن الأساسي احترام الحق في السلامة والصحة المهنيين.
- هولندا*. يتعين على الطرفين الاتفاق على ذلك.
- نيوزيلندا*. هذه الشروط لا يتناولها قانون نيوزيلندا على نحو خاص.
- نيكاراغوا*. الخصوصية حق بصرف النظر عن الحالة الاقتصادية.
- النرويج*. رغم أن هذه الأحكام مفصلة جداً، إلا أن الظروف الخاصة للعمال الذين يعيشون في أماكن عملهم تقتضي عناية خاصة وربما تنظيمًا خاصاً أيضاً.
- عُمان*. في ضوء ما يتم بيانه في العقد كغرفة مستقلة أو مشتركة.
- بيرو*. للتصدي لعدم تمتع العمال المنزليين بالخصوصية والعيش في ظروف هشة.
- سلوفينيا*. نظراً إلى ظروف العمل الخاصة جداً، يكون احتمال تعرض العامل للتحرش الجنسي والمعنوي أكبر عندما يعيش عند صاحب العمل. ولذا، فلا بد من مأوى مناسب.
- جنوب أفريقيا*. ينبغي حذف كلمة "مستقلة" لأنها توحي إلى إمكانية أن تكون الغرفة في بناء مستقل. ويمكن أن تنص التوصية إلى جانب ذلك على حجم الغرفة ومرافق الاغتسال بما يتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية.
- اسبانيا*. ينبغي إدراج هذه المتطلبات باعتبارها مبادئ توجيهية لأن الشروط الفعلية ستتوقف على ظروف كل أسرة.
- السويد*. هذه المتطلبات مفصلة جداً. وقد يكون من الأنسب وضع حكم أعم بشأن المأوى اللائق.
- سويسرا*. الكنتونات هي المكلفة بمعالجة هذه القضايا في عقود العمل العادية التي يعدها الكنتون بالنسبة للعمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ٩ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، UPS (سويسرا).

لا: ٣ . HUP (كرواتيا)، CONEP (بنما)، IOE.

ردود أخرى: ٣ . SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). قدر الإمكان.

HUP (كرواتيا). لا داعي إلى هذه التفاصيل. فيكفي أن تنص التوصية على مأوى آمن ولائق يسمح باحترام خصوصية العامل. وينبغي للحكومات الوطنية أن تطبق ذلك بفعالية.

ESEE (اليونان). قدر الإمكان.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

DPN APINDO (إندونيسيا). وفقاً للظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسرة.

JCC (الأردن). من أجل المحافظة على خصوصية العامل، ولكن دون القفل والمفتاح لأن الغرفة جزء من المنزل.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٩.

IOE. لا ينبغي إضافة أية تفاصيل أخرى إلى السؤال ١٩ دون اتفاق رسمي على صيغة محددة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٢ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، FEDUSA (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، NATURE (سري لانكا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NTUF (سري لانكا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-IŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJF.

لا: ١ . GEFONT (نيبال).

ردود أخرى: ٢. CFTUI (الهند)، CROC (المكسيك).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). يمكن إدراج حكم في عقد العمل يسمح بأن يعاين العامل المأوى قبل التوقيع على العقد. وبما أن ذلك صعب في الخارج، فلا بد من أن يحدد العقد هذه النقاط. ويمكن أن ينص الحكم على الحق في معاينة المأوى (إذا كان في كمبوديا) أو على ضمانته لحالته (وثيقة تبين جميع السمات المهمة). كما ينبغي أن ينص على أن المأوى حق من حقوق العامل ولا ينبغي أن يدفع عليه أية تكاليف.

CUT (شيلي). رغم أن القانون ينص على ذلك، فإنه لا يتم تطبيقه.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي مراعاة المعايير الأساسية للخصوصية والنظافة والراحة، وإلا فإن أي شخص لا يمكنه استخدام عامل منزلي.

CFDT (فرنسا). ينبغي أن تكون الغرفة فردية.

UNISITRAGUA (غواتيمالا). يمكن مطالبة مفتشية العمل بالتحقق منها.

CGT (هندوراس). من أجل احترام خصوصية العمال ومنع ممارسات أصحاب العمل التعسفية.

CFTUI (الهند). قد يكون من الصعب تطبيق هذا الأمر في البلدان النامية أو البلدان الأقل نمواً.

UIL (إيطاليا). ينبغي أن يتفق الطرفان على هذه المسائل.

CROC (المكسيك). يكفي أن تكون الغرفة مؤثثة ومجهزة بقل ومفتاح.

CTM (المكسيك). يتوقف الأثاث على إمكانيات الأسرة ولا ينبغي أن يكون فخماً.

GEFONT (نيبال). ليس ذلك ضرورياً لأنه مفصل جداً.

FNV (هولندا). يجب أن يكون هناك أيضاً ما يكفي من ضوء النهار.

NTUF (سري لانكا). على أي، لا يمكن توفير غرفة مستقلة لكل عامل في أسرة تستخدم من ثلاثة إلى أربعة عمال.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). توفير غرفة خاصة مجهزة بقل يتيح الحماية للعمال المنزليين الأكثر عرضة للتحرش الجسدي والجنسي من طرف أفراد أو أقارب أسرة صاحب العمل. وينبغي منح العمال فرصة إجراء اتصالات خاصة، بما في ذلك مكالمات هاتفية خاصة وبريد إلكتروني خاص. ويتعين على صاحب العمل احترام ثقافة العامل ودينه فيما يخص أي شيء يرغب في القيام به في غرفته الخاصة. كما ينبغي أن يكون للعامل مكان لوضع حاجياته في الحمام وأن يُسمح له باستعمال الحيز المشترك في المنزل وأجهزة المطبخ والمغسل ومكان في الثلاجة وفي خزانة المطبخ لتخزين الغذاء.

PIT-CNT (أوروغواي). بمفتاح واحد يكون ملكية العامل.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). ولكن ينبغي مراعاة الوضع الفعلي.

(ب) يشمل سبيلاً للوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٦٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤. كولومبيا، اليابان، هولندا، السويد.

ردود أخرى: ٣. الهند، نيوزيلندا، النرويج.

التعليقات

بلجيكا (SPF). انظر السؤال ٤٣ (أ).

البرازيل. من أجل منع التمييز في المعاملة، الذي يتنافى مع الكرامة الإنسانية.

كولومبيا. ليس بالضرورة، فالمهم هو الوصول إلى المرافق الصحية. واحتراما لمبدأ المساواة، من الأساسي عدم وضع شروط يصعب احترامها بالنسبة للعمال الآخرين. فقد تؤدي كثرة المتطلبات إلى آثار اجتماعية واقتصادية سلبية في البلد.

غواتيمالا (UMT). ينبغي الاعتناء بنظافة المرافق الصحية على نحو مناسب.

الهند. انظر السؤال ٤٣ (أ).

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٤٣ (أ).

موزامبيق. وجود ظروف صحية جيدة يضمن سلامة صحة العامل.

هولندا. انظر السؤال ٤٣ (أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٤٣ (أ).

النرويج. انظر السؤال ٤٣ (أ).

اسبانيا. انظر السؤال ٤٣ (أ).

السويد. انظر السؤال ٤٣ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ١١ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٢ . HUP (كرواتيا)، IOE.

ردود أخرى: ٢ . SEV (اليونان)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٤٣ (أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٩.

IOE. انظر السؤال ٤٣ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١٢١ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (النمسا)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (النمسا).

(الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-IŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. FPU (أوكرانيا).

ردود أخرى: ١. CGT (هندوراس).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

CWLUFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٤٣ (أ).

CMTC (كوستاريكا). لا بد من توفير الحد الأدنى الذين ينبغي توفيره لجميع الناس.

CFDT (فرنسا). لا ينبغي تقاسم المرافق الصحية مع صاحب العمل.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). كما هو الحال بالنسبة لجميع العمال الآخرين في القطاعات الأخرى.

UIL (إيطاليا). انظر السؤال ٤٣ (أ).

CTM (المكسيك). ينبغي أن يكون ذلك إجبارياً.

CCOO (اسبانيا). ينبغي أن يكون للعامل المنزلي الحق في مرافق صحية خاصة ومناسبة بجانب غرفته.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٤٣ (أ).

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي على وجه الخصوص توفير حمام خاص ومناسب إذا كان ذلك ممكناً.

(ج) يتمتع بإضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، بالتدفئة والهواء المكيف تماشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تاييلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٦. البرازيل، إندونيسيا، اليابان، هولندا، جنوب أفريقيا، السويد.

ردود أخرى: ٤. كولومبيا، الهند، نيوزيلندا، النرويج.

التعليقات

بلجيكا (SPF). انظر السؤال ٤٣(أ).

البرازيل. لا ينبغي أن تشمل التوصية ذلك، لأن أغلب المنازل في البرازيل ليس مجهزة بوسائل التدفئة ولا بمكيفات الهواء في بعض الأحيان.

كولومبيا. ينبغي أن تتمشى متطلبات السكن مع معايير السلامة وأحكام السلامة والصحة المهنية.

السلفادور. وفقاً لظروف الأسرة.

غينيا. ينبغي أن تكون مضاءة.

الهند. انظر السؤال ٤٣(أ).

إندونيسيا. نعم فيما يخص الإضاءة. ووفقاً لحالة صاحب العمل بالنسبة للمسائل الأخرى.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٤٣(أ).

موزمبيق. عندما يتعذر توفير مكيف الهواء، ينبغي توفير التهوية.

هولندا. انظر السؤال ٤٣(أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٤٣(أ).

النرويج. انظر السؤال ٤٣(أ).

جنوب أفريقيا. هذه الشروط ملزمة أكثر من اللازم.

السويد. انظر السؤال ٤٣(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٩. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، UPS (سويسرا).

لا: ٣. HUP (كرواتيا)، CONEP (بنما)، IOE.

ردود أخرى: ٣. SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). قدر الإمكان ووفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٤٣(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

DPN APINDO (إندونيسيا). انظر السؤال ٤٣(أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٩.

UPS (سويسرا). سيكون تطبيق ذلك من الناحية العملية صعباً.

IOE. انظر السؤال ٤٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. CFTUI (الهند).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

FENATRAD (البرازيل). من الأساسي أيضاً اعتماد سياسات عامة تضمن مأوى للعمال المنزليين وأسرههم. كما ينبغي أن يتضمن ذلك دور الحضانة وأماكن الاهتمامات الشخصية والترفيه.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). انظر السؤال ٤٣ (أ).

CUT (شيلي). باعتبار ذلك من الشروط الأساسية للعيش.

CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٤٣ (ب).

UNSITRAGUA (غواتيمالا). من أجل الاعتراف بكرامة العامل المنزلي باعتباره إنساناً.

CGT (هندوراس). لا ينبغي أن يدفع العامل أية تكاليف مقابل ذلك.

CFTUI (الهند). ينبغي أن يعتمد ذلك على الحالة الاقتصادية لصاحب العمل.

UIL (إيطاليا). انظر السؤال ٤٣ (أ).

MTUC (ماليزيا). ينبغي أن يتساوى العمال وأصحاب العمل من حيث أجهزة تكييف الهواء والتدفئة.

CROC (المكسيك). هذا الأمر يخص بعض المنازل فقط.

CTM (المكسيك). لا يمكن لجميع أصحاب العمل الحصول على أجهزة التدفئة وتكييف الهواء.

NTUC (نيبال). ينبغي تسوية هذه المسألة وفقاً للمرافق المتاحة في المنزل.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). الإنارة والكهرباء عنصران مهمان. فالعمال في جنوب أفريقيا لا يزالون يستعملون في بعض الأحيان الشموع والغاز ومواقد البارافين، التي تشكل خطراً كبيراً على سلامتهم.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٤٣(أ).

السؤال ٤٤ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي عدم إجراء استقطاعات من أجر العامل المنزلي فيما يتعلق بالمأوى الذي يقدمه صاحب العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٣٩. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا (SPF)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، الجمهورية التشيكية، اكادور، السلفادور، اليونان، غينيا، إيطاليا، لاتفيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، باراغواي، بيرو، بولندا، قطر، رومانيا، صربيا، سري لانكا، سورينام، تايلند، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٢٥. كندا، الصين، قبرص، مصر، فنلندا، فرنسا، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، لبنان، ليتوانيا، هولندا، النرويج، عُمان، بنما، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة.

ردود أخرى: ٧. بلجيكا (CNT)، كولومبيا، غواتيمالا، الهند، المغرب، نيوزيلندا، البرتغال.

التعليقات

ألبانيا. ينبغي إدراج ذلك في الاتفاق الذي يبرمه الطرفان.

أستراليا. شريطة أن يوافق العامل على ذلك مسبقاً. وقد يكون المأوى جزءاً من أجر العامل، ولكن لا ينبغي أن يكون تكلفة، ولا سيما إذا كانت الإقامة في مكان العمل شرطاً من شروط الاستخدام.

بلجيكا (CNT). انظر السؤال ١٧.

بلجيكا (SPF). نعم، باستثناء استقطاع يُحدد مسبقاً ويقتصر على الإيواء.

البرازيل. انظر السؤال ١٣(و).

كندا. انظر السؤال ١٧.

الصين. رغم أنه لا ينبغي تشجيع أصحاب العمل على استقطاع تكلفة المأوى من الأجر، فإنه بإمكان صاحب العمل الذي منح المأوى للعامل دون أن يكون عليه فعل ذلك، استقطاع مبلغ معقول يتفق عليه مع العامل.

كولومبيا. ما لم يتم الاتفاق على ذلك كشكل من أشكال التعويض. ولا يمكن لصاحب العمل أن يستقطع أي جزء من الأجر أو إعانات الضمان الاجتماعي للعامل دون موافقة خطية أو بأمر قضائي.

كوستاريكا. ينبغي اعتبار المأوى أجراً عينياً.

قبرص. يتم حساب الأجر الصافي للعمال المنزليين في قبرص عبر استقطاعات المأوى من الأجر الإجمالي لأن صاحب العمل في قبرص هو الذي يقدم المأوى في غالب الأحيان.

مصر. ينبغي أن يترك الأمر لاتفاق الطرفين على أن يتم النص عليه كتابة في العقد.

السلفادور. منعاً للممارسات أو الاستقطاعات التعسفية.

فنلندا. إذا كان الصك اتفاقية، يمكن دفع جزء من أجر العامل على شكل إعانة للمأوى. وإذا كان صاحب العمل يدفع جزءاً من أجر العامل من خلال تقديم المأوى، فيمكنه استقطاع جزء وفقاً للمبادئ التي سيحددها الصك.

- فرنسا. ولكن ينبغي أن تنص على المبلغ الأقصى الذي يمكن استقطاعه لقاء المأوى المقدم.
- اليونان. ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل. وفيما يخص حساب المبلغ الذي يجب الاعتماد عليه لحساب مساهمات الضمان الاجتماعي، ينبغي كذلك حساب الإعانات العينية.
- غواتيمالا (DPS). ينبغي تحديد نسبة الأجر، التي ستُستقطع مقابل الغذاء و المأوى.
- غواتيمالا (UMT). ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل.
- غواتيمالا (ONAM). إذا تقرر ذلك، فينبغي أن تنص الاتفاقية أن تذكر الجزء من الأجر الذي يتضمن المأوى والغذاء والخدمات الأساسية الأخرى.
- غينيا. ينبغي توفير المأوى مجاناً للعامل.
- الهند. ينبغي أن يتفق الطرفان على الأجور والخدمات الأخرى مثل الغذاء والسكن.
- إندونيسيا. يمكن اعتبار المأوى جزءاً من الأجر.
- اليابان. انظر السؤال ٣٥.
- جمهورية كوريا. ينبغي ترك اتخاذ أي قرار بشأن أية استقطاعات من الأجر للطرفين المعنيين.
- لبنان. المأوى بالنسبة لنا من التقديمات العينية التي تحتسب ضمن الأجر.
- ليتوانيا. ينبغي أن يخضع ذلك للاتفاق (التفاوض).
- المغرب. إذا كان المأوى إعانة عينية، فإنه تعويض.
- نيوزيلندا. يمكن إجراء استقطاعات المأوى في نيوزيلندا في حدود سقف معين شريطة موافقة العامل على ذلك.
- نيكاراغوا. ينبغي أن يكون ذلك واجباً على صاحب العمل.
- النرويج. انظر السؤال ١٧.
- عمان. حسب الاتفاق بين الطرفين.
- بيرو. ينبغي أن يُدرج ذلك في عقد العمل.
- البرتغال. ينبغي إدراج الحكم الذي يسمح بالمدفوعات العينية في الاتفاقية. (انظر السؤال ١٧).
- رومانيا. تنص الفقرة ٣ من المادة ١٦١ من قانون العمل على أن تقديم المدفوعات العينية كجزء من الأجر ممكن فقط إذا كان منصوصاً عليه صراحة في الاتفاق الجماعي المطبق أو في عقد العمل. وبموجب الفقرة ١ من المادة ١٦٤، لا يمكن إجراء أي استقطاعات من الأجر باستثناء الحالات والظروف المنصوص عليها في القانون.
- المملكة العربية السعودية. هذا جزء من شرط العقد. فإذا كان توفير المأوى ضمن حقوق العامل المتعاقد عليها فلا ينبغي الاستقطاع. أما إذا كان العقد يتضمن بدل سكن أو أن الأمر يشمل ذلك، لا يمكن النص بعدم الاستقطاع.
- سلوفينيا. يعتبر القانون في سلوفينيا أن الأنواع الأخرى من الأجور غير المدفوعات النقدية هي جزء من الأجر إذا نصت الاتفاقات الجماعية على ذلك.
- جنوب أفريقيا. في جنوب أفريقيا، يسمح القانون باستقطاع ١٠ بالمائة من الأجر بشرط توفر المتطلبات الدنيا في المأوى، وهذا يشجع أصحاب العمل على توفيرها.
- اسبانيا. ينبغي أن يتفق الطرفان على ذلك. كما ينبغي وضع حدود لمنع الممارسات التعسفية.
- السويد. ينبغي أن تخضع هذه المسألة للاتفاق بين الطرفين.
- سويسرا. في سويسرا، يخضع المأوى والغذاء باعتبارهما مدفوعات عينية لاشتراكات التأمين الاجتماعي السويسري. ولذا، يجب استقطاع مبلغ من أجر العامل.

تونس. ينبغي للأجر أن يأخذ في الحسبان المدفوعات العينية.

الإمارات العربية المتحدة. هذا جزء من شروط العقد. فإذا كان العقد ينص على توفير السكن، فلا يجوز الاستقطاع وأما إذا كان ينص على بدل سكن فيجوز الاستقطاع.

الولايات المتحدة. انظر السؤال ١٧.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٣. CNI (البرازيل)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما).

لا: ١١. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ٢. JCC (الأردن)، EFC (سري لانكا).

التعليقات

CNI (البرازيل). قدر الإمكان ووفقاً للقانون والممارسة الوطنيين.

ANDI (كولومبيا). لا يوجد برهان على تنظيم نوع المأوى أو القيمة التي ينسبها له صاحب العمل.

EK، KT، VTML (فنلندا). ينبغي أن يتفق الطرفان على الإيجار أو الأجر المتعلق بالمأوى.

ESEE (اليونان). هذا يتوقف على الاتفاق المبرم.

JCC (الأردن). إذا كان هنالك اتفاق على خلاف ذلك.

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي أن تنظم الدول الأعضاء بنفسها أو الطرفان فيما بينهما ما يتعلق بالمأوى.

NHO (النرويج). انظر السؤال ١٧.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ١٩.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

IOE. انظر السؤال ١٧. إن تقديم صاحب العمل للمأوى أمر أساسي بالنسبة للعمل المنزلي ويفضله صاحب العمل. ولكن هذا الحكم سيضعف نماذج العمل المنزلي العريقة والمنتشرة. كما أنه يتم استقطاع مبالغ مالية من أجور العمال الآخرين الذين يقدم لهم الغذاء والمأوى، وهي ممارسة مقبولة وشرعية على الصعيد العالمي. والصيغة المقترحة من شأنها أن تشجع على العمل غير المنظم في المنازل ولن تحسن من جودة الغذاء والمأوى، اللذين يقدمهما أصحاب العمل بالمجان.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١١٨. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما).

CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٣. CTM (المكسيك)، CAUS (نيكاراغوا)، FPU (أوكرانيا).

ردود أخرى: ٢. COSYGA (غابون)، JOC (غابون).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). انظر السؤال ١٣ (ج).

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

CUT (كولومبيا). المأوى ليس جزءاً من الأجر.

CMTC (كوستاريكا). لأن العمل يتطلب العيش في منزل صاحب العمل.

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ١٧.

CFDT (فرنسا). انظر السؤال ١٧.

JOC، COSYGA (غابون). هذا يتوقف على أجر العامل والشروط المتفق عليها في عقد العمل.

GSEE (اليونان). ينبغي تطبيق الشيء نفسه على الغذاء. انظر السؤال ١٧.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). الحصول على الغذاء والمأوى حق من حقوق العمال ولا يمكن اعتباره من المدفوعات العينية.

UIL (إيطاليا). إن مسألة عيش العامل المنزلي في منزل صاحب العمل هي من سمات عقد العمل في إيطاليا، ولا يجب أن يؤثر ذلك على حقه في الحصول على أجره وفقاً للاتفاق الجماعي الوطني.

UNT (المكسيك). ينبغي أن ينص عقد العمل على أن المأوى إعانة إضافية يتعين على صاحب العمل تقديمها.

NTUC (نيبال). ينبغي أن يُحدد ذلك في عقد العمل.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. وينبغي أيضاً أن تتضمن التوصية المعايير الدنيا للمأوى الذي يقدمه صاحب العمل.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي أن يتحمل العمال المنزليون أية مساهمات في الإيجار أو الكهرباء أو الماء أو مصاريف الأسرة.

PIT-CNT (أوروغواي). لا ينبغي السماح بالاستقطاع من الأجور في أي حال من الأحوال.

السؤال ٤٥ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي لصاحب العمل أن يحسب ساعات العمل والساعات الإضافية حساباً دقيقاً ويسجلها وأن يبلغ هذه المعلومات للعامل المنزلي؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٥٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، الهند، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاقتيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا،

سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ١٠. إندونيسيا، اليابان، ماليزيا، المغرب، عُمان، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٨. كولومبيا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، نيوزيلندا، النرويج، اسبانيا، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. يتعين على الطرفين حفظ سجل بساعات العمل الفعلية والتبليغ عن أي غياب.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. يتعين على الطرفين حفظ سجل بساعات العمل المؤداة. وينبغي أن يتوقف ذلك أيضاً على ما اتفق عليه الطرفان.

الصين. هذا يساعد على الحد من ساعات العمل الإضافية وعلى حساب أجرها.

كولومبيا. تنطبق الأحكام نفسها المطبقة على فئات العمال الأخرى.

كرواتيا. لكن ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

الجمهورية التشيكية. يمكن إبرام اتفاق بين صاحب العمل والعمال يقضي بقيام العامل المعني بتسجيل هذه البيانات.

اليونان. عند إبرام العقد، ينبغي أن يكون العامل على علم بساعات العمل.

غواتيمالا (DPS). لا ينطوي العمل المنزلي على ساعات عمل متواصلة، ولذا فمن الصعب حساب ساعات العمل المؤداة وساعات العمل الإضافية.

غواتيمالا (UMT). ينبغي دفع أجر جميع الساعات التي تفوق الساعات العادية باعتبارها ساعات إضافية.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي دفع أجر ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية وفقاً للحد الأدنى للأجور.

الهند. عندما يكون ذلك ممكناً وعملياً.

إندونيسيا. لأن ساعات العمل والساعات الإضافية تكون منظمة على نحو محدد.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. هذا أمر ضروري لمنع النزاعات حول الأجور.

موريشيوس. ينبغي إعطاء كشف أجور مفصل للعمال عند الدفع.

الجبيل الأسود. انظر السؤال ٣٧.

المغرب. يجب أن تكون ساعات العمل متماشية مع قانون العمل.

موزامبيق. من أجل تقادي الممارسات التعسفية.

نيبال. على أي، من الصعب تحقيق ذلك على أرض الواقع.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٤١.

نيكاراغوا. ينبغي إدراج ذلك في سجل الاستخدام. وينبغي أيضاً مراقبة وقت بداية يوم العمل ووقت نهايته حتى وإن كان العامل يعيش في منزل صاحب العمل. وهذه المراقبة ستسهل حساب ساعات العمل الإضافية.

النرويج. هذا الأمر ينطوي على كثير من العمل بالنسبة لأصحاب العمل، ولكن قد يكون له أثر إيجابي عند إنفاذه ويمكن العمل به إذا نصت الاتفاقية على أحكام تفتيش العمل. انظر السؤال ٣٢.

عُمان. انظر السؤال ٤٤.

بيرو. ينبغي أن يُدرج ذلك في عقد العمل.

بولندا. على أي، ينبغي أن تكون الحلول العملية مرنة ومكيفة حسب طبيعة العمل وحجم المنزل من أجل عدم إثقال كاهل صاحب العمل بالأعباء الإدارية.

البرتغال. مع ذلك، قد يكون التطبيق العملي لهذا الحكم صعباً.

رومانيا. ينص التشريع الوطني على أن العمال المنزليين، شأنهم في ذلك شأن جميع العمال الآخرين، تنطبق عليهم أحكام قانون العمل التي تنظم ساعات العمل والساعات الإضافية والعمل ليلاً وفترات الراحة والراحة اليومية والعطل العامة والإجازات.

المملكة العربية السعودية. هذا إجراء لا يمكن الالتزام به. ويمكن الاتفاق بشكل عام على ساعات العمل الإضافية سواء في اليوم أو الأسبوع أو حسب الاقتضاء دون الدخول في حسابات دقيقة للساعات الإضافية اليومية.

جنوب أفريقيا. هذا سيساعد على الإنفاذ وسيوضح بالتفصيل كيف حسبت ساعات العمل.

إسبانيا. يمكن وضع حكم على هذا النحو يجري تطبيقه عند غياب اتفاق بين الطرفين. ولكن، ينبغي أن يتفق الطرفان أولاً على طريقة حساب ساعات العمل على أساس كل حالة على حدة.

سويسرا. تخضع هذه المسألة في سويسرا للأحكام القانونية المتعلقة بعقود العمل ولعقود العمل العادية للكنتونات.

اليمن. سيحدد عقد العمل ساعات العمل بالكامل ولذلك لن تكون هناك ساعات عمل إضافية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٥. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٣. ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.
ANDI (كولومبيا). لا ينبغي أن تتضمن التوصية أحكاماً خاصة بشأن ساعات العمل لأن ذلك ليس عملياً ولا مناسباً بالنسبة للعمل المنزلي.

ESEE (اليونان). إذا كان ذلك ممكناً بالنظر إلى السمات الخاصة للعمل المنزلي.

DPN APINDO (إندونيسيا). لأن ساعات العمل مكيفة حسب احتياجات الأسرة.

JCC (الأردن). حسب الاتفاق بين الطرفين.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

UPS (سويسرا). ليس من الواضح كيف يمكن تطبيق ذلك على أرض الواقع.

IOE. انظر السؤال ٢٠.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٢. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (تشيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية).

(الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيجال)، NIDWU (نيجال)، NTUC (نيجال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC.IUF

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. JTUC-RENGO (اليابان).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). قد يساعد ذلك على تحديد ساعات العمل اليومية. ونظراً إلى طبيعة العمل الخاصة، فإن العمال المنزليين يعملون لساعات طويلة للغاية، ولا سيما الذين يعيشون مع صاحب العمل.

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). يتعين على الطرفين الاحتفاظ بالسجلات. وينبغي أن يتوقف ذلك أيضاً على ما اتفقا عليه.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن تنطبق على العمال المنزليين اللوائح المنظمة لساعات العمل، التي تسري على جميع العمال من أجل تسهيل حساب ساعات العمل الإضافية.

CGT (كولومبيا). على أي، ينبغي أن يتمكن العامل من إثبات ساعات العمل المؤداة.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي وضع سجل يوقعه الطرفان يومياً أو أسبوعياً.

UIL (إيطاليا). ينبغي حساب ساعات العمل الإضافية ودفع أجرها على أساس أنها ساعات عمل إضافية على النحو الذي تنص عليه الكثير من الاتفاقات الجماعية الوطنية (كما هو الحال في إيطاليا).

CIAWU (ملاوي). يكون ذلك كتابة ليكون مرجعاً وإثباتاً.

CTM (المكسيك). هذا الأمر لا صلة له بالموضوع.

UNT (المكسيك). حسب الاتفاق بين الطرفين.

LO (النرويج). هذا ضروري لضمان السلامة والصحة المهنيين مثلاً.

CUT-A (باراغواي). ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي إدراج ساعات العمل في الإيصال. كما ينبغي أن يحسب الطرفان ساعات العمل معاً عن طريق استمارة سهلة الاستعمال.

السؤال ٦

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي أن يحق للعمال المنزليين فترات توقف لتناول الوجبات تكون مدتها مماثلة لتلك الممنوحة لغيرهم من العاملين بأجر خلال يوم العمل؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٦. مصر، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥. البرازيل، نيوزيلندا، بنما، سويسرا، تايلند.

التعليقات

الأرجنتين. ينبغي أن ينص عقد العمل على فترات التوقف ويتعين على الطرفين الاتفاق على إطالة مدتها.

البرازيل. الحصول على فترات توقف لتناول الوجبات أمر عادي ولكن من الأساسي الحصول على فترة راحة بين يوم وآخر.

الجمهورية التشيكية. ولكن ينبغي أن يشمل هذا الحكم جميع العمال.

مصر. الحق في تناول الوجبات يحتاج إلى بعض الوقت بطبيعة الحال، ولكن لا يجوز أن يكون مثل العامل بأجر في أماكن أخرى لاختلاف طبيعة العمل عن العمل المنزلي.

السلفادور. وفقاً للظروف الخاصة للعمل المنزلي.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. هذا ليس ضرورياً، لأن فترات التوقف لتناول الوجبات تكون ضمن ساعات الراحة.

ليتوانيا. ولكن ينبغي مراعاة العمل الذي يقوم به العامل.

موزامبيق. ينبغي اعتبار فترات التوقف لتناول الوجبات ساعات عمل.

نيوزيلندا. يتمتع جميع العمال في نيوزيلندا بالحق في الراحة وفترات التوقف لتناول الوجبات كما هو منصوص عليه في القانون.

بنما. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بالاستحقاقات نفسها التي يتمتع بها العاملون بأجر فيما يخص فترات التوقف. إلا أنه بالنظر إلى ظروف عملهم الخاصة، فمن الممكن إدراج بنود في عقد العمل تسمح بنوع من المرونة فيما يخص فترات الراحة والتوقف لتناول الوجبات.

بيرو. على أي حال، ينبغي أن يُدرج هذا الأمر في الاتفاقية وينص عليه عقد العمل. كما ينبغي أن تدوم فترات التوقف لتناول الوجبات ما بين ٤٥ دقيقة وساعة ولا تُحسب كساعات عمل.

بولندا. شريطة أن يتم تبريرها بساعات العمل.

البرتغال. بشرط مراعاة طبيعة العمل المنزلي. لأن إتاحة ظروف عمل متساوية للعمال المنزليين وجميع العمال الآخرين قد يؤدي إلى نتائج عكسية. ففي البرتغال مثلاً، يحق للعمال الذين يعيشون مع صاحب العمل الحصول على فترات توقف لتناول الوجبات ما دام ذلك لا يتعارض مع واجب مساعدة الأسرة.

قطر. تزيد هذه الفترات في العادة بالنسبة للعمال المنزليين مقارنة بالعمال الآخرين حيث تشمل فترة تناول الطعام بالإضافة إلى أداء الصلاة وساعات النوم وغيرها.

المملكة العربية السعودية. طبيعة العمل المنزلي لا تقتضي مثل هذا الإجراء حيث أن العمل نفسه لا يكون في الغالب ذا صفة مستمرة تحول دون حصول العامل على الوقت الذي يكفي لتناول الوجبات.

إسبانيا. لضمان أن العمال المنزليين يتمتعون فعلاً بهذا الحق.

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

تايلند. ينبغي أن تتضمن التوصية الإرشاد بشأن فترات توقف مناسبة لتناول الغذاء بالنسبة للعمال المكلفين برعاية الأطفال أو المسنين.

تونس. شريطة أن يعمل العامل كامل الوقت. وينبغي إعطاء العاملين لبعض الوقت فترات التوقف هذه على أساس تناسبي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج).

لا: ١١. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ١. UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.

HUP (كرواتيا). تختلف مدة فترات التوقف كما يختلف نطاق تغيير فترات التوقف المقررة، وطبيعة فترات التوقف لتناول الوجبات، سواء كانت مدفوعة التكلفة أم لا. ولا يوجد معيار استخدام واحد كما هو مفهوم من السؤال.

EK، KT، VTML (فنلندا). تختلف ترتيبات العمل والترفيه في العمل المنزلي عنها في أنواع العمل الأخرى.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

ESEE (اليونان). شريطة أن تسمح طبيعة العمل بذلك.

DPN APINDO (إندونيسيا). ولكن يجب تكييفها مع ظروف الأسرة.

JCC (الأردن). لا بد من منح العامل الوقت المناسب لتناول وجبات الطعام شريطة ألا يخل هذا التوقف بشؤون الأسرة.

NHO (النرويج). ما دام أن فترة التوقف لتناول الوجبات قد تكون مدفوعة الأجر إلى جانب القيام بمهام أخرى مثل رعاية الأطفال (الأكل معهم).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

UPS (سويسرا). ينبغي إتاحة الوقت للعامل لتناول الوجبات في هدوء (وهو ما قد يطرح مشاكل مع الأطفال).

IOE. هناك اختلاف بين العمال المنزليين والعمال الآخرين العاملين بأجر من حيث مدد فترات التوقف لتناول الوجبات، وفي إمكانية تغيير الفترات المقررة، وطبيعتها سواء كانت مدفوعة التكلفة أم لا. إضافة إلى وجود اعتبارات فريدة خاصة بالعمل المنزلي، بما فيها أن العمال المنزليين هم الذين يعدون في الغالب الوجبات التي يشاركون الأسرة فيها، أو يأكلون بعد تناول الأطفال وجباتهم، والفرق بين العمل والراحة خلال النهار غير واضح بشكل قاطع كما قد يكون عليه الحال عند غيابهم خلال الأسبوع أو السنة. ويمكن معالجة هذه المسألة دون المقارنة بالعمال الآخرين. وفيما يلي نص يمكن طرحه للنقاش: "ينبغي للدول الأعضاء اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان حق العمال المنزليين في فترات مناسبة للراحة خلال يوم العمل، يمكنهم أثناءها تناول وجبات الطعام وأخذ فترات توقف خلال مزاولتهم المهام المنزلية. وينبغي أن تراعي أية ترتيبات متعلقة بفترات التوقف لتناول الوجبات الطبيعة الفريدة للعمل المنزلي، ولا سيما مسؤوليات الرعاية، وأن تكون مرنة بما يتناسب مع طبيعة هذا العمل الفريدة، كما ينبغي ألا تتطلب فترات توقف تزيد على أي حد أدنى ينطبق على العمال غير المنزليين".

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS

CLUF (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMKOS (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CNUS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، AKAVA (فنلندا)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، JOC (غابون)، DGB (غابون)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، ASI (أيسلندا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ITUC (أيرلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، JTUC-RENGO (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، SEKRIMA (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، GEFONT (نيبال)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ١. CTM (المكسيك).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.
ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.
FENATRAD (البرازيل). لأنه يصعب على العمال المنزليين عموماً الحصول على فترات توقف لتناول الوجبات وهذا من شأنه أن يضر بصحتهم.
CGT (كولومبيا). باعتبار ذلك جزءاً من العمل اللائق.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي أيضاً أن تنص التوصية على أنه ينبغي أن تكون الوجبات نفس وجبات أفراد الأسرة أو أن تكون مشابهة لها.
CNUS (الجمهورية الدومينيكية). على أي، ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.
JOC، COSYGA (غابون). ينبغي اعتبار فترات الراحة التي يحصل عليها العمال الآخرون كحد أدنى يمكن أن يتجاوزها الصك الحالي. أو عقود العمل.
CNTG (غينيا). ولكن لا ينبغي أن تنص على أن يحصل العمال المنزليون على فترات التوقف في مثل الأوقات التي يحصل عليها العمال الآخرون العاملون بأجر.
CTM (المكسيك). ينبغي أن تنص الاتفاقية على ذلك.
UNT (المكسيك). ينبغي أن يتفق الطرفان على فترات التوقف لتناول الوجبات إضافة إلى جودة الغذاء وكميته.
CUT-A (باراغواي). ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.
CGTP-IN (البرتغال). على أي حال، ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.
CCOO (اسبانيا). ينص المرسوم الملكي ٨٥/١٤٢٤ على أن للعمال المنزليين الذين يعيشون عند صاحب العمل الحق في فترة توقف لتناول الوجبات لمدة ساعتين على الأقل، وهي لا تدخل في حساب ساعات العمل.
NTUF (سري لانكا). على أي، قد يختلف وقت تناول العمال المنزليين وجباتهم عن العمال الآخرين حيث أنهم لا يأكلون إلا بعد تقديم الطعام لأصحاب عملهم.

السؤال ٤٧

هل ترون أن ينبغي للتوصية أن تنص، فيما يتعلق بالعمل وقت الاحتياط، على أنه ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تنظم ما يلي:

- (أ) أنه ينبغي ألا تطبق ساعات العمل وقت الاحتياط إلا على الساعات الليلية كما ورد تعريفها في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية؛
- (ب) العدد الأقصى للساعات في الأسبوع أو الشهر أو السنة، الذي قد يطلب فيه صاحب العمل من العامل المنزلي أن يبقى في الاحتياط؛
- (ج) فترة الراحة التعويضية إذا تعرضت فترة الراحة العادية للتعكير بسبب البقاء في الاحتياط؛
- (د) مقدار الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات الأجور العادية أو لأجور الساعات الإضافية؟

(أ) أنه ينبغي ألا تطبق ساعات العمل وقت الاحتياط إلا على الساعات الليلية كما ورد تعريفها في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٣٥ . ألبانيا، الأرجنتين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، اكادور، السلفادور، فنلندا، اليونان، الهند، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، جنوب أفريقيا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٢٢ . أستراليا، النمسا، البحرين، كندا، الجمهورية التشيكية، مصر، فرنسا، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، لبنان، جمهورية مولدوفا، النرويج، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، سري لانكا، تونس، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ١١ . البرازيل، كولومبيا، كوبا، غواتيمالا، غينيا، ماليزيا، نيوزيلندا، اسبانيا، سويسرا، الولايات المتحدة، أوروغواي.

التعليقات

النمسا . لا ينبغي أبداً تنظيم البقاء في الاحتياط في التوصية لأن هناك أحكاماً قانونية مختلفة جداً بهذا الشأن في الدول الأعضاء. كما يمكن للعامل أيضاً البقاء في الاحتياط نهاراً وينبغي أن يكون ذلك ممكناً حسب عقد العمل.

البرازيل . انظر السؤال ٩(أ).

كولومبيا . وفقاً للأحكام نفسها التي تنطبق على أنواع العمل الأخرى.

كوبا . ينبغي دفع أجر البقاء في الاحتياط باعتباره ساعات عمل إضافية على أن يوافق العامل على أدائها. ولا يمكن أن يكون رفضه سبباً في طرده من العمل.

مصر . نرى ترك هذا الأمر لتقدير كل من الطرفين.

اليونان . مع مراعاة التشريع والممارسة الوطنيين.

غواتيمالا (DPS) . نعم.

غواتيمالا (ONAM و UMT) . لا، ينبغي العمل وقت الاحتياط في حالة الطوارئ المُبررة فحسب.

غينيا . ينطبق التشريع الوطني.

اليابان . انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا . تختلف أنواع العمل المنزلي اختلافاً كبيراً مما يجعل وضع تنظيم موحد لوقت الاحتياط أمر مستحيلاً.

لبنان. من المستحسن أن يحدد وقت الاحتياط بالاتفاق بين صاحب العمل والعمال في الخدمة المنزلية.

ماليزيا. هذا الأمر ليس ضرورياً.

المكسيك. ما دام أن البقاء في الاحتياط يعتبر ساعات عمل إضافية يدفع أجرها بمبلغ إضافي.

المغرب. ينبغي تنظيم البقاء في الاحتياط وتطبيقه وفقاً لنوع العمل المنزلي من أجل تمكين صاحب العمل من استخدام بعض العمال ليلاً بصورة استثنائية.

موزامبيق. ينبغي تعويض البقاء في الاحتياط بفترة راحة.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ٦ (ج) و ٢٢.

نيكاراغوا. ينبغي تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بساعات العمل.

النرويج. سيحد هذا الأمر من مرونة الاستخدام بدون مبرر.

بيرو. ينبغي أن تحدد الاتفاقية بوضوح وقت العمل في الاحتياط وينبغي إدراجه في "عقد للعمل ليلاً" وفقاً للتشريع الوطني.

بولندا. ينبغي أن تشمل اللوائح المتعلقة بساعات البقاء في الاحتياط ساعات العمل بالنهار لأن ذلك قد يؤدي إلى فرض التزام واسع النطاق ببقاء العمال في الاحتياط خلال النهار، ومن ثم حرمانهم من التمتع بوقت فراغهم.

البرتغال. العمل المنزلي عمل منقطع، ولذا فلا مبرر لأن تنص التوصية على فترة من الزمن ينبغي فيها للعمال أن يبقى دون أي نشاط في مكان العمل رهن إشارة صاحب العمل. وفيما يتعلق بالعمل ليلاً، يبدو أنه من المناسب ضمان تمتع العامل بحد أدنى من الراحة اليومية التي يجب ألا تخضع لأية استثناءات.

سلوفينيا. ينبغي تنظيم البقاء في الاحتياط. ولكن إذا تم ذلك، فينبغي أن يكون على شكل توصية.

اسبانيا. ينبغي أن يتضمن عقد العمل ساعات العمل الفعلية وساعات العمل وقت الاحتياط. ويمكن أن تتغير مدة فترة الراحة اليومية حسبما إذا كان العامل يعيش في منزل صاحب العمل أم لا. ولكن ينبغي احترام المعايير الدنيا.

سري لانكا. هذا يتوقف على طبيعة العمل. ففي بعض الحالات يمكن أن يحتاج صاحب العمل إلى أن يبقى العامل في الاحتياط في النهار.

تونس. يمكن تطبيق البقاء في الاحتياط نهاراً أو ليلاً في سياق العمل لبعض الوقت.

الولايات المتحدة. لا، إذا كان أجر ساعات العمل وقت الاحتياط يُدفع حسب الإطار القانوني والمعدل نفسها للذين ينطبقان على ساعات العمل التي لا تدخل في وقت الاحتياط. ونعم، إذا لم يكن الأمر كذلك.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. من أجل تفادي العمل لساعات مفرطة مما يضر بصحة العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٥. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).

لا: ١٠. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١. CNI (البرازيل).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن ينص القانون الوطني على التعريف.

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٢٢.

HUP (كرواتيا). لا ندعم نهج حساب ساعات العمل بالنسبة لهذا النوع من العمل.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

SEV (اليونان). إن نهج حساب ساعات العمل لا يتوافق مع خصوصية العمل المنزلي.
KEF (جمهورية كوريا). يمكن القيام بالعمل المنزلي بطرق مختلفة. ولذا، فلا ينبغي تطبيق لوائح موحدة.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.
UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.
IOE. لا يدعم أصحاب العمل نهج حساب ساعات العمل في حالة العمل المنزلي، ولا سيما ما يتعلق بمفهوم الاحتياط الذي لا ينبغي تطبيقه في هذا السياق. انظر السؤالين ٢٠ و ٢٢.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١١٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CUT (شيلي)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٤ . ÖGB (النمسا)، CUT (كولومبيا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CROC (المكسيك).

ردود أخرى: ٧ . CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CGIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، CGTP-IN (البرتغال)، LO (السويد)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي اعتبار البقاء في الاحتياط حالة خاصة ووضع حدود له.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.
ÖGB (النمسا). ينبغي تحديد مدة البقاء في الاحتياط ومكانه بشكل واضح. انظر السؤال ٤٠.
CLC (كندا). وفقاً لما يتسم بصرامة أكبر من قوانين ولوائح وطنية أو اتفاقات جماعية.
CUT (شيلي). لأنه لا يوجد أي قانون ينظم البقاء في الاحتياط.
CGT (كولومبيا). هذا السؤال غير واضح. لا نوافق أصلاً على البقاء في الاحتياط، ناهيك عن القيام بذلك ليلاً. ولكن، عندما يتفق الطرفان على ذلك، فينبغي أن يتم في ساعات النهار مع الحق في الحصول على الزيادة التي تطبق على العمل ليلاً كما هو الحال بالنسبة لجميع العمال.
CUT (كولومبيا). ينبغي أن ينطبق ذلك أيضاً على ساعات العمل نهاراً.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن ينطبق ذلك أيضاً خلال فترات الراحة بشرط زيادة الأجر (٥٠ في المائة من الزيادة).

STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). لا ينبغي السماح للعمال المنزليين الشباب الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٨ سنة بالبقاء في الاحتياط ليلاً.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي تطبيق البقاء في الاحتياط فقط خلال ساعات العمل العادية أو المختلطة على النحو الذي ينص عليه عقد العمل، ما لم يوافق العامل على ساعات العمل الليلية، وفي هذه الحالة ينبغي اعتبار ساعات العمل وقت الاحتياط ساعات إضافية. كما ينبغي أيضاً استثناء عقود العمل المبرمة خصيصاً للعمل الليلي.

CGT (هندوراس). ينبغي تنظيم ذلك في عقد العمل أو الاتفاق الجماعي.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي توضيح تعريف مصطلح "الاحتياط".

CGIL (إيطاليا). صيغ هذا السؤال بطريقة مبهمة ولذا فلا يمكن الجواب عليه.

UIL (إيطاليا). على أي، ينبغي عدم التغافل عن أن هناك نوعين من علاقات الاستخدام: علاقة استخدام مرتبطة بالعمل المنزلي وأخرى برعاية أفراد الأسرة. وتشير الأولى إلى العامل الذي يعيش خارج منزل صاحب العمل ويؤدي ساعات عمل عادية، والثانية إلى العامل الذي يعيش في منزل صاحب العمل. وتدخل جميع قضايا ساعات العمل المذكورة في السؤال ٤٧ في إطار النوع الثاني ويخضع تنظيمها للمفاوضة الجماعية.

CTM (المكسيك). عندما يقيم العامل في منزل صاحب العمل.

UNT (المكسيك). ينبغي أن يتفق الطرفان على شروط العمل وقت الاحتياط.

CUT-A (باراغواي). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

LO (السويد). ينبغي تطبيق اللوائح نفسها التي تسري على الفئات الأخرى من العمال.

PIT-CNT (أوروغواي). لا ينبغي تطبيق البقاء في الاحتياط إلا إذا وافق العامل عليه ويكون أجره كأجر ساعات العمل الإضافية.

(ب) العدد الأقصى للساعات في الأسبوع أو الشهر أو السنة، الذي قد يطلب فيه صاحب العمل من العامل المنزلي أن يبقى في الاحتياط؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٤٦. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، أكادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٤. النمسا، مصر، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، جمهورية مولدوفا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، تونس، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٧. كولومبيا، غواتيمالا، ماليزيا، نيوزيلندا، سويسرا، الولايات المتحدة، أوروغواي.

التعليقات

النمسا. ينبغي ترك هذه المسألة للدول الأعضاء لأنه قد تكون هناك أنواع مختلفة من العمل وقت الاحتياط.

الصين. ينبغي التأكيد على ذلك في العقد.

كولومبيا. ينبغي حساب عدد ساعات العمل المؤداة في اليوم والأسبوع. كما ينبغي تحديد الوقت الذي تبدأ فيه ساعات العمل.

الجمهورية التشيكية. انظر السؤال ٤٦.

مصر. انظر السؤال ٤٧ (أ).

فرنسا. ينبغي تطبيق الحدود العامة التي ينص عليها التشريع الوطني.

اليونان. انظر السؤال ٤٧ (أ).

غواتيمالا (DPS). وفقاً للتشريع الوطني.

غواتيمالا (UMT، ONAM). لا ينبغي أن تتجاوز ساعات العمل الإضافية ساعتين فوق ثماني ساعات التي هي ساعات العمل العادية.

إندونيسيا. ليس ذلك ضرورياً لأنه يخضع للاتفاق بين الطرفين.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٤٧ (أ).

ماليزيا. هذا الأمر ليس ضرورياً.

موزامبيق. لضمان ألا يؤدي العمل في الاحتياط إلا في الحالات غير المتوقعة والطارئة.

نيبال. لا ينبغي أن يتعدى العدد الأقصى حداً كبيراً توصي به سلطة مختصة المعنية بالصحة بالاعتماد على بحث يُجرى على العمال المنزليين لأن العمل لساعات متواصلة والبقاء في الاحتياط قد يؤديان إلى إرهاق العمال مما يؤثر على فعالية عملهم.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يمكن أن يتفق الطرفان على ذلك في اتفاق الاستخدام.

نيكاراغوا. يمكن إدراج ذلك في عقد مكتوب وفي سجل الاستخدام.

النرويج. لا بد من لوائح تنظم البقاء في الاحتياط بالنسبة للعمال الذين يعيشون مع صاحب العمل. ومن الصعب وضع حدود ثابتة لساعات العمل وقت الاحتياط تنطبق على جميع أنواع علاقات الاستخدام، بل ينبغي وضعها بالنظر إلى عدد ساعات العمل العادية وطبيعة مهام العمل وقت الاحتياط.

عمان. في الأسبوع من ١٠ إلى ١٢ ساعة.

بيرو. وفقاً للتشريع الوطني الذي يسري على جميع العمال.

بولندا. في الشهر والسنة فقط.

البرتغال. انظر السؤال ٤٧ (أ).

سلوفينيا. انظر السؤال ٤٧ (أ).

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

تونس. تختلف ساعات العمل وقت الاحتياط في العمل المنزلي ولا يمكن تحديدها مسبقاً.

الولايات المتحدة. ينبغي أن تنص التوصية على أنه ينبغي توسيع نطاق أية قوانين ولوائح منظمة للعدد الأقصى لساعات العمل العادية في الأسبوع أو الشهر أو السنة لتشمل ساعات البقاء في الاحتياط.

أوروغواي. انظر السؤال ٤٧ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٦. ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن).

لا: ٨. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٢. ESEE (اليونان)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي معالجة هذه المسألة على مستوى القانون الوطني.

HUP (كرواتيا)، IOE. انظر السؤال ٤٧ (أ).

- BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.
 ESEE (اليونان). هذا يتوقف على نوع العمل الذي يؤديه العامل.
 SEV (اليونان). انظر السؤال ٤٧ (أ).
 JCC (الأردن). ٢٤ ساعة في الأسبوع، و٧٢ ساعة في الشهر، و٨٦٤ ساعة في السنة.
 KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٤٧ (أ).
 EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.
 UPS (سويسرا). قد يكون من الصعب تطبيق ذلك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١١٩ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISEL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ١ . CROC (المكسيك).

ردود أخرى: ٥ . CGT (كولومبيا)، CFTUI (الهند)، JTUC-RENGO (اليابان)، CGTP-IN (البرتغال)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

- BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.
 ÖGB (النمسا). ينبغي أن يشير الحكم إلى العدد الأقصى للساعات في الأسبوع. انظر السؤال ٤٠.
 CUT (شيلي). هذه مسألة يتفق عليها الطرفان.
 CGT (كولومبيا). هذا السؤال غير واضح. وينبغي أن يكون البقاء في الاحتياط اختيارياً ومحددًا بشكل واضح من حيث عدد الساعات.
 CMTC (كوستاريكا). لا ينبغي أن يتجاوز العدد الأقصى مجموع فترة الراحة التي يحق بها للعامل.
 JOC، COSYGA (غابون). هذا يمكن العمال من تخطيط العمل والراحة ووقت الفراغ على نحو أفضل.
 CGT (هندوراس). ينبغي تنظيم ذلك عبر الاتفاق الجماعي.

CFTUI (الهند). ينبغي الاتفاق على ذلك بين الطرفين.
 UIL (إيطاليا). انظر السؤال ٤٧(أ).
 CTM (المكسيك). ينبغي أن تنص التوصية على أن البقاء في الاحتياط لا يتم إلا في الظروف الخاصة جداً، ولا سيما الحوادث أو الأسباب القاهرة. وينبغي عدم تحديد عدد الساعات لأنه من الصعب معرفة الوقت الذي يتطلبه البقاء في الاحتياط مسبقاً.
 NTUC (نيبال). يتفق الطرفان على ذلك في عقد العمل.
 CUT-A (باراغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).
 TUCP، FFW، APL (الفلبين). لا ينبغي أن يتجاوز عدد ساعات البقاء في الاحتياط عدد ساعات العمل المتفق عليها بين الطرفين والمنصوص عليها في الاتفاقية.
 CGTP-IN (البرتغال). انظر السؤال ٤٧(أ).
 FNPR (الاتحاد الروسي). يجب دفع أجر البقاء في الاحتياط الذي يطلبه صاحب العمل طبقاً للقوانين الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل.
 PIT-CNT (أوروغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).

(ج) فترة الراحة التعويضية إذا تعرضت فترة الراحة العادية للتعبير بسبب البقاء في الاحتياط؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٤٥ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، أكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إيطاليا، لايتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، نيبال، هولندا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، المملكة العربية السعودية، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.
 لا: ١٥ . النمسا، غواتيمالا، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، لبنان، المغرب، نيكاراغوا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، الإمارات العربية المتحدة.
 ردود أخرى: ٨ . البرازيل، كولومبيا، ماليزيا، نيوزيلندا، بولندا، سويسرا، الولايات المتحدة، أوروغواي.

التعليقات

النمسا. لا ينبغي أبداً تنظيم البقاء في الاحتياط في التوصية لأن هناك أحكاماً قانونية مختلفة بهذا الشأن في الدول الأعضاء. وفي حالة تنظيمه، يمكن النص على منح راحة تعويضية، وينبغي أن يُترك للدول الأعضاء تحديد مدى هذه الراحة وشكلها.
 البرازيل. انظر السؤال ٩(أ).
 الصين. انظر السؤال ٤٧(ب).
 كولومبيا. ينبغي تطبيق الراحة التعويضية التي تسري على أنواع العمل المشابهة.
 الجمهورية التشيكية. انظر السؤال ٤٦.
 اليونان. انظر السؤال ٤٧(أ).
 غواتيمالا (DPS). لا.
 غواتيمالا (UMT، ONAM). ينبغي دفع أجر إضافي عن الساعات المؤداة خارج ساعات العمل العادية.
 إندونيسيا. انظر السؤال ٤٧(أ).
 اليابان. انظر السؤال ٣٥.
 جمهورية كوريا. انظر السؤال ٤٧(أ).

لبنان. لا حاجة لذكر فترة الراحة التعويضية.

ماليزيا. هذا الأمر ليس ضرورياً.

المغرب. لا ينبغي فرض البقاء في الاحتياط أثناء فترات الراحة.

نيكاراغوا. لأنه لا يمكن تعويض ساعات العمل الإضافية، بل يجب دفع أجرها.

النرويج. ينبغي أن تترك التوصية بعض الحرية للدول الأعضاء لكي تقرر في أي حالة وإلى أي مدى يجب تعويض البقاء في الاحتياط أثناء فترات الراحة.

بيرو. انظر السؤال ٤٧ (ب).

بولندا. طبقاً للأحكام الوطنية النافذة بشكل عام.

البرتغال. انظر السؤال ٤٧ (أ).

سلوفينيا. انظر السؤال ٤٧ (أ).

جنوب أفريقيا. هذه الشروط تقييدية أكثر من اللازم.

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

الولايات المتحدة. ينبغي أن تنص التوصية على أن استبعاد فترة الراحة من ساعات العمل القابلة للتعويض يتم فقط إذا تحرر العامل بشكل كامل من جميع المهام وإذا كانت مدة الراحة كافية لكي يتمكن العامل من استغلال وقته بفعالية، وفي حالة العمل طول الليل ينبغي منحه ليلة كاملة للنوم. وفي حال تعرضت فترة الراحة أو النوم هذه للتعكير بسبب البقاء في الاحتياط، ينبغي اعتبارها ساعات عمل.

أوروغواي. انظر السؤال ٤٧ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

نعم: ٧. ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما).

لا: ٦. HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٢. CNI (البرازيل)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، IOE. انظر السؤال ٤٧ (أ).

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٤٧ (أ).

JCC (الأردن). يجب أن تُعطى فترة راحة تعويضية بدل فترة الراحة التي عُكّرت بسبب الاحتياط بدون نقص.

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٤٧ (أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

UPS (سويسرا). هذا يتوقف على مدة فترة الراحة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB

(دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. UNSITRAGUA (غواتيمالا).

ردود أخرى: ٤. JTUC-RENGO (اليابان)، CTM (المكسيك)، CGTP-IN (البرتغال)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

FENATRAD (البرازيل). يمكن الاستعاضة عن تقديم راحة تعويضية بدفع مكافأة حسب معدل الأجر المستحق.

JOC، COSYGA (غابون). الحصول على راحة تعويضية مهم للحفاظ على صحة العمال، ولا سيما في حالة العمل ليلاً.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). إذا تعرضت فترة الراحة للتعكير بسبب البقاء في الاحتياط، ينبغي اعتبار ساعات البقاء في الاحتياط كساعات إضافية، وينبغي أن يكون العامل حراً في الاختيار بين تعويض هذه الساعات كساعات عمل إضافية أو الحصول على فترة راحة تعويضية.

CGT (هندوراس). ينبغي تنظيم هذه المسألة في الاتفاق الجماعي والاتفاقية.

UIL (إيطاليا). انظر السؤال ٤٧(أ).

CTM (المكسيك). يمكن أن يكون البقاء في الاحتياط مفيداً في حالة الطوارئ القصوى ما دام أنه يتم على أساس عرضي وكاستثناء.

CNV (هولندا). ثماني ساعات على الأقل لكل يوم.

CUT-A (باراغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).

CGTP-IN (البرتغال). انظر السؤال ٤٧(أ).

PIT-CNT (أوروغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).

(د) مقدار الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات الأجور العادية أو لأجور الساعات الإضافية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨.

نعم: ٤٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، أكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، الهند، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٥. النمسا، الجمهورية التشيكية، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، هولندا، النرويج، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ١٠. البرازيل، كولومبيا، غينيا، نيبال، نيوزيلندا، بولندا، سويسرا، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي.

التعليقات

الأرجنتين. وإلا ينبغي الإشارة إلى التشريع الوطني.

النمسا. انظر السؤال ٤٧(ب).

البرازيل. انظر السؤال ٩(أ).

الصين. انظر السؤال ٤٧(ب).

كولومبيا. تنطبق الأحكام القانونية ذات الصلة بالموضوع. انظر السؤال ٦(ج).

مصر. ينبغي ذلك على أن يترك أمر تقديره لاتفاق الطرفين.

اليونان. انظر السؤال ٤٧(أ).

غواتيمالا (DPS). ينبغي تطبيق الأجور العادية واستقطاع المبالغ المناسبة مقابل الغذاء والمأوى.

غواتيمالا (UMT). مرة ونصف المرة مقدار أجر العادي.

غواتيمالا (ONAM). ضعف معدل أجر الساعات العادية.

غينيا. ينبغي دفع الأجور عن ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات أجور الساعات الإضافية.

إندونيسيا. انظر السؤال ٤٧(أ).

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. انظر السؤال ٤٧(أ).

موريشيوس. ينبغي من حيث المبدأ تطبيق معدلات الأجور العادية لساعات البقاء في الاحتياط ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المغرب. ينبغي دفع الأجور عن ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات الأجور العادية.

نيبال. ينبغي أن تكون أجور البقاء في الاحتياط في العمل المنزلي بمعدل مساو لنسبة معينة من الأجور العادية حسبما هو متفق عليه في عقد العمل. وينبغي إنفاذ هذا الحكم عبر القوانين الوطنية.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، تخضع معدلات أجور البقاء في الاحتياط للتفاوض بين الطرفين.

نيكاراغوا. أضيف إلى ذلك أنه يتعين على الطرفين الاتفاق على ساعات البقاء في الاحتياط مسبقاً وتكون أجورها حسب معدلات الأجور العادية.

النرويج. ينبغي البت في مسألة الأجور عبر الاتفاق الجماعي أو الفردي.

بيرو. انظر السؤال ٤٧(ب).

بولندا/. طبقاً للأحكام الوطنية النافذة بشكل عام.

البرتغال. انظر السؤال ٤٧ (أ).

سلوفينيا. انظر السؤال ٤٧ (أ).

جنوب أفريقيا. ينبغي تحديد علاوة بموجب القوانين واللوائح الوطنية.

إسبانيا. هذا ليس ضرورياً لأنه ينبغي دفع أجر ساعات البقاء في الاحتياط على حسب ما اتفق عليه الطرفان.

سري لانكا. ينبغي أن تكون أجور ساعات البقاء في الاحتياط مثل أجور الساعات العادية.

سويسرا/. انظر السؤال ٤٥.

تونس. ينبغي للطرفين الاتفاق على أجر البقاء في الاحتياط قبل التوقيع على العقد.

الولايات المتحدة. ينبغي أن توصي بتحديد أجور ساعات البقاء في الاحتياط حسب الإطار القانوني نفسه الذي يسري على ساعات العمل العادية. انظر السؤال ٤٧ (ج).

أوروغواي. انظر السؤال ٤٧ (أ).

جمهورية فنزويلا البوليفارية. نظراً إلى طبيعة ساعات البقاء في الاحتياط، فإنه ينبغي دفع الأجور عنها وفقاً لمعدلات أجور الساعات الإضافية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن).

لا: ٩. HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١. CNI (البرازيل).

التعليقات

CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، IOE. انظر السؤال ٤٧ (أ).

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٤٧ (أ).

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي أن يتفق الطرفان على ذلك.

JCC (الأردن). ينبغي أن يُدفع وفقاً لأجور الساعات الإضافية.

KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٤٧ (أ).

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الجمهورية الدومينيكية).

(اكودور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، KSPI (إندونيسيا)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KFTU (جمهورية كوريا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

رود أخرى: ٤. JTUC-RENGO (اليابان)، NTUC (نيبال)، CGTP-IN (البرتغال)، PIT-CNT (أوروغواي).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي دفع الأجور عن ساعات البقاء في الاحتياط للعمال وفقاً لمعدلات أجور الساعات الإضافية.
BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.
ÖGB (النمسا). ينبغي دفع أجور جميع الساعات التي تتجاوز العدد المتفق عليه أسبوعياً وفقاً لمعدلات أجور الساعات الإضافية.
BILS (بنغلاديش). ينبغي أن تكون الأجور حسب ساعات العمل المؤداة. كما ينبغي دفع معدلات أعلى أثناء العمل ليلاً أو خلال المناسبات الخاصة.
FENATRAD (البرازيل). عندما يُطلب من العامل العمل لساعات خارج ساعات العمل العادية، ينبغي دفع أجر هذه الساعات وفقاً لمعدلات الأجور العادية مع إضافة زيادة معينة.
CUT (شيلي). على النحو الذي ينص عليه تشريع العمل ذو الصلة بالموضوع.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن تكون أجور ساعات البقاء في الاحتياط مثل أجور الساعات العادية. لأن من شأن ذلك الحد من أن يطلب أصحاب العمل من العمال البقاء في الاحتياط إلا في حالة الضرورة فعلاً.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي دفع أجر ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات الأجور العادية إذا قام بها العامل أثناء ساعات العمل العادية على النحو الذي يتفق عليه الطرفان ووفقاً لمعدلات أجور ساعات العمل الإضافية إذا تجاوزت ساعات العمل العادية.
CGT (هندوراس). يمكن تنظيم هذه المسألة أيضاً عبر الاتفاق الجماعي.
CGIL (إيطاليا). من الصعب ضبط ساعات العمل الإضافية في العمل المنزلي.
UIL (إيطاليا). انظر السؤال ٤٧(أ).
CTM (المكسيك). ينبغي تطبيق معدلات أجور ساعات العمل الإضافية.
UNT (المكسيك). ينبغي وضع عقد عمل خاص يحدد ظروف العمل في إطار نظام البقاء في الاحتياط (مثل فترات التوقف لتناول الوجبات والراحة اليومية والغذاء الكافي وظروف العمل الآمنة).
CUT-A (باراغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).
TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي التعويض على ساعات البقاء في الاحتياط باعتبارها ساعات عمل إضافية.
CGTP-IN (البرتغال). ينبغي دفع أجور ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً لمعدلات الأجور العادية أو أجور ساعات العمل الإضافية بالاعتماد على ما إذا أدى العامل هذه الساعات أثناء ساعات العمل العادية أو أثناء ساعات العمل الإضافية.
CSTT (توغو). ينبغي دفع أجور ساعات البقاء في الاحتياط باعتبارها ساعات عمل إضافية.
PIT-CNT (أوروغواي). انظر السؤال ٤٧(أ).

السؤال ٤٨

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أن العمال المنزليين الذين يؤدون مهامهم العادية ليلاً ينبغي ألا يعاملوا على نحو أقل مؤاتاة من غيرهم من العاملين بأجر الذين يؤدون عملاً ليلياً؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١.

نعم: ٥١. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، لاتفيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، بيرو، بولندا، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٣. البحرين، مصر، فرنسا، الهند، اليابان، جمهورية كوريا، لبنان، ليتوانيا، المغرب، باراغواي، قطر، صربيا، الجمهورية العربية السورية.

ردود أخرى: ٧. النمسا، بلجيكا، الصين، اليونان، نيوزيلندا، سويسرا، أوروغواي.

التعليقات

أستراليا. وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.

النمسا. في النمسا، ليس هناك أي اختلاف بين العاملين المنزليين الذين يعملون في الليل والعمال الآخرين من حيث الحق في الفحوصات الطبية وإعادة توظيفهم في عمل يزاولونه بالنهار.

بلجيكا. لا ينبغي معاملة العمال المنزليين على نحو أقل مؤاتاة من مثلهم من العاملين بأجر، الذين يؤدون عملاً ليلياً لأن المقارنة بالعمال الآخرين ليست دائماً مناسبة نظراً إلى تطبيق أنظمة مختلفة على العمل الليلي.

البرازيل. لا يعامل القانون البرازيلي العمال المنزليين كغيرهم من العمال في هذا الشأن. وعلى أي حال، فما دام أن هدف الأحكام المرتبطة بالعمل الليلي هو حماية رفاهية العمال، فينبغي أن تنص التوصية على تحسين الوضع في هذا المجال.

الصين. ينبغي أن يتفق الطرفان على ذلك.

كولومبيا. ينبغي توضيح ضرورة المساواة في معاملة العاملين في النهار والعاملين في الليل. وينبغي تحديد زيادة على الأجر.

الجمهورية التشيكية. انظر السؤالين ٤٦ و ٦٣.

مصر. لا بد من تمييز العمل الليلي للعامل المنزلي عن العمل في النهار، ولا يجوز أن يتساوى في هذا الأمر مع غيره من العاملين بأجر لأنه في الغالب يعمل في محل إقامته وهذا يختلف عن غيره من العاملين.

فرنسا. انظر السؤال ٦(ج).

اليونان. ينبغي أن تأخذ اللائحة المحتملة بعين الاعتبار التشريع الوطني والسوابق القضائية وخصوصية العمل المنزلي وأثار العمل الليلي على جسم الإنسان.

غواتيمالا (DPS). نعم.

غواتيمالا (UMT). ينبغي أن تكون المعاملة أكثر مؤاتاة لأن العمل يؤدي ليلاً.

الهند. تختلف متطلبات العمل بالنسبة للفئات المختلفة من العمال المزاولين للعمل الليلي.

إندونيسيا. يمكن تقديم كمية إضافية من الأغذية والمشروبات.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. الحكم غير واضح. فالعاملون المماثلون بأجر لا يُعاملون بالطريقة نفسها فيما يتعلق بالعمل الليلي لكي يكون من الممكن إقامة مقارنة بين العمال المنزليين والعمال الآخرين العاملين بأجر.

لبنان. لا يمكن المقارنة فيما بين عمل العامل في الخدمة المنزلية، الذي يقع ضمن إطار المنزل، وعمل العامل في مؤسسات صناعية أو تجارية أو مناجم على سبيل المثال.

ليتوانيا. ينبغي الاتفاق على ذلك.

المغرب. نظراً إلى خصوصية العمل المنزلي.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يتمتع جميع العمال، سواء الذين يؤدون عملهم في الليل أو في النهار، بالحقوق نفسها.

النرويج. على أي، قد يكون من الضروري إدخال بعض التعديلات مثل ما يتعلق بتعريف وقت العمل الليلي.

بنما. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بضمانات العمل اللائق نفسها التي يتمتع بها أي عامل آخر. وسيكون من المفيد أن تتضمن التوصية بعض الملاحظات بشأن الأخطار المرتبطة بالعمل الليلي مثل خطر الإصابة بسرطان الثدي، من أجل استكشاف إمكانية منح ضمان أكبر للعاملين ليلاً. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ تدابير للحد من ساعات العمل (اليومية والأسبوعية والسبوعية) وخفض سن التقاعد للعاملين في الليل حسب قطاع النشاط. وينبغي أن تكون استحقاقات العمال المنزليين الذين يعملون ليلاً أفضل من استحقاقات العمال المنزليين الذين يعملون نهاراً.

البرتغال. على أي حال، ينبغي مراعاة خصوصية العمل المنزلي، ولا سيما في حالة العمال المنزليين الذين يعيشون مع صاحب العمل والذين لا يمكن مقارنتهم بالعمال الآخرين الذين يعملون ليلاً.

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. لأن العمال المنزليين لا تشملهم في العادة أحكام قانون العمل العام المناسبة ولا يتلقون تعويضاً عن العمل الليلي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ٦. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ١١. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذه المسألة لتتخذ كل دولة عضو قراراً بشأنها.

HUP (كرواتيا). هذه المسألة لا معنى لها من الناحية العملية.

EK، KT، VTML (فنلندا). يختلف العمل المنزلي الذي يتم ليلاً عن العمل في القطاعات الأخرى.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

KEF (جمهورية كوريا). ينبغي أن يتفق الطرفان على شروط العمل ليلاً.

NHO (النرويج). قد تستند حقوق وقدرات العاملين بالليل أساساً إلى عمل مختلف عن العمل في المنزل. كما أنه ليس من الواضح ما المقصود بعبارة "أقل مؤاتة" وما هي الأحكام والشروط المعنية.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

IOE. ليس من الواضح ما هي الحقوق والاستحقاقات التي يتمتع بها العمال الآخرون العاملون بأجر الذين يؤدون عملاً ليلياً، والتي يمكن ضمانها للعمال المنزليين لأن هناك تبايناً كبيراً بين الدول وبين مجموعات العمال المختلفة. وليس من الواضح أيضاً من سيقوم بالتطبيق. وقد لا تكون لبعض الحقوق أية صلة بالعمال المنزليين مثل علاوات الوجبات، أو الحق في تكاليف النقل بالنسبة للعمال الذين يعيشون في منزل صاحب العمل. كما أنه ليس من الواضح ما المقصود بعبارة "أقل مؤاتة" وما هي الأحكام والشروط المعنية. أضف إلى ذلك أن المقارنة لا ينبغي أن تؤدي إلى استحقاقات تتجاوز الحد الأدنى القانوني (من خلال تطبيق أحكام الاتفاقات الجماعية مثلاً). والقول بأن هناك بعض الاستحقاقات التي تركز على وجود أخطار أو إعاقات إضافية في العمل الليلي، قد لا ينطبق على العمل المنزلي.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CUT (شيلي)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. JTUC-RENGO (اليابان)، NTUF (سري لانكا).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

CUT (شيلي). لا يوجد العمل الليلي في شيلي.

COSYGA، JOC (غابون). من أجل تفادي أي شكل من أشكال التمييز.

UIL (إيطاليا). يضطلع الشركاء الاجتماعيون بدور أساسي في تحديد لوائح خاصة بساعات العمل والأجور.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تضمن الاتفاقية هذه المسألة.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

NTUF (سري لانكا). هناك شك في إمكانية أن يستفيد العمال المنزليون الذين يؤدون عملاً ليلياً من المرافق والاستحقاقات نفسها التي تُقدم للعاملين بأجر الذين يؤدون عملاً ليلياً.

السؤال ٤٩

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أن القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ينبغي أن تنص على أنه لا يجوز أن تستخدم الاحتياجات المتواصلة للأسرة لحرمان العامل المنزلي من الراحة اليومية أو الأسبوعية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧١ .

نعم: ٦٣ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، موزامبيق، ميانمار، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤ . اليابان، جمهورية كوريا، المغرب، نيبال.

ردود أخرى: ٤ . غواتيمالا، نيوزيلندا، السويد، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. لا يمكن وقف فترات الراحة اليومية أو الأسبوعية للعمال المنزليين إلا في حالة القوة القاهرة، كما هو منصوص عليه في التشريع المعني.

البرازيل. الحصول على فترات الراحة عنصر أساسي من عناصر ظروف العمل الصحية.

كندا. ينبغي الإقرار بإمكانية ظهور حالات طوارئ.

كولومبيا. من اللازم إعطاء العمال فترة راحة أسبوعية مدفوعة الأجر يوم الأحد والعطل العامة، ما داموا يعملون سبعة أيام في الأسبوع. وينبغي تحديد ذلك في هذا الحكم لمنع نزاعات العمل.

كرواتيا. ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية وتوضيحه أكثر في التوصية عن طريق وصف الحالات المختلفة و"الاحتياجات المتواصلة".

الجمهورية التشيكية. انظر السؤالين ٤٦ و ٦٣.

السلفادور. من أجل تفادي الممارسات التعسفية فيما يخص ترتيبات البقاء في الاحتياط.

اليونان. على أي حال، ينبغي أن تنص التوصية على إمكانية وجود استثناءات.

غواتيمالا (DPS). لا، العامل على دراية بضرورة التكيف مع احتياجات الأسرة ويوافق على ذلك عندما يدخل في علاقة الاستخدام.

غواتيمالا (ONAM، UMT). يحق للعامل المنزلي الحصول على فترة الراحة الأسبوعية شأنه في ذلك شأن أي عامل آخر.

الهند. إذا كانت ساعات العمل الإضافية ضرورية بسبب حالة مستعجلة أو طارئة، فينبغي التعويض عنها بما يناسب من الأجر والراحة التعويضية.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. تختلف أنواع العمل المنزلي اختلافاً كبيراً إلى حد أنه ليس من المناسب تنظيم هذه المسألة بشكل موحد.

المغرب. يمكن تحويل فترات الراحة اليومية والأسبوعية إلى يوم آخر إذا كانت احتياجات الأسرة تبرر ذلك.

موزامبيق. من المهم وضع حدود ساعات العمل لتفادي هذه الحالة.

نيبال. ينبغي أن تنص التوصية على أنه من الممكن وقف فترات الراحة اليومية والأسبوعية للعامل المنزلي إذا كانت احتياجات الأسرة تقتضي ذلك شريطة ضمان تعويض الساعات التي تعكرت، بفترة راحة ومبلغ مالي.

نيوزيلندا. تقديم فترات الراحة وفترات توقف لتناول الوجبات إجباري بمقتضى القانون في نيوزيلندا.

البرتغال. ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

إسبانيا. بشرط تعريف "الاحتياجات المتواصلة".

السويد. لا بد من تطبيق قواعد خاصة هنا، ولكن من المهم بمكان أن تنص التوصية على حد أدنى من الحماية.

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. لأنه لا توجد بشكل عام أية أحكام قانونية تضمن للعمال المنزليين الوقت الكافي للبقاء مع أسرهم أو للترفيه.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٧.

نعم: ٩. ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، BDA (ألمانيا)، SEV (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ١. NHO (النرويج).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.

HUP (كرواتيا). يكفي تحديد يوم راحة وإنفاذ ذلك على المستوى الوطني.

BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.

SEV (اليونان). يبدو أنه من الأفضل وضع حكم واضح بشأن فترات الراحة.

JCC (الأردن). مع مراعاة ظروف الأسرة.

NHO (النرويج). يجب أن يكون من الممكن معالجة الحالات المستعجلة والاحتياجات غير المنتظرة في العمل مثل المرض أو الحالات الطارئة باعتبار ذلك حالة عادية لطلب القيام بساعات عمل إضافية.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.

IOE. يبدو أنه من الأنسب اتباع اشتراط مباشر أكثر بخصوص فترة راحة مع التمتع بحق الخروج من المنزل (انظر السؤال

٢١). وستدخل احتياجات الأسرة أحياناً مع فترات الراحة المبرمجة (في حالة مرض رب الأسرة مثلاً). وليس من الواضح هل ينبغي معالجة هذا الأمر في إطار معيار ما.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)،

HMS (الهند)، CFTUI (آيسلندا)، ASI (هندوراس)، CGT (غينيا)، CNTG (غواتيمالا)، UNSITRAGUA (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (إسبانيا)، UGT (إسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٣. COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CTM (المكسيك).

التعليقات

BAK (النمسا). انظر السؤال ٣٩.
ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.
FENATRAD (البرازيل). من أجل ضمان حصول العمال على فترات راحتهم اليومية والأسبوعية.
CGT (كولومبيا). لهذا السبب، ينبغي تحديد مهام العامل وفترات الراحة بشكل واضح.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل.
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٢٠.
JOC، COSYGA (غابون). ينبغي أن تنص التوصية على أن أصحاب العمل لا يمكنهم حرمان العمال من فترات راحتهم اليومية أو الأسبوعية إذا لم يسبق إخبارهم بذلك بيومين.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن يحصل العمال المنزليون على فترات الراحة التي لا يمكن وقفها ما لم يتفق الطرفان على ذلك وبشرط أن يكون العامل موافقاً على ذلك، لأن الهدف من وراء فترات الراحة هو استرجاع العامل لقواه بعد التعب الذي أصابه أثناء يوم العمل.
CTM (المكسيك). ينبغي أن تضمن الاتفاقية ذلك.
CGTP-IN (البرتغال). ما لم تقع ظروف استثنائية.

السؤال ٥٠ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تولي الاعتبار الواجب لإرساء يوم محدد للراحة في الأسبوع فضلاً عن راحة تعويضية ومدفوعات إضافية في حالة الخروج على هذه القاعدة؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٥٣. ألبانيا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كرواتيا، كوبا، قبرص، أكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٧. كوستاريكا، الجمهورية التشيكية، فرنسا، اليابان، موريشيوس، هولندا، السويد، تونس.

ردود أخرى: ٩. الأرجنتين، أستراليا، كولومبيا، نيبال، نيوزيلندا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، سويسرا، الولايات المتحدة.

التعليقات

ألبانيا. ينبغي الاتفاق على ذلك في عقد العمل.

الأرجنتين. نظراً إلى خصائص العمل المنزلي، يمكن للطرفين الاتفاق على فترة راحة أسبوعية لمدة ٣٦ ساعة ومدفوعات إضافية في حالة الخروج على هذه القاعدة.

أستراليا. السؤال غير واضح. إذا كان المقصود إرساء يوم محدد في الأسبوع يكون يوم راحة بالنسبة للعمال المنزليين وأن العمل الذي يؤديه العامل طوعاً في هذا اليوم يُعوض عنه سواء (أ) براحة تعويضية يأخذها العامل في وقت يتفق عليه الطرفان، أو (ب) بمدفوعات إضافية، فإننا ندعم هذا الحكم. وإن لم يكن الأمر كذلك فإن أستراليا ليس لديها أي تعليق في الوقت الحالي.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. يمكن للطرفين تغيير اليوم المحدد للراحة.

البرازيل. يوم الراحة الأسبوعية في البرازيل هو يوم الأحد على وجه التفضيل. وإذا اشتغل العمال في هذا اليوم ولم يحصلوا على راحة تعويضية في يوم آخر في الأسبوع فيحق لهم بمدفوعات مضاعفة لهم.

كولومبيا. على النحو الذي ينص عليه التشريع الوطني.

كوستاريكا. ينبغي إرساء يوم محدد للراحة الأسبوعية في عقد العمل. كما ينبغي أن تحدد التوصية المدفوعات الإضافية عن العمل الذي يؤديه العامل في يوم الراحة.

كرواتيا. ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

الكوادر. إذا كانت الدول الأعضاء هي التي ينبغي لها إرساء مبدأ تحديد يوم راحة في الأسبوع وضمان تطبيقه، فينبغي ترك اختيار وتحديد هذا اليوم ليتفق عليه طرفا عقد العمل.

اليونان. ينبغي تحديد الحالات الخاصة الممكنة مع احترام شروط الصحة والسلامة.

غواتيمالا (UMT). نعم، أي يوم في الأسبوع حتى وإن لم يكن يوم السبت أو الأحد. ولا ينبغي دفع أجر عن الراحة الأسبوعية لأن المقصود منها إفادة صحة العامل العقلية والجسدية.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي أن يحصل العامل على يومين من الراحة الأسبوعية. وإذا اشتغل العامل في هذين اليومين، فينبغي دفع مدفوعات مضاعفة له من أجل منع أي ممارسات تعسفية من طرف صاحب العمل.

إندونيسيا. ينبغي أن يتفق الطرفان على فترة الراحة.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لاتفيا. إذا كانت الدول الأعضاء هي التي ينبغي لها إرساء مبدأ تحديد يوم راحة في الأسبوع وضمان تطبيقه، فينبغي ترك اختيار وتحديد هذا اليوم ليتفق عليه طرفا عقد العمل.

لبنان. مع الموافقة على أن تحدد الراحة الأسبوعية باتفاق طرفي العقد.

ماليزيا. ينبغي ترك اختيار هذا اليوم ليتفق عليه طرفا عقد العمل.

موريشيوس. قد يكون إرساء يوم محدد للراحة صعباً بسبب خصائص العمل المنزلي.

نيبال. ينبغي ترك أمر تحديد يوم الراحة ليتفق عليه صاحب العمل والعمال. ويتعين على الدول الأعضاء إيلاء الاعتبار الواجب لإرساء حكم بشأن الراحة التعويضية والمدفوعات الإضافية التعويضية في حالة الخروج على قاعدة يوم الراحة المحدد.

هولندا. ينبغي أن يتفق العامل وصاحب العمل على ذلك.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، ليس من الملزم إرساء يوم محدد للراحة الأسبوعية.

نيكاراغوا. ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل المكتوب.

- النرويج. على أي، ينبغي الاتفاق على الأجر في حالة الخروج على القاعدة من خلال الاتفاق الجماعي والفردية.
- بيرو. على أي حال، ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.
- بولندا. لا ينبغي تحديد هذا اليوم عبر اللوائح، ولكن ينبغي لزوماً الاتفاق عليه بين العامل وصاحب العمل مع إمكانية التغيير في حالة الاحتياجات المستعجلة للأسرة، شريطة ضمان يوم راحة آخر.
- البرتغال. يمكن إدراج هذه القضية المهمة في الاتفاقية.
- المملكة العربية السعودية. يمكن التوصية بالتعويض عن الراحة العادية بدون مدفوعات إضافية.
- سلوفينيا. إن إرساء يوم محدد للراحة الأسبوعية ليس أمراً معقولاً. ولكن، ينبغي ضمان فترة راحة متوالية لمدة ٢٤ ساعة وراحة تعويضية ومدفوعات إضافية في حالة الخروج على القاعدة المتفق عليها.
- سري لانكا. ينبغي أن يتفق صاحب العمل والعامل على يوم الراحة وإدراج ذلك في شروط الاستخدام.
- السويد. ينبغي، إذا كان ممكناً، أن يتضمن وقت الفراغ فترة معينة خلال الأسبوع، ولكن يجب السماح بالمرونة.
- سويسرا. انظر السؤال ٤٥.
- تونس. ينبغي أن يتفق الطرفان على يوم الراحة الأسبوعية وعلى الراحة التعويضية في حالة الخروج على القاعدة.
- الولايات المتحدة. ينبغي أن تنص التوصية على أن العمال المنزليين يتمتعون بما يتمتع به عمال القطاع المنظم من يوم محدد للراحة وفترات الراحة التعويضية والمدفوعات الإضافية في حالة الخروج على القاعدة.
- أوروغواي. انظر السؤال ٢٣.
- جمهورية فنزويلا البوليفارية. تنطبق الأحكام العامة نفسها التي تنطبق على جميع العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

- نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).
- لا: ١٠. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، BDA (ألمانيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

- CNI (البرازيل). ينبغي ترك هذا الأمر لكل دولة عضو لتتخذ قراراً بشأنه.
- ANDI (كولومبيا). ينبغي تحديد الراحة اليومية. ويمكن إرساء حكم ينص على يوم للراحة الأسبوعية على النحو الذي يتفق عليه الطرفان.
- HUP (كرواتيا). نظراً إلى خصوصية العمل المنزلي، ينبغي الاتفاق على يوم الراحة الأسبوعية بين العامل وصاحب العمل.
- EK، KT، VTML (فنلندا). ينبغي الاتفاق على فترات الراحة والعطل في عقد العمل.
- BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.
- DPN APINDO (إندونيسيا). هذا أمر يتفق عليه الطرفان.
- JCC (الأردن). يعمل العمال المنزليون مع أسر لها ظروفها التي تحدد فيه اليوم المناسب لها وللعمال.
- KEF (جمهورية كوريا). ينبغي أن يتفق الطرفان على هذه القضايا.
- EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.
- UPS (سويسرا). ينبغي أن يكون التطبيق مرناً.

IOE. ينبغي أن يتفق الطرفان على يوم للراحة الأسبوعية في كل حالة من الحالات. وسيسمح هذا الأمر للعامل المنزلي بأن يختار بنفسه اليوم الذي يناسبه حسب طقوسه الدينية مثلاً، مما سيسمح بمراعاة مصالح الأقليات أو المعتقدات. ولا بد أيضاً من أخذ النتائج المجتمعية والاجتماعية والتجارية مسبقاً في الاعتبار بعناية تامة. ولا يمكن الحصول على يوم راحة إذا كانت هناك حاجة إلى

الخدمات على مدار الساعة (حراس الأمن الشخصي ومقدمو الرعاية الصحية مثلاً). ويبدو أنه من الأفضل اشتراط فترة للراحة الأسبوعية والتفاوض على وقتها بعد ذلك. وإذا لم يتم إتباع هذا الاقتراح، فلا ينبغي تحديد يوم للراحة الأسبوعية في أي حال من الأحوال إلا بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١١٧ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٤ . UGTE (أكوادور)، CTM (المكسيك)، CNV (هولندا)، FEDUSA (جنوب أفريقيا).

ردود أخرى: ٢ . JTUC-RENGO (اليابان)، CCOO (اسبانيا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TUC (المملكة المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. نعم، ولكن إذا كانت الدول الأعضاء هي التي ينبغي لها إرساء مبدأ تحديد يوم راحة في الأسبوع وضمن تطبيقه، فينبغي ترك اختيار وتحديد هذا اليوم ليتفق عليه طرفا عقد العمل.

CTA (الأرجنتين). إرساء يوم محدد للراحة يسمح للعمال بالقيام بالأنشطة الترفيهية أو الإجراءات الإدارية الشخصية أو الذهاب إلى الطبيب.

BAK (النمسا). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية نظراً إلى الأهمية الخاصة للراحة التعويضية للعاملين في المنازل الخاصة.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

COB، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). يمكن تغيير اليوم المحدد باتفاق الطرفين.

ONSL (بوركنينا فاسو). ولكن ينبغي ترك اختيار هذا اليوم لطرفي العقد.

غير ممكن بالنسبة للعمال). CWFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي وضع آلية لتتيج المرونة (الاستعاضة عن اليوم المحدد بيوم آخر إذا كان ذلك

CMTC (كوستاريكا). على أي حال، ينبغي أن يكون من الممكن تغيير اليوم في الحالات الطارئة.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي أن يُحدد ذلك في القانون.

DGB (ألمانيا). ينبغي ضمان يوم راحة في الأسبوع. كما ينبغي أن يتفق صاحب العمل والعمال على أيام معينة.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). على أي حال، يمكن أن يخضع ذلك للشروط التي اتفق عليها الطرفان و/أو للأعراف السائدة على المستوى المحلي. وينبغي إدراج هذه الشروط في عقد العمل واعتبار كل عمل يؤديه العامل خارج أيام العمل المحددة عملاً إضافياً، ولا بد من أن يكون العامل حراً في اختيار التعويض على الساعات الإضافية أو الحصول على فترة راحة تعويضية.

CGT (هندوراس). يمكن أن تقترح التوصية اليوم المناسب للراحة الأسبوعية.

CROC (المكسيك). ولكن ينبغي أن يحدد العامل ذلك اليوم.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تحدد الاتفاقية ذلك.

UNT (المكسيك). هناك حاجة إلى كل من الراحة التعويضية والمدفوعات النقدية الإضافية لأن العمل المطلوب خارج القاعدة المتفق عليها ينطوي عموماً على مسؤولية أكبر (مثل رعاية الأطفال أو المرضى أو إعداد الأكل في المناسبات العائلية).

CNV (هولندا). ولكن ينبغي أن تنص على يوم راحة في الأسبوع على الأقل.

FNV (هولندا). ينطبق على العمال المنزليين ما ينطبق على العمال الآخرين.

CNT (النيجر). ينبغي ترك مسألة تحديد يوم الراحة الأسبوعية للطرفين.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يتفق صاحب العمل والعمال على يوم الراحة لأن الاحتياجات قد تختلف. ولكن يمكن التوصية بيوم راحة محدد.

CCOO (إسبانيا). يقضي المرسوم الملكي ٨٥/١٤٢٤ بأن العمل المنزليين لهم الحق في فترة راحة أسبوعية لمدة ٣٦ ساعة تكون ٢٤ ساعة منها متوالية.

NTUF (سري لانكا). ينبغي أن يتفق الطرفان على يوم الراحة.

UGTT (تونس). على أي حال، ينبغي ترك مسألة اختيار وتحديد يوم الراحة الأسبوعية للطرفين.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن تكون مدة الراحة الأسبوعية ٣٦ ساعة متتالية في الأيام التي يتفق عليها الطرفان. وفي حالة الخروج على القاعدة، يجب منح مدفوعات إضافية للعمال حسب معدلات أجور ساعات العمل الإضافية.

السؤال ٥١

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي ألا يُطلب من العمال المنزليين البقاء في المنزل أو مع الأسرة خلال إجازتهم السنوية وألا يعتبر الوقت الذي يقضونه في مراقبة أفراد الأسرة في إجازة بمثابة إجازة سنوية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، الهند، إيطاليا، لاتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، سلوفينيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٦. الصين، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، جنوب أفريقيا.

ردود أخرى: ٤. غينيا، نيوزيلندا، المملكة العربية السعودية، سويسرا.

التعليقات

الأرجنتين. الحصول على الإجازة السنوية حق من حقوق العمال ويمكنهم التصرف فيها كيف يشاؤون.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ولكن عندما يرافق العامل صاحب العمل أثناء العطلة ولا يقوم بأي عمل، ينبغي اعتبار هذه الفترة إجازة سنوية.

البرازيل. ينبغي أن تكون الإجازة السنوية فترة راحة ينبغي خلالها ألا يخضع العامل لأوامر صاحب العمل.

الصين. ينبغي أن تتمشى اللوائح بشأن الراحة والإجازة السنوية مع اللوائح الوطنية.

كولومبيا. يحق للعمال اختيار مكان قضاء عطلة.

كرواتيا. ينبغي الاتفاق على ذلك في عقد العمل.

مصر. الوقت الذي يقضيه العامل المنزلي مع أفراد الأسرة خلال إجازتهم السنوية يعتبر وقت عمل للعامل.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي ألا يطلب من العامل البقاء في منزل صاحب العمل خلال فترة الإجازة السنوية. ولكن إذا بقي العامل في المنزل فلا ينبغي أن يطلب منه صاحب العمل أن يعمل. وإذا عمل العامل فلا بد من أن يدفع له أجر إضافي وينبغي اعتبار هذه الفترة إجازة سنوية كما هو الحال بالنسبة لأي عامل آخر.

غينيا. لا يسمح الواقع الاجتماعي والثقافي في غينيا بمنح إجازة سنوية للعمال المنزليين.

السلفادور. من شأن ذلك أن يحول دون أي خلط يؤدي إلى الممارسات التعسفية.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. ينبغي ترك هذه المسألة لينظر فيها الطرفان حسب خصائص العمل الذي يؤديه كل عامل منزلي.

موزامبيق. ينبغي أن تكون للعمال حرية قضاء إجازتهم السنوية في مكان غير مكان عملهم.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، يقرر العامل كيف يقضي الإجازة السنوية، ولكن أي وقت يقضيه في العمل لا يُعتبر إجازة.

نيكاراغوا. ليس من عادة العمال المنزليين أخذ إجازات ولا يعتبرونها حقاً من حقوقهم. وأصحاب العمل يستفيدون من هذه الوضعية.

النرويج. إن اعتبار الوقت الذي يقضيه العامل برفقة الأسرة في الإجازة بمثابة إجازة سنوية أم عدم اعتباره كذلك، هو مسألة ينبغي أن يتفق عليها صاحب العمل والعامل.

بيرو. انظر السؤال ٥٠. ينبغي أن تنظم أحكام التشريع الوطني ذات الصلة أي عمل يقوم به العامل أثناء الإجازة السنوية.

بولندا. ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العامل في المنزل خلال الإجازة السنوية (دون القيام بأي عمل) على أساس قرار يتخذه بحرية بمثابة إجازة سنوية.

البرتغال. لا يمكن للعمال، في أغلب الأحيان، قضاء الإجازة السنوية خارج منزل صاحب العمل. ومرافقة الأسرة في الإجازة لا يعني دائماً العمل.

المملكة العربية السعودية. يتعذر تطبيق الجزء الأول من هذا السؤال بالنسبة للعمالة المنزلية المتعاقدة في بعض الدول، لتعارض ذلك مع بعض القيم. أما الجزء الثاني فهذا مطلب مقبول تقتضيه حماية حق العامل في إجازته السنوية.

جنوب أفريقيا. هذا حكم ملزم أكثر من اللازم.

سويسرا. انظر السؤال ٤٥.

تونس. هذا ضروري من أجل السماح للعمال بالتمتع بإجازتهم السنوية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

لا: ٦. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، BDA (ألمانيا)، KEF (جمهورية كوريا)، EFC (سري لانكا).

ردود أخرى: ٤. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، IOE.

التعليقات

ANDI (كولومبيا). يمكن للصك أن ينص على أن يقضي العامل جزءاً من الإجازة السنوية خارج منزل صاحب العمل.
HUP (كرواتيا). قد يكون من الأنسب معالجة هذه القضية في بند واحد مع السؤال ٢١.
EKT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٥٠.
BDA (ألمانيا). انظر السؤال ٢٠.
SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.
JCC (الأردن). وفقاً لما يتفق عليه الطرفان.
KEF (جمهورية كوريا). ينبغي أن يتفق الطرفان على المسائل المرتبطة بالإجازة السنوية.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٠.
UPS (سويسرا). ولكن ينبغي أن تظل الأحكام مرنة.
IOE. تستحق هذه النقطة مزيداً من النقاش. وقد يكون من المناسب تناول القضايا المتصلة بالحق في ترك المنزل (انظر السؤال ٢٠) في بند واحد من الصك.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CMTC (كوستاريكا)، JTUC-RENGO (اليابان).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). الإجازة السنوية تعني تمتع الشخص بوقته بالكامل وبحرية دون أية شروط يفرضها صاحب العمل.
BAK (النمسا). لا يمكن ضمان استرداد القوى بعد العمل إلا عبر اختيار العامل بحرية مكان قضاء الإجازة السنوية. ونظراً إلى أن قضاء الإجازة خارج منزل الأسرة يقتضي موارد مالية، فينبغي إرساء إعانة للإجازة السنوية.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). على أي حال، عندما يرافق العامل صاحب العمل في الإجازة ولا يقوم بأي عمل، ينبغي اعتبار هذه الفترة إجازة سنوية.

FS (البرازيل). ينبغي أن ينطبق على العمال المنزليين ما ينطبق على العمال الآخرين من حيث مدة الإجازة السنوية وأجرها.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). عندما لا يستطيع العامل الذهاب إلى مكان آخر، ينبغي أن يحق له البقاء في المنزل عندما تغادره الأسرة. وينبغي أيضاً الإقرار بوضوح بأنه عندما يكون صاحب العمل في إجازة، فإن العامل لا يكون في إجازة ولا بد من أن يتقاضى أجره على ذلك لأنه يواصل القيام بالمهام المنزلية.

CGT (كولومبيا). ينبغي أن تكون لوائح الإجازة السنوية التي تسري على العمال المنزليين هي نفسها التي تنطبق على العمال الآخرين.

CUT (كولومبيا). إذا كانت لديهم إمكانية الذهاب إلى مكان آخر.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يتوقف هذا الأمر على وضع العمال لأن البعض منهم ليس لهم مكان آخر يذهبون إليه غير منزل الأسرة. وفي هذه الحالة، ينبغي أن يُسمح لهم بدخول المنزل والخروج منها عندما يشاؤون وينبغي أن يطلب منهم إخبار صاحب العمل بتحركاتهم.

JOC، COSYGA (غابون). يجب اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال في مرافقة صاحب العمل في إجازة بمثابة ساعات عمل إضافية.

CNTG (غينيا). ينبغي أن يتمتعوا بإجازتهم السنوية بالكامل.

CGT (هندوراس). ما لم يقرر العامل ذلك. ولا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه في مرافقة صاحب العمل في إجازة بمثابة إجازة سنوية لأنه يقدم خدماته للأسرة ويبقى تحت تصرف صاحب العمل.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي أن يحق للعمال اختيار مكان قضاء إجازتهم والأنشطة التي يقومون بها خلالها.

CROC (المكسيك). ينبغي أن يكون العامل قادراً على أن يقرر ما يريد القيام به أثناء إجازته السنوية.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تضمن الاتفاقية ذلك.

CS (بنما). ينبغي تنظيم هذه المسألة لأن العمال المهاجرين الذين لا يستطيعون السفر إلى بلدانهم لا يحصلون على فترات الراحة والإجازة السنوية لعدم وجود أي مكان آخر يذهبون إليه.

CUT-A (باراغواي). ينبغي أن تعكس الاتفاقية ذلك.

CGTP-IN (البرتغال). ولكن ينبغي أن يؤخذ في الحسبان أنه يتعذر على العامل في غالب الأحيان أن يقضي إجازته السنوية خارج منزل صاحب العمل.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. انظر السؤال ٢١.

PIT-CNT (أوروغواي). يحق للعمال المنزليين، شأنهم في ذلك شأن جميع العمال الآخرين، الحصول على إجازة سنوية يقضونها خارج منزل صاحب العمل.

السؤال ٥٢

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه في حالة إنهاء الاستخدام، يُمنح العمال المنزليون الذين يعيشون في مسكن قدمه صاحب العمل، ما يلي:

(أ) فترة إخطار ممددة يمكنهم خلالها الاستمرار في العيش في منزل صاحب العمل؛

(ب) فترات توقف معقولة عن العمل مدفوعة الأجر خلال فترة الإخطار لتمكينهم من البحث عن عمل جديد؟

(أ) فترة إخطار ممددة يمكنهم خلالها الاستمرار في العيش في منزل صاحب العمل؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٣٤. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، كرواتيا، قبرص، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، لايتوانيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق،

نيبال، عُمان، بنما، قطر، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوروغواي، اليمن.

لا: ٢٧. النمسا، البحرين، البرازيل، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، المكسيك، هولندا، نيكاراغوا، باراغواي، بيرو، بولندا، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، السويد، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

رود/أخرى: ٦. غواتيمالا، نيوزيلندا، النرويج، البرتغال، اسبانيا، الولايات المتحدة.

التعليقات

البرازيل. إذا كان إنهاء الاستخدام يستند إلى سبب وجيه، فإن العمال في البرازيل لهم الحق في فترة إخطار لمدة ٣٠ يوماً أو الحصول على مدفوعات بدلاً من الإخطار. فإذا عمل العامل خلال فترة الإخطار فإنها تعتبر كافية لكي يبحث عن مسكن آخر. وإذا حصل على مدفوعات بدلاً منها فلا يعمل خلالها وتكون مكافأة إنهاء الاستخدام مستحقة بعد عشرة أيام من الإخطار. والفترة التي تتراوح بين ١٠ أيام و ٣٠ يوماً تعتبر كافية لكي ينتقل العامل من المنزل.

شيلي. ينبغي تنظيم هذه المسألة في التشريع الوطني.

الصين. ينبغي احترام شروط فترة الإخطار الواردة في العقد.

كولومبيا. تكفي فترة الإخطار التي ينص عليها القانون.

كوستاريكا. ينبغي أن تكون فترة الإخطار محددة وغير قابلة للتמיד. وخلال هذه الفترة ينبغي أن يكون العامل قادراً على البحث عن عمل آخر وسكن جديد.

مصر. يجب أن يكون الإخطار بفترة مناسبة تتماشى مع الأوضاع.

السلفادور. ينبغي عدم إدراج ذلك باعتباره حكماً عاماً. وعلى أي، ينبغي أن تنص التوصية على حالات استثنائية.

فنلندا. ينبغي أن تكون فترة الإخطار المتعلقة بالمسكن الذي يقدمه صاحب العمل أطول من فترة الإخطار المتعلقة بعقد الاستخدام، باعتبار ذلك حكماً عاماً. ويمكن أن ينص القانون على الحالات الاستثنائية الضرورية، على الصعيد الوطني.

اليونان. هذا ضروري لأن العمال يعتمدون على السكن الذي يقدمه صاحب العمل.

غواتيمالا (DPS). لا.

غواتيمالا (UMT). نعم، ينبغي أن تكون فترة الإخطار معقولة ما بين ثلاثة أيام وثمانية أيام.

غواتيمالا (ONAM). إذا اتفق كلا الطرفين على إنهاء العقد، فينبغي إعطاء العامل فترة تتراوح ما بين ثلاثة أيام وأسبوع ليجد مسكناً آخر. وخلال هذه الفترة، لا ينبغي منح الوجبات للعامل.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. في حين أن من الضروري منح فترة إخطار مسبق وفترة للبحث عن عمل، تكون طويلة على نحو كافٍ، فإن منح فترات توقف عن العمل مدفوعة الأجر يمكن أن يلقي أعباء ثقيلة على كاهل صاحب العمل.

موريشيوس. باستثناء حالات سوء التصرف الجسيم.

الجبيل الأسود. يعتمد الكثير من العمال المنزليين على أصحاب العمل فيما يتعلق بالمسكن.

هولندا. ينبغي ترك هذه المسألة للطرفين.

نيوزيلندا. لا ينص تشريع العمل في نيوزيلندا على فترة إخطار خاصة لإنهاء الاستخدام.

نيكاراغوا. يقضي القانون في نيكاراغوا على أن مدة فترة الإخطار هي ١٥ يوماً. وهذه الفترة كافية لكي يجد صاحب العمل عاملاً جديداً ولكي ينتقل العامل من المنزل.

النرويج . قد يقلص هذا الأمر من اعتماد العامل على صاحب العمل بحيث يسهل عليه إيجاد صاحب عمل آخر، ولكن يبدو أن هذه التدبير شامل جداً.

بولندا . في حالة إنهاء الاتفاق دون فترة إخطار (كما هو منصوص عليه في القانون الوطني)، ينبغي أن يحق للعامل الاستمرار في العيش في المسكن الذي قدمه صاحب العمل لمدة قصيرة (ثلاثة أيام إلى خمسة أيام)، ولكن ليس فترة أطول من اللازم لإيجاد سكن آخر.

البرتغال . إن إمكانية استمرار العامل في العيش في منزل صاحب العمل تكون واردة فقط إذا قدم إخطاراً بإنهاء العقد. وإذا كان إنهاء الاستخدام راجع إلى انتهاء العقد أو إلى مبرر معقول، فلا ينبغي منح أية فترة إخطار. وفي البرتغال، يُمنح العمال الذي يعملون بعقود محدودة الأجل ثلاثة أيام لمغادرة المنزل بعد انتهاء العقد. وقد يكون هذا الحكم مفيداً في البلدان التي تسمح لصاحب العمل بتقديم إخطار مسبق بإنهاء العقد، وهذا الأمر لا ينطبق على البرتغال.

سلوفينيا . لا بد من فترة إخطار معقولة.

إسبانيا . يمكن أن تنص التوصية على أن العمال لا يفقدون على الفور الحق في المسكن عندما ينتهي العقد مساءً أو ليلاً، ما لم يكن إنهاء الاستخدام بسبب ارتكاب العامل لخطأ فادح.

سري لانكا . في حالة عدم منح فترة إخطار كافية، نوصي بمنح مدفوعات إضافية بدلاً عن المسكن.

السويد . ينبغي أن تبقى هذه المسألة بين الطرفين.

سويسرا . ينبغي تحديد هذه الفترة حسب مدة الاستخدام.

تايلند . شريطة أن يوافق صاحب العمل على هذه الفترة الممددة.

تونس . هذا مهم بصورة خاصة للعمال المنزليين المهاجرين.

الولايات المتحدة . ينبغي أن تنص على أنه ينبغي المساواة بين العمال المنزليين وعمال القطاع المنظم الذين يعيشون في مسكن يقدمه صاحب العمل، فيما يتعلق بإخطار إنهاء الاستخدام والإعانات المرتبطة بذلك والحق في مواصلة العيش في منزل صاحب العمل.

جمهورية فنزويلا البوليفارية . لن يكون ذلك مناسباً نظراً إلى الخصوصية التي ينطوي عليها العمل المنزلي.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٤ .

نعم: ٢ . CNI (البرازيل)، ESEE (اليونان).

لا: ١٠ . ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ٢ . SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا).

التعليقات

ESEE (اليونان). ينبغي تطبيق ذلك إذا كان ممكناً.

SEV (اليونان). ينبغي أن يتمتع العمال وأصحاب العمل بالحقوق نفسها فيما يخص إنهاء الاستخدام أو الاستقالة من العمل، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

DPN APINDO (إندونيسيا). هذا يتوقف على أسباب إنهاء العقد.

KEF (جمهورية كوريا). سيكون ذلك عبئاً ثقيلاً على أصحاب العمل.

NHO (النرويج). ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون وأصحاب عملهم بالحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون فيما يخص إنهاء الاستخدام أو الاستقالة ما لم تكن هناك أسباب تبرر معاملتهم معاملة مختلفة. ويتضمن حق المساواة في المعاملة، حسب الممارسة الوطنية، الحق في فترة إخطار محددة تنطبق خلالها شروط عقد العمل (بما في ذلك الاستمرار في تقديم المسكن)؛ والحق في أن يمنح صاحب العمل مدفوعات عن فترة الإخطار، بما في ذلك نسبة المدفوعات التي ترتبط بالمسكن؛ وفي الحالات التي تنطوي على سوء تصرف من العامل، يشمل الحق في المساواة في المعاملة، إنهاء العقد فوراً وطرد العامل من المنزل وفصله عن العمل؛ وفي حالة الاستقالة عندما لا يراعي العامل فترة الإخطار المتفق عليها، يشمل ذلك حق صاحب العمل في استقطاع المبلغ المناسب من المبالغ المستحقة (إذا كان القانون الوطني يسمح بذلك).

UPS (سويسرا). فقط في حالة فترة إخطار قصيرة جداً.

IOE. ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون وأصحاب عملهم بالحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون فيما يخص إنهاء الاستخدام أو الاستقالة ما لم تكن هناك أسباب تبرر معاملتهم معاملة مختلفة. ويتضمن حق المساواة في المعاملة، حسب الممارسة الوطنية، الحق في فترة إخطار محددة تنطبق خلالها شروط عقد العمل (بما في ذلك الاستمرار في تقديم المسكن)؛ والحق في أن يمنح صاحب العمل مدفوعات عن فترة الإخطار، بما في ذلك نسبة المدفوعات التي ترتبط بالمسكن؛ وفي الحالات التي تنطوي على سوء تصرف من العامل، يشمل الحق في المساواة في المعاملة، إنهاء العقد فوراً وطرد العامل من المنزل وفصله عن العمل؛ وفي حالة الاستقالة عندما لا يراعي العامل فترة الإخطار المتفق عليها، يشمل ذلك حق صاحب العمل في استقطاع المبلغ المناسب من المبالغ المستحقة (إذا كان القانون الوطني يسمح بذلك). إن فترة إخطار ممددة ليست مناسبة أبداً إذا كان إنهاء الاستخدام يرجع إلى مشاكل بخصوص رعاية الأطفال أو المسنين، أو في حالة السرقة أو سوء التصرف مثل ضرب الأطفال. كما أن فترة الإخطار الممددة قد تجعل من الصعب استخدام عامل جديد وإيوائه في المنزل.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤.

نعم: ١١٨. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

لا: ٢. FENATRAD (البرازيل)، CROC (المكسيك).

ردود أخرى: ٤. CMTC (كوستاريكا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CTM (المكسيك).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). عواقب إنهاء العقد أسوأ بالنسبة للعمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل مقارنة بالعمال الآخرين لأن عليهم إيجاد عمل آخر ومسكن جديد.

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠. يجب ضمان الوقت الكافي لإيجاد مسكن جديد.

BILS (بنغلاديش). ينبغي تطبيق فترة إخطار ممددة لمدة سبعة أيام للمواطنين وشهر واحد للعمال المنزليين المهاجرين.

FENATRAD (البرازيل). في البرازيل، ينص القانون المتصل بالموضوع على فترة إخطار مدتها ٣٠ يوماً، وهي فترة كافية. ومن المحتمل أن تتسبب فترة أطول في نشوب النزاعات.

CUT (كولومبيا). ينبغي تطبيق ذلك إلى غاية إيجاد عمل جديد.

CMTC (كوستاريكا). هذا يتوقف على كل حالة: لا، إذا كان إنهاء العقد بسبب السرقة أو سوء التصرف. ونعم، إذا كان الأمر خلاف ذلك. وينبغي وضع الحدود وتحديد الحالة المعنية.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي منح العامل المنزلي مقدراً معقولاً من الوقت لمغادرة منزل صاحب العمل، إذا أنهى عقده.

CGT (هندوراس). ينبغي تحديد فترة إخطار معقولة في عقد العمل.

CIAWU (مالوي). ينبغي للفترة ألا تتجاوز أسبوعين لتفادي المشاكل مع العامل الجديد.

CROC (المكسيك). عندما تنتهي علاقة الاستخدام فالأمر نهائي.

CTM (المكسيك). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. كما ينبغي أن يقدم العامل إخطاراً إلى صاحب العمل قبل ذهابه بخمسة عشر يوماً على الأقل.

NSZZ (بولندا). بما أن الكثير من العمال يعتمدون على أصحاب عملهم ليس فقط في مجال العمل بل في مجال السكن أيضاً، فإنه من الأساسي منح فترة إخطار كافية بإنهاء الاستخدام.

CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أن يتفق الطرفان على ذلك.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يتمكنوا من البقاء بعد شهر على الأقل من تقديم الإخطار.

CSTT (توغو). هذا ضروري من أجل تمكينهم من البحث عن مسكن جديد.

(ب) فترات توقف معقولة عن العمل مدفوعة الأجر خلال فترة الإخطار لتمكينهم من البحث عن عمل جديد؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٤٣. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كندا، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، مصر، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، لاغيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، نيبال، نيكاراغوا، النرويج، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، رومانيا، سلوفينيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ١٩. البحرين، البرازيل، الصين، كولومبيا، أكادور، السلفادور، فنلندا، إيطاليا، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، المكسيك، هولندا، عُمان، المملكة العربية السعودية، صربيا، جنوب أفريقيا، السويد، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥. غواتيمالا، نيوزيلندا، بولندا، البرتغال، الولايات المتحدة.

التعليقات

ألبانيا. يجب أن يتفق الطرفان على ذلك.

الأرجنتين. ينبغي أن تكون فترة الإخطار من شهر واحد مرفقة بإجازة يومية لمدة ساعتين.

البرازيل. يمكن أن يدفع للعامل بدل الإخطار في البرازيل دون القيام بأية مهام مقابل ذلك في هذه الحالة. وعندما يعمل العامل خلال فترة الإخطار يمكنه أن يختار بين إجازة يومية لمدة ساعتين أو إجازة لمدة سبعة أيام متتالية.

شيلي. انظر السؤال ٥٢(أ).

الصين. ينبغي أن يدفع صندوق البطالة العلاوة خلال فترة الإخطار.

كولومبيا. يمكن أن يسبب ذلك عدم المساواة مع العمال الآخرين.

السلفادور. ينبغي عدم إدراج ذلك باعتباره حكماً عاماً، بل يمكن على وجه الاحتمال اعتباره استثناءً.

فنلندا. يمكن أن ينص التشريع على المستوى الوطني على فترة توقف مدفوعة الأجر، ولكن ينبغي أن يكون ذلك ذا طابع طوعي.

اليونان. انظر السؤال ٥٢(أ).

غواتيمالا (DPS). لا.

- غواتيمالا (UMT). نعم إذا اتفق الطرفان على إنهاء الاستخدام.
- إندونيسيا. ينبغي أن تكون فترة الإخطار شهراً واحداً.
- اليابان. انظر السؤال ٣٥.
- جمهورية كوريا. انظر السؤال ٥٢ (أ).
- موزامبيق. ينبغي لصاحب العمل أن يضمن جميع الظروف الضرورية للبحث عن عمل جديد.
- نيوزيلندا. لا يوجد أي حق قانوني بهذا الخصوص في نيوزيلندا.
- النرويج. ينبغي السماح للدول الأعضاء بتكييف هذا الحكم مع الظروف الوطنية.
- بيرو. تكون فترة التوقف المعقولة ساعة واحدة مرتين في الأسبوع.
- بولندا. ينبغي أن تتساوى حقوقهم مع الحقوق التي يتمتع بها بشكل عام العمال الآخرون.
- البرتغال. انظر السؤال ٥٢ (أ).
- رومانيا. تسري أحكام قانون العمل، التي تنظم إنهاء عقد العمل والتسريح والإخطار على العمال المنزليين.
- جنوب أفريقيا. هذا يعني أن على أصحاب العمل دفع أجر للعمال المنزليين خلال فترة الإخطار إضافة إلى مبلغ إضافي للبحث عن العمل.
- إسبانيا. ينص التشريع الإسباني على ست ساعات من الإجازة الأسبوعية للسماح للعمال بإيجاد عمل جديد.
- السويد. انظر السؤال ٥٢ (أ).
- تاييلند. ينبغي أن يطبق ذلك عندما لا ينص القانون على أي نظام للتعويض. وإذا وجد هذا النظام، فينبغي أن يتفق الطرفان على هذا الحكم.
- تونس. شريطة أن يكون صاحب العمل هو الذي أنهى علاقة الاستخدام.
- الولايات المتحدة. انظر السؤال ٥٢ (أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥ .

- نعم: ٣. CNI (البرازيل)، ESEE (اليونان)، UPS (سويسرا).
- لا: ١١. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، IOE.
- ردود أخرى: ١. SEV (اليونان).

التعليقات

- ESEE (اليونان). إذا كان ذلك ممكناً.
- SEV (اليونان). انظر السؤال ٥٢ (أ).
- DPN APINDO (إندونيسيا). ليس ذلك ضرورياً.
- JCC (الأردن). تكون مدة العقد واضحة من البداية ومكاتب الاستخدام هي المسؤولة عن ذلك.
- KEF (جمهورية كوريا). انظر السؤال ٥٢ (أ).
- NHO (النرويج). انظر السؤال ٥٢ (أ).
- IOE. انظر السؤال ٥٢ (أ). ينبغي أن تنطبق التزامات فترات توقف عن العمل مدفوعة الأجر فقط عندما يتمتع العمال عموماً بهذه الحقوق. وينبغي ألا تكون فترة التوقف عن العمل حقاً مطلقاً، ولكن ينبغي تكييفها مع مسؤوليات الرعاية الملقاة على عاتق العمال المنزليين.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١١٧. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ٦. CMTC (كوستاريكا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، CFTUI (الهند)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي تطبيق الأحكام نفسها التي تسري على العمال الآخرين.
 ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.
 BILS (بنغلاديش). ينبغي إعطاء شهر واحد لكلا الطرفين.
 FS (البرازيل). ينبغي أن تكون فترة التوقف عن العمل هي ذاتها التي ينص عليها التشريع الوطني بالنسبة لجميع العمال الآخرين.
 CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٥٢(أ).
 JOC، COSYGA (غابون). ينبغي ألا تتعارض الأحكام مع تلك التي تسري على العمال الآخرين.
 UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن ينص التشريع ذو الصلة وعقد العمل على ذلك بوضوح.
 CGT (هندوراس). ينبغي أن تكون يوماً في الأسبوع. كما ينبغي أن يتلقى العامل المساعدة في البحث عن عمل جديد سواء عن طريق الهاتف أو الإنترنت أو البريد الإلكتروني.
 CFTUI (الهند). يمكن أن يتفق الطرفان على ذلك.
 CGIL (إيطاليا). إنها لفكرة جيدة إضافة "تصريح البحث عن العمل" بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين الذين فقدوا عملهم.
 CROC (المكسيك). ينبغي الاعتراف بإعانات نهاية الخدمة طبقاً للقانون.
 CTM (المكسيك). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية. وعلى أي، ينبغي أن يستمر العامل في العمل لبعض الوقت من أجل تمكين صاحب العمل من إيجاد عامل آخر بهدف ضمان توازن بين الطرفين.
 UNT (المكسيك). ينبغي أن يكون ذلك إجبارياً.

CUT، CTP (بيرو). لا ينبغي أن ينطبق ذلك على العمال الذين يعيشون في منزل صاحب العمل فقط ولكن على جميع العمال المنزليين.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). قد يصبح العمال المقيمون في المنزل والذين يسرحون من دون عمل ولا مسكن في الوقت ذاته.

السؤال ٥٣

- هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تقوم بما يلي:
- (أ) تحديد المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي والتخفيف منها ومنعها؛
- (ب) إرساء إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بالعمل المنزلي؛
- (ج) تقديم الإرشاد بشأن السلامة المهنية والصحة والقواعد الصحية فضلاً عن المعدات الإرغونومية ومعدات الحماية؛
- (د) وضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنية؟

(أ) تحديد المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي والتخفيف منها ومنعها؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٦١ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٣ . مصر، اليابان، ماليزيا.

ردود أخرى: ٤ . النمسا، كولومبيا، نيوزيلندا، جنوب أفريقيا.

التعليقات

الأرجنتين. إن تحديد المخاطر المهنية لجميع المهن هي مسؤولية الحكومات. وصاحب العمل هو الذي يتحمل مسؤولية حماية الصحة النفسية الجسدية للعامل.

النمسا. لا يسمح القانون في النمسا لمفتشية العمل بتفتيش المنازل الخاصة، فهي لا تستطيع إذن معالجة المخاطر المهنية. ولم ينص القانون المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين على أي أحكام بخصوص المخاطر المهنية.

كندا. على أي حال، فإن المخاطر المعروفة التي يواجهها العمال المنزليون (المواد الكيميائية المنزلية ومواد التنظيف والإصابات العضلية الهيكلية، إلى آخره) ليست فريدة من نوعها أو تقنية في طبيعتها لكي تستوجب لوائح واضحة، ولكنها مشمولة بما فيه الكفاية تحت بنود أعم لتشريع السلامة والصحة المهنية (مثلاً مسؤولية صاحب العمل عن توفير مكان عمل آمن وتزويد العمال بالمعلومات والتدريب المتصل بسلامتهم المهنية).

الصين. يتعين على الدول الأعضاء، على نحو خاص، منع الإصابات المهنية الخاصة بالعمل المنزلي، مثل تلك التي يسببها العمل في مستويات مرتفعة واستعمال الأجهزة الكهربائية والتعرض لدرجات حرارة عالية والنار. وينبغي إدراج التزامات صاحب العمل من حيث تدابير السلامة والوقاية في العقد.

كولومبيا. تنطبق الأحكام المتعلقة بالحماية من المخاطر المهنية، التي تسري على جميع العمال، على العمال المنزليين أيضاً.

كرواتيا. ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى مخاطر معينة يمكن أن يواجهها العمال الشباب أثناء القيام بالعمل المنزلي.

كوبا. ينبغي توفير أدوات الوقاية أو المعدات المناسبة لمزاولة الأنشطة الخطيرة إضافة إلى اتخاذ التدابير لحماية السلامة والصحة.

مصر. تختلف المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي حسب مكان العمل ونوع العمل.

السلفادور. هذا مهم من أجل المحافظة على صحة العمال المنزليين وسلامتهم.

فرنسا. ينبغي القيام بذلك بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين في قطاع النشاط.

اليونان. ينبغي منع المخاطر المهنية قدر الإمكان.

غواتيمالا (UMT). ينبغي أن يغطي الضمان الاجتماعي المخاطر المهنية.

غواتيمالا (ONAM). هذا أمر مهم، ولا سيما إذا كان العامل المنزلي مسؤولاً عن رعاية القاصرين.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لبنان. ينبغي إضافة عبارة "والتوعية عليها".

موريشيوس. ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى مخاطر معينة يواجهها العمال المنزليون الشباب، تتزايد مع ما يلي: الإرهاق بسبب العمل لساعات طوال مرفقة بنقل أحمال ثقيلة واستعمال مواد تنظيف سامة وأشياء حادة.

المكسيك. من أجل منع المخاطر المهنية في العمل المنزلي لا بد من وضع آليات لتبادل المعلومات مع خدمات الضمان الاجتماعي لإيجاد الأسباب الرئيسية للإصابات أو الأمراض المهنية في هذا القطاع.

الجبيل الأسود. يتعين على الدول الأعضاء إيلاء اهتمام خاص إلى المخاطر الخاصة التي قد يشكلها العمل على العمال المنزليين الشباب.

موزامبيق. ينبغي تعزيز تدابير السلامة والصحة المهنيين لأن العمال المنزليين أكثر عرضة من غيرهم من العمال لهذه المخاطر.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا يعتبر ذلك شرطاً ضمناً لاتفاق الاستخدام.

نيكاراغوا. هذه مسؤولية صاحب العمل. وينبغي اتخاذ التدابير الضرورية وتوفير معدات الوقاية اللازمة في حالة مزاولة عمل خطير بطبيعته.

بيرو. ينبغي إعداد جدول للمخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي مسبقاً.

البرتغال. انظر السؤال ٢٤. ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

سلوفينيا. ينبغي تحديد المخاطر التي قد يواجهها العمال المنزليون الشباب لأن بعض المهام (نقل الأشياء الثقيلة وحملها) وظروف العمل (استعمال مواد التنظيف والمذيبات) تشكل خطراً أكبر عليهم مقارنة بالعمال البالغين نظراً إلى سنهم ونموهم النفسي وقصر طولهم في العادة.

جنوب أفريقيا. ينبغي تطبيق القوانين واللوائح الوطنية في هذا الخصوص.

السويد. ولكن يجب تكيف تدابير الرصد مع الظروف الخاصة السائدة في المنزل.

سويسرا. يمكن أن ينطوي العمل المنزلي على مجموعة من الأخطار الجدية التي يتم التقليل من خطورتها مثل تلك المرتبطة بنقل الأشياء الثقيلة، أو التعرض إلى درجات الحرارة المرتفعة عند إعداد الطعام، أو استعمال الأشياء الحادة مثل السكاكين في المطبخ ومواد التنظيف السامة. إضافة إلى أن العمال المنزليين يعملون عموماً لوحدهم في المنزل وعليهم مواجهة الحالات الخطيرة المحتملة لوحدهم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٤. HUP (كرواتيا)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.
ردود أخرى: ٥. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج).

التعليقات

EK، KT، VTML (فنلندا). تتوافق هذه القضايا أكثر مع التشريع الوطني والأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
SEV (اليونان). انظر السؤال ٢٤.
NHO (النرويج). انظر السؤال ٢٤.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٤.
IOE. انظر السؤال ٢٤. ينبغي معالجة هذه المسألة من خلال الأنشطة الترويجية لمنظمة العمل الدولية وتشجيع أفضل الممارسات بدلاً من تناولها في معيار.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينطوي كل عمل يتم بموجب علاقة استخدام على أخطار مهنية ينبغي أن تحددها الدول الأعضاء وتمنعها وفقاً لخصائص كل نشاط.
ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.
FS (البرازيل). كما ينبغي منح ملابس العمل والمعدات الواقية المناسبة بالمجان للعمال.
CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن تكون الاشتراطات هي نفسها التي تطبق على جميع العمال الآخرين.
JOC، COSYGA (غابون). ينبغي القيام بذلك عن طريق الحملات الإعلامية وإذكاء الوعي بين العمال وأصحاب العمل.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). تلعب الوقاية دوراً مهماً.

CGT (هندوراس). العمل المنزلي يشهد الكثير من الحوادث.
UNT (المكسيك). ينبغي أن يكون العمال المنزليون مجهزين بالأدوات الضرورية لمنع الحوادث والمخاطر المهنية وتتاح لهم ظروف عمل لائقة تضمن سلامتهم الشخصية.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً للأخطار الخاصة التي قد يشكّلها العمل المنزلي على العمال دون ١٨ سنة. وقد تشكل بعض المهام (مثل نقل الأشياء الثقيلة وحملها) وظروف العمل (مثل استعمال مواد التنظيف والمذيبات) خطراً أكبر عليهم مقارنة بالعمال البالغين، نظراً إلى صغر سنهم ومرحلة نموهم النفسي وقصر طولهم في غالب الأحيان. وقد تساعد فترات الراحة الطويلة (تسع ساعات ونصف لكل ليلة)، كما توصي به منظمة العمل الدولية، على منع الحوادث المرتبطة بالعمل.

(ب) إرساء إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بالعمل المنزلي؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧ .

نعم: ٥٤ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، لايتفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، البرتغال، رومانيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٧ . البحرين، كولومبيا، مصر، اليابان، ماليزيا، قطر، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٦ . النمسا، كندا، الصين، اليونان، نيوزيلندا، بولندا.

التعليقات

الأرجنتين. سيساعد ذلك على بلورة السياسات العامة للقطاع.

النمسا. انظر السؤال ٥٢(أ).

بلجيكا. لا يمكن جمع هذا النوع من الإحصاءات حالياً في بلجيكا إلا عن طريق إحصاءات الحوادث في العمل والأمراض المهنية.

كندا. قد تكون هناك عراقيل عملية أمام جمع البيانات بشأن العمال المنزليين.

الصين. يمكن اقتراح ذلك ولكن سيكون من الصعب تحقيقه.

كولومبيا. سيكون ذلك مناسباً نظراً لقلة المعلومات حالياً بهذا الشأن.

كرواتيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

مصر. سيكون ذلك صعباً.

السلفادور. ينبغي النص على مثل هذه الإجراءات وتعزيزها لضمان فهم حقيقي لوضع قطاع العمل المنزلي.

اليونان. من الصعب إرساء هذه الإجراءات.

غواتيمالا (DPS). تؤدي الإحصاءات دائماً دوراً مهماً في تحسين ظروف العمل.

غواتيمالا (UMT). هذا سيعكس المهام التي تضر بسلامة العاملة، ولا سيما إذا كانت حاملاً.

غواتيمالا (ONAM). هذا سيوضح أي التدابير الوقائية ينبغي اتخاذها.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المكسيك. هذا ضروري من أجل منع الأخطار في العمل المنزلي.
موزامبيق. سيكون ذلك تدبيراً جيداً لتعزيز وضع الاستراتيجيات والسياسات لمنع الأخطار المهنية.
نيبال. ينبغي نشر الإحصاءات في فترات محددة.
هولندا. ينبغي القيام بذلك إذا كان ذلك ممكناً وضرورياً.
نيوزيلندا. تجمع نيوزيلندا بيانات الحوادث المرتبطة بالعمل عبر شركة التعويض عن الحوادث.
نيكاراغوا. هذا أمر مهم فيما يتعلق بإذكاء الوعي ووضع أحكام قانونية وإدارية.
بولندا. تتطلب هذه المسألة مزيداً من التحليل نظراً إلى الأسباب المذكورة في السؤال ٢٤.
جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٣ (أ).
السويد. انظر السؤال ٥٣ (أ).
تونس. هذا ضروري من أجل فهم وضع العمال المنزليين واتخاذ التدابير المناسبة لتعزيز حمايتهم.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .
نعم: ٧ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).
لا: ٥ . HUP (كرواتيا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.
ردود أخرى: ٤ . EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان).

التعليقات

KT (فنلندا). انظر السؤال ٥٣ (أ).
SEV (اليونان). انظر السؤال ٢٤.
JCC (الأردن). هذه المعلومات تفيد لوضع التعليمات وإجراء الدراسات ووضع الحلول لمشاكل العمال المنزليين.
NHO (النرويج). انظر السؤال ٢٤.
EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٤.
IOE. انظر السؤال ٥٣ (أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .
نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قيرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، Cisl (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-

K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). الإحصاءات أداة أساسية لوضع سياسات عامة فعالة لحماية العمال المنزليين.
FS (البرازيل). انظر السؤال ٥٣(أ).
CMTC (كوستاريكا). انظر السؤال ٥٣(أ).
JOC، COSYGA (غابون). هذا مهم ليرصد الشركاء الاجتماعيين ويقيموا سلامة العمال المنزليين وصحتهم في العمل.
UNISITRAGUA (غواتيمالا). يتعين على وزارات العمل إنشاء إدارات خاصة تهتم بالعمل المنزلي.
CGT (هندوراس). ينبغي أن يكون ذلك مسؤولية الدولة بالتعاون مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المعنية.
CTM (المكسيك). ينبغي أن تكون جميع تدابير السلامة التي تهدف إلى منع الأمراض داخل الأسرة ومنع الأوبئة والجوائح إجبارية.
UNT (المكسيك). ينبغي لكل بلد أن ينشر إحصاءات متعلقة بعدد العمال المنزليين ونوع الإصابات والأمراض المهنية من أجل الاعتراف بالعمل المنزلي كقطاع عمل ووضع التشريع المناسب الذي يلبي احتياجات العمال.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٥٣(أ).

(ج) تقديم الإرشاد بشأن السلامة المهنية والصحة والقواعد الصحية فضلاً عن المعدات الإرغونومية ومعدات الحماية؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا (CNT، SPF)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، إندونيسيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٥. البحرين، اكوادور، اليابان، ماليزيا، المملكة العربية السعودية.

ردود أخرى: ٤. النمسا، غواتيمالا، نيوزيلندا، نيكاراغوا.

التعليقات

النمسا. انظر السؤال ٥٣(أ).

البرازيل. من الضروري القيام بحملات إذكاء الوعي من أجل منع الأخطار المهنية بشكل فعال.

الصين. يمكن تقديم الإرشاد من طرف إدارات الصحة ومكاتب مراقبة سلامة الإنتاج وإدارات العمل.

كرواتيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

غواتيمالا (DPS). لا، ينبغي أن يخضع ذلك لاتفاقيات خاصة.

غواتيمالا (UMT). نعم، ينبغي إتاحة دليل للتشغيل في كل منزل، كما ينبغي تدريب العمال المنزليين على طريقة منع الحوادث.

غواتيمالا (ONAM). نعم، ينبغي تدريب العمال المنزليين على هذه الأمور. وينبغي تحسين التدابير الوقائية والحماائية.

اليابان. انظر السؤال ٥٣(أ).

موزمبيق. سيساعد ذلك على إذكاء الوعي بالسلامة والصحة المهنيين، ولا سيما ما يتعلق بالعمل المنزلي.

نيوزيلندا. في نيوزيلندا، تقدم كل من وزارة العمل وشركة التعويض عن الحوادث مجموعة من المواد الترويجية والتعليمية بشأن السلامة والصحة في مكان العمل وطرق منع الحوادث إلى عامة الجمهور.

نيكاراغوا. سيكون من الأنسب إدراج موضوع العمل المنزلي في إطار عمل المجلس الوطني للمهن والسلامة.

بيرو. ينبغي وضع المعايير الدنيا التي لا بد من أن يمثل لها أصحاب العمل في هذا الشأن.

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

اسبانيا. نعم لتقديم الإرشاد بشأن السلامة والصحة المهنيين والقواعد الصحية، ولكن الأحكام العامة بشأن منع الأخطار المهنية لا تنطبق على العمال المنزليين في اسبانيا.

السويد. انظر السؤال ٥٣(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٦. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ٥. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يترك هذا القرار لكل دولة عضو.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٥٣(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ٢٤.

JCC (الأردن). من الأفضل تقديم الإرشاد والقواعد الصحية.

NHO (النرويج). انظر السؤال ٢٤.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٤.

UPS (سويسرا). يمكن معالجة هذه المسألة في مدونة ممارسات.

IOE. انظر السؤال ٥٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)،

ASTRADOMES (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، CMLFU (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU- (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زيمبابوي)، ITUC، IUUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي أن يكون ذلك قابلاً للتطبيق على أي عمل، بما في ذلك العمل المنزلي الذي يتم في المنازل الخاصة ولا يخضع لأي شكل من المراقبة.

FS (البرازيل). انظر السؤال ٥٣(أ).

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يقدم أصحاب العمل الارشاد والتدريب، وأن يعززوا الممارسات الجيدة في مجال السلامة والصحة المهنية.

JOC، COSYGA (غابون). تحتاج النقابات والحركات العمالية لهذا الإرشاد لإذكاء الوعي ومنع الأخطار في عين المكان.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). على أي، لا تتوفر لدى وزارات العمل عموماً الموارد الكافية لمعالجة هذه القضية. وينبغي زيادة عدد موظفي وحدات مفتشية السلامة والصحة المهنية من أجل الاهتمام بشكل خاص بالعمل المنزلي. كما ينبغي زيادة عدد مجالس السلامة والصحة المهنية بمشاركة أصحاب العمل والعمال المنزليين.

CTM (المكسيك). جميع تدابير السلامة التي تهدف إلى حماية العمال تعود بالفائدة على كلا الطرفين.

UNT (المكسيك). من شأن ذلك إجبار أصحاب العمل والحكومات على معالجة قضية السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين بشكل كامل.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٥٣(أ).

(د) وضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٩.

نعم: ٦٠. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا (CNT، SPF)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تاييلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٤. البحرين، اكوادور، اليابان، ماليزيا.

ردود أخرى: ٥. النمسا، كولومبيا، غواتيمالا، نيوزيلندا، المملكة العربية السعودية.

التعليقات

النمسا. انظر السؤال ٥٣(أ).

بلجيكا (CNT، SPF). اعتمدت الكثير من المبادرات في بلجيكا في هذا الصدد.

البرازيل. الوقاية أحسن دائماً من التصرف بعد وقوع الحادث.

كولومبيا. هذا واجب وكالات النهوض بالصحة.

كرواتيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

غواتيمالا (DPS). لا، ينبغي أن يكون ذلك موضوع اتفاقيات خاصة.

غواتيمالا (ONAM، UMT). نعم، هذه مسؤولية وزارة العمل عبر مكتب الصحة والسلامة.

الهند. ينبغي توفير البرامج التدريبية للعمال المنزليين فيما يتعلق مثلاً باستعمال الأدوات والأجهزة الكهربائية المنزلية واحتياجات السلامة المطلوبة في المنزل.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

موزامبيق. انظر السؤال ٥٣(ج).

نيبال. هذا ضروري من أجل تهيئة بيئة عمل آمنة وزيادة الإنتاجية.

نيوزيلندا. انظر السؤال ٥٣(ج).

المملكة العربية السعودية. الحاجة إلى التدريب ليست قاصرة على العمالة المنزلية، وإنما تشمل أصحاب العمل أيضاً. كما أن اشتراط التدريب بالنسبة للعمالة الوافدة قد يكون ملائماً من قبل الدول المرسل.

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

اسبانيا. ينبغي أن تضطلع إدارات العمل بشكل أساسي بذلك الدور.

السويد. انظر السؤال ٥٣(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٤.

نعم: ٥. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٦. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

ردود أخرى: ٣. EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يترك هذا القرار لكل دولة عضو.

ANDI (كولومبيا). انظر السؤال ٢٤.

EK، KT، VTML (فنلندا). انظر السؤال ٥٣(أ).

ESEE (اليونان). ينبغي للسلطات المختصة، مثل مفتشية العمل، تقديم المعلومات.

SEV (اليونان). انظر السؤال ٢٤.

NHO (النرويج). انظر السؤال ٢٤.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٤.

IOE. انظر السؤال ٥٣(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢٣. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي إبراز دور أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذا الصدد.
FENATRAD (البرازيل). ينبغي التركيز على ضرورة تقديم التدريب لفائدة كل من العمال المنزليين وأصحاب عملهم.
FS (البرازيل). انظر السؤال ٥٣(أ).
CMTC (كوستاريكا). ينبغي لمنظمات العمال المنزليين تدريب أعضائها على السلامة والصحة المهنية قبل التعيين.
STTK، SAK، AKAVA (فنلندا). ينبغي إيلاء اهتمام خاص للأخطار الخاصة التي قد يشكلها العمل المنزلي على الشباب (انظر السؤال ٢٢). كما ينبغي توفير البرامج والمبادئ التوجيهية بلغات يفهمها العامل.
JOC، COSYGA (غابون). من شأن ذلك أن يمكن ممثلي العمال من توفير بناء القدرات عبر التدريب، ومن الحصول على المواد التعليمية المناسبة.
UNSITRAGUA (غواتيمالا). لا غنى عن ذلك لأن العمال المنزليين يجهلون حقوقهم وواجباتهم.
CGT (هندوراس). من المهم تنظيم ندوات محلية وإقليمية ووطنية بشأن هذه القضايا.
CTM (المكسيك). إضافة إلى أنه ينبغي تدريب العمال قبل استخدامهم من أجل منع الأخطار المهنية.
UNT (المكسيك). ينبغي أن يهدف التدريب إلى ضمان السلامة والصحة المهنية، وأن يكون نشر المبادئ التوجيهية على أوسع نطاق ممكن.
CUT-A (باراغواي). ينبغي توفير البرامج التدريبية والمبادئ التوجيهية بلغات يفهمها العمال المنزليون المهاجرون.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ٥٣(أ). ينبغي توفير ذلك بلغات يفهمها العمال المنزليون المهاجرون.

السؤال ٥٤

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تبحث في وسائل لتسهيل دفع أصحاب العمل اشتراكات الضمان الاجتماعي، من قبيل نظام مدفوعات مبسط؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٨ .

نعم: ٥٤ . ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لاقتيا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، عُمان، بنما، بيرو، بولندا، البرتغال، رومانيا، صربيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٩ . أستراليا، البحرين، كولومبيا، غينيا، اليابان، جمهورية كوريا، قطر، سلوفينيا، الإمارات العربية المتحدة.

ردود أخرى: ٥ . ليتوانيا، نيوزيلندا، نيكاراغوا، باراغواي، المملكة العربية السعودية.

التعليقات

أستراليا. أصحاب العمل في أستراليا لا يدفعون اشتراكات الضمان الاجتماعي.

بلجيكا. إن النظام البلجيكي للخدمات المعروف بقسائم الخدمات هو نظام مبسط بديل للدفع. فصاحب العمل يعطي العامل قيمة خدمة يشتريها مسبقاً لكل ساعة عمل، مما يضمن امتثال الطرفين للقانون من حيث الأجور ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

البرازيل. يمكن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في البرازيل عن طريق الإنترنت أو صناديق الدفع الإلكترونية. وتوخياً لتنظيم العمل المنزلي، يمكن لأصحاب العمل استقطاع ما يقدمونه من اشتراكات الضمان الاجتماعي كل شهر عن عامل منزلي واحد من الضرائب على الدخل.

شيلي. ينبغي أيضاً إتاحة سبل الوصول إلى الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين الذين يعملون بعض الوقت.

كولومبيا. هذا الإجراء العام موجود ويسري على جميع العمال.

قبرص. ينبغي مراعاة إمكانية وجود عمال يعملون لأكثر من صاحب عمل واحد.

اكوادور. ينبغي أيضاً بذل جهود خاصة لضمان حصول العمال المنزليين الذين يعملون بعض الوقت أو على أساس عرضي على إعانات الضمان الاجتماعي.

فرنسا. هناك في فرنسا عدد من الأنظمة المبسطة للدفع (وثائق مبسطة تملؤها مسبقاً الهيئات المعنية بصناديق الضمان الاجتماعي، وشيكات خدمات العمل)، التي تساعد أصحاب العمل وتشجعهم على الاضطلاع بمسؤولياتهم والتقليل من العمل غير المصرح به.

اليونان. جرت معالجة هذا الأمر في اليونان عبر جعل العمال الذين يعملون لأكثر من صاحب عمل واحد يدفعون اشتراكات الضمان الاجتماعي لكل من أصحاب العمل والعمال.

غواتيمالا (UMT). يمكن للمصارف أن تساعد على تقديم هذه الخدمة.

غينيا. نظراً إلى الوضع الاجتماعي والاقتصادي في غينيا.

الهند. ينبغي التفريق بين العمال المنزليين الذين يعملون كامل الوقت وأولئك الذين يعملون بعض الوقت من أجل تنفيذ مثل هذه النظام.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. لا ضرورة لوضع نظام دفع في جمهورية كوريا لأن العمال المنزليين لا يشملهم الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر.

لاتفيا. ينبغي أيضاً بذل جهود خاصة لضمان حصول العمال المنزليين الذين يعملون بعض الوقت أو على أساس عرضي على إعانات الضمان الاجتماعي.

ليتوانيا. ينبغي دفع الاشتراكات حسبما تنص عليه القوانين الوطنية أو عقود العمل.

موريشيوس. يمكن القيام بذلك عن طريق التحويلات البنكية الدائمة على سبيل المثال.

المكسيك. ستحسن إجراءات الدفع المبسطة الامتثال للالتزامات الضمان الاجتماعي.

موزامبيق. ما دام ذلك يهدف إلى ضمان استعادة العمال المنزليين من الضمان الاجتماعي.

هولندا. إذا كان ذلك ضرورياً.

نيوزيلندا. الضمان الاجتماعي في نيوزيلندا ممول من الضرائب، باستثناء النظام التطوعي KiwiSaver ونظام تأمين شركة تعويض الحوادث، اللذين يتم في إطارهما تحصيل الرسوم من أصحاب العمل.

نيكاراغوا. ينبغي مراعاة التشريع الوطني لكل بلد بشأن الضمان الاجتماعي.

بنما. ينبغي استعمال جميع الآليات التي تمكن من ضمان العمل اللائق للعمال المنزليين وحصولهم على معاشات تقاعدية لائقة.

بيرو. هذا مناسب ولا سيما بسبب افتقار هذا القطاع إلى التنظيم على نطاق واسع ونظراً إلى طبيعة صاحب العمل الخاصة. ويمكن إبرام اتفاقات بهذا الشأن بين هيئات الضمان الاجتماعي والمصارف التجارية في كل دولة عضو.

بولندا. ينبغي مراعاة قاعدة تساوي حقوق وواجبات أصحاب العمل في هذا المجال.

المملكة العربية السعودية. الأنظمة الوطنية في بعض الدول لا تطبق الضمان الاجتماعي على العمالة الوافدة المتعاقدة، حيث يُكتفى بصرف مكافأة نهاية الخدمة.

سلوفينيا. لا يبدو هذا الأمر معقولاً لأن القانون السلوفيني لا ينص على استثناءات لأنظمة مبسطة يدفع عبرها أصحاب العمل المعاشات التعاقدية أو الاشتراكات المرتبطة بالعجز.

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٣(أ).

اسبانيا. ينص القانون الاسباني على هذا الخيار.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. نظراً إلى خصائص صاحب العمل في علاقة الاستخدام المنزلي، قد يكون من الصعب أن يدفع صاحب العمل الاشتراكات المرتبطة بالضمان الاجتماعي في إطار النظام العام. ويمكن أن يساعد تنظيم أيام خاصة لتسوية وضع العمال المنزليين ودفع الاشتراكات كل ثلاثة أشهر على التغلب على هذه الصعوبات.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٢.

نعم: ٨. ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، IOE.

لا: ٣. CNI (البرازيل)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

ردود أخرى: ١. UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يترك هذا القرار لكل دولة عضو.

HUP (كرواتيا). يجب أن توفر الحكومات، عن طريق صك، خيارات مبسطة للدفع إذا كانت الالتزامات الإضافية المرتبطة بالضمان الاجتماعي والأمومة والالتزامات الأخرى مفروضة على أصحاب عمل العمال المنزليين.

KEF (جمهورية كوريا). يختلف أصحاب عمل العمال المنزليين عن غيرهم من أصحاب العمل. وقد تشكل اشتراكات الضمان الاجتماعي عبئاً ثقيلاً عليهم.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

NHO (النرويج)، IOE. إذا فُرضت التزامات أخرى مرتبطة بالضمان الاجتماعي على أصحاب عمل العمال المنزليين (انظر السؤال ٢٥)، فيجب على الحكومات توفير خيارات دفع مبسطة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFTD (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ١. SADSAWU (جنوب أفريقيا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FS، UGT (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، AKAVA، SAK، STTK (فنلندا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TÜRK-İŞ، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ Special efforts.

CTA (الأرجنتين). أصحاب العمل غالباً ما يجهلون قضايا عمالهم المنزليين المرتبطة بالضمان الاجتماعي.

BAK (النمسا). ندعم هذا الأمر بشرط ألا تضر هذه التسهيلات بالعمال المنزليين أو بالأشخاص المؤمن عليهم بشكل عام.

ÖGB (النمسا). لا يجب أن يتحمل العمال أو إيرادات الدولة التكاليف المترتبة عن ذلك.

FENATRAD (البرازيل). شريطة ألا يشكل هذا الحكم عائقاً فيما يتعلق بالحقوق التي يتمتع بها العمال المنزليون وأن يضمن وصولهم إلى إعانات الضمان الاجتماعي.

ONSL (بوركينافاسو). ينبغي بذل الجهود لضمان حصول العمال الذين يعملون بعض الوقت أو الذين يعملون بشكل عرضي عند عدد من أصحاب العمل على إعانات الضمان الاجتماعي.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). يجب أن يتلقى العمال المنزليون المعلومات ووسائل الدعم اللازمة للوصول إلى هذه الإعانات. وينبغي أن ينص عقد العمل على أن لهم الحق في ذلك. ويكتسي هذا الأمر أهمية كبيرة بالنسبة للعمال المهاجرين لأنهم يوجدون في بلد أجنبي وقد لا يعرفون هياكله وأنظمتهم.

CLC (كندا). ينبغي بذل جهود خاصة لضمان حصول العمال الذين يعملون بعض الوقت أو الذين يعملون على أساس عرضي عند عدد من أصحاب العمل على إعانات الضمان الاجتماعي، شأنهم في ذلك شأن جميع العمال الآخرين الذين يعملون بعض الوقت والذين يعملون بشكل عرضي.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن يكون النظام سهلاً ومفهوماً بالنسبة للعامل.

JOC، COSYGA (غابون). هذا أمر مهم، ولا سيما بالنسبة للبلدان النامية لأن جهل الطرفين المتعاقدين غالباً ما يفوق إرادة الخروج من القطاع غير المنظم.

DGB (ألمانيا). ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتشريع ينص على وصول العمال الذين يعملون بعض الوقت أو الذين يعملون عند عدد من أصحاب العمل إلى هذا النظام.

GSEE (اليونان). سيساهم ذلك في صون إعانات الضمان الاجتماعي، ولا سيما ما يتعلق بالعمال الذين يعملون بعض الوقت والعمال الذين يعملون عند عدد من أصحاب العمل.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). على أي حال، ينبغي مراعاة الحالة الاقتصادية لأصحاب العمل. ويمكن إنشاء صندوق حكومي لهذا الغرض كما ينبغي تسجيل أصحاب العمل لدى السلطة المختصة.

CNTG (غينيا). من شأن ذلك ضمان حصول العمال المنزليين على الضمان الاجتماعي.

CGIL (إيطاليا). انظر السؤالين ٢٤ و ٢٥.

CROC (المكسيك). مهما يكن، فإن هذه إشكالية بالنسبة للعمال الذين يعملون بعض الوقت.

UNT (المكسيك). يتمتع العمال المنزليون بحق الحصول على الضمان الاجتماعي الإجباري ويتعين على الدول الأعضاء وضع الآليات لإنفاذ هذا الحق.

CNT (النيجر). ينبغي أن تضمن الدول الأعضاء حصول العمال المنزليين على الضمان الاجتماعي.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). يتعين على الدول الأعضاء: ضمان انضمام العمال المنزليين إلى نظم الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي وصناديق المعاشات التقاعدية؛ وضع آليات تسهل قيام العمال المنزليين وأصحاب عملهم بدفع الاشتراكات؛ ضمان حصول العمال على الإعانات والتعويض، بمن فيهم العاملون بعض الوقت والعاملون عند عدد من أصحاب العمل.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). هذا الأمر يتطلب مزيداً من المناقشة.

NTUF (سري لانكا). انظر السؤال ٢٥.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). من أجل ضمان الإجازة المرضية أيضاً للعمال العاملين بعض الوقت، هناك تشريع في ولاية كاليفورنيا يمنح الإجازة المرضية لجميع العمال بالاعتماد على عدد ساعات العمل الفعلية (يحصل العامل مثلاً على ساعة من الإجازة المرضية لكل ٣٠ ساعة عمل يؤديها). ويمكن إدراج هذه المسألة كتشريع نموذجي.

PIT-CNT (أوروغواي). جرى تسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في أوروغواي (عبر وضع استثمارات على الشبكة، ورقم هاتف مجاني للاستعلامات إلى آخره). كما أن حملات إذكاء الوعي ساهمت في زيادة عدد العمال المنزليين المنخرطين في نظام الضمان الاجتماعي.

السؤال ٥٥

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، سياسات وبرامج لصالح العمال المنزليين لتشجيع التطور المستمر في كفاءاتهم ومؤهلاتهم، بما في ذلك التدريب لمحو الأمية حسب مقتضى الحال، فضلاً عن تعزيز فرص مساهمة المهني واستخدامهم؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٧٠.

نعم: ٥٧. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، أكادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، جمهورية كوريا، لاتفيا، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق،

ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٩. البحرين، اليابان، ماليزيا، هولندا، النرويج، قطر، رومانيا، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة.

رود أخرى: ٤. البرازيل، كندا، لبنان، نيوزيلندا.

التعليقات

بلجيكا. انظر السؤال ٦٣.

كندا. ينبغي وضع برامج محو الأمية والتدريب على اللغات حسب مقتضى الحال.

شيلي. هذا أمر أساسي لتحسين فرص هؤلاء العمال.

الصين. التطور المستمر في كفاءات العمال المنزليين ومؤهلاتهم هو السبيل إلى التنمية المستدامة للعمل المنزلي ولتوليد الطلب وحفز نمو المشاريع التجارية. ومن الموصى به إجراء تصنيف أفضل لأنظمة التأهيل المهني المختلفة للعمال المنزليين. وإلى جانب محو الأمية والتدريب المهني، ينبغي توفير البرامج من أجل إذكاء وعي هؤلاء العمال بحقوقهم. كما ينبغي توجيه السياسات إلى وضع أكبر عدد ممكن من البرامج التدريبية المجانية وتعزيز فرص المسار المهني والاستخدام ورفع معدلات الأجور والإعانات الأخرى.

كولومبيا. ينبغي القيام بذلك عن طريق هيئات مثل الخدمة الوطنية للتعليم.

كوستاريكا. ينبغي تعزيز شهادات الاعتراف بالمهارات وتحسين فرص توفير العمل اللائق للعمال المنزليين.

كرواتيا. ينبغي أن تشمل السياسات والاستراتيجيات الوطنية للمؤهلات والتعليم العالي العمال المنزليين.

كوبا. هذا مهم لا سيما بالنسبة للشباب.

فرنسا. ينبغي دعم الجمعيات التي تنفذ هذه البرامج.

غواتيمالا (UMT). إن تنظيم ساعات عمل العمال المنزليين سييسل وصولهم إلى التعليم.

غواتيمالا (ONAM). هذا مهم خصوصاً وأن هؤلاء العمال في غالبيتهم أميون أو لديهم مستوى تعليمي ضعيف. ولأنهم غالباً ما يعتنقون بالأطفال في سن الالتحاق بالمدرسة، فإن مساهمتهم تكون سلبية للأسرة في معظم الأحيان.

غينيا. على أي حال، تزاوّل أغلبية الأشخاص العمل المنزلي بشكل مؤقت فقط ولا تختاره مساراً مهنيّاً.

الهند. سيكون من المفيد تنظيم تدريب قبل الاستخدام على مسائل من قبيل استعمال الأدوات والمعدات الكهربائية والطبخ وآداب خدمة الضيوف، إلى غير ذلك.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

جمهورية كوريا. توافق الحكومة أساساً على أنه ينبغي أن تكون هناك سياسات لتشجيع التنمية المستدامة لمهارات العمال المنزليين ومؤهلاتهم. ومع ذلك، ونظراً إلى الخصائص الفريدة للعمل المنزلي في جمهورية كوريا، فمن الصعب معرفة وضعهم الحالي. وليس هناك أي نظام للتأهيل والبحث بشأن الوضع الراهن لهؤلاء العمال والمهارات التي ينبغي أن تتوفر فيهم وكيفية تعزيز هذه المهارات، وهذا أمر يجب أن يسبق وضع سياسات وبرامج تدريبية لهم. ولذلك، يبدو أنه من الصعب وضع هذه السياسات والبرامج وينبغي أن تكون أحكام التوصية مفتوحة وشاملة بحيث يمكن تنفيذ السياسات وفقاً للظروف الوطنية.

لبنان. بالإمكان اعتماد هذه السياسات للعمال المنزليين الوطنيين.

موريشيوس. ينبغي أن تستهدف هذه السياسات العمال المنزليين الشباب أولاً عبر تحسين فرص الوصول إلى التعليم الثانوي أو المهني من أجل تعزيز فرص استخدامهم.

نيبال. ينبغي تشجيع العمال المنزليين على الانخراط في برامج محو الأمية بغية تحسين مسارهم المهني وفرص استخدامهم والحصول على عمل أفضل.

هولندا. لا حاجة إلى سياسات خاصة. وينبغي أن يصل العمال المنزليون إلى المرافق المتاحة للعمال الآخرين.

نيوزيلندا. يستطيع جميع العمال في نيوزيلندا الحصول على التدريب عبر منظمات التدريب الصناعي والتلمذة الصناعية ومؤسسات التعليم العالي مثل الجامعات ومعاهد العلوم التطبيقية.

نيكاراغوا. هذا أمر أساسي لأن العمال المنزليين يعانون، حتى اليوم، من الإقصاء من جميع أنواع البرامج التعليمية والاجتماعية بسبب طبيعة عملهم.

النرويج. ينبغي أن تركز التوصية على تعزيز حقوق العمال المنزليين باعتبارهم عمالاً لهم ظروف عمل خاصة. والحاجة إلى تعليم العمال غير المهرة قضية عامة ينبغي التطرق إليها بشكل منفصل.

عمان. من المفترض أن عامل المنزل قد تدرب سلفاً على طبيعة العمل الذي سيؤدي به، وبالتالي فإن تطوير قدراته يأتي من توجيه صاحب العمل له وممارسته لتلك المهنة.

بنما. يتعين على الدول الأعضاء التركيز على الاستراتيجيات التي تنمي هذا الرأس المال البشري.

بيرو. ينبغي إدراج المبدأ في الاتفاقية وتفصيله في التوصية.

بولندا. ينبغي توفير التدريب المهني لجميع العمال. وفي حالة تطور قطاع العمل المنزلي بشكل خاص في بلد من البلدان، ينبغي وضع برامج تطوير المهارات لفائدة الأشخاص النشطين مهنيًا. وينبغي تنظيم البرامج التدريبية لمحو الأمية حسب مقتضى الحال. كما ينبغي تشجيع أصحاب العمل على توفير التعليم أو تسهيل انخراط عمالهم في التعليم العام.

رومانيا. تُتاح للعمال المنزليين، شأنهم في ذلك شأن جميع العمال الآخرين، فرص الوصول إلى التدريب وفرص الاستخدام.

المملكة العربية السعودية. يمكن أن يتم التدريب خلال فترة تسبق استقدام العمالة المنزلية، أي تقوم الدول المرسله بهذا الأمر.

السويد. لا ينبغي أن يكون اعتماد هذه البرامج واجباً منصوباً عليه.

سويسرا. لا نرغب في استراتيجية خاصة لإدماج العمال المنزليين فقط.

أوكرانيا. ينبغي أن يستفيد جميع العمال من برامج التطوير المستمر لمسارهم المهني بهدف تحسين مستوى مهاراتهم وقدرتهم التنافسية في سوق العمل.

الولايات المتحدة. ينبغي أن توفر للعمال المنزليين سياسات وبرامج تعزيز المهارات المتاحة للعمال عامة.

أوروغواي. لا بد من إدراج الحق في احترام العمل المنزلي ضمن مجموعة الحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العمال المنزليون على قدم المساواة مع العمال الآخرين.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي أن يمنح أصحاب العمل فترات توقف لتمكين العمال المنزليين من الانخراط في التعليم، حسب مقتضى الحال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٨. ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٧. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

CNI (البرازيل). ينبغي أن يترك هذا القرار لكل دولة عضو.

JCC (الأردن). لا ينبغي أن يكون ذلك على حساب صاحب العمل.

KEF (جمهورية كوريا). ليس من المناسب التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لأن المؤهلات والكفاءات التي يحتاج إليها العمال المنزليون قد تختلف.

NHO (النرويج). إن التصورات التي يعتمد عليها هذا السؤال قد لا تكون لها أهمية كبيرة في حالة شخص عامل مقابل المأكل والمأوى يأخذ فترة توقف لمدة سنة أو عامل لا ينوي البقاء في البلد المضيف. وقد تود الدول الأعضاء، كحد أقصى، مناقشة هذا الأمر

مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. كما لا ينبغي استخدام عبارة "أن تضع" السياسات والبرامج لأن الكثير من البلدان وضعت برامج كبرى لمحو الأمية لفائدة البالغين والمهاجرين.

IOE. لا ينبغي وضع أي صك على أساس أن هناك تجانساً في العمل المنزلي، بين العمال أو في أولوياتهم وتطلعاتهم بخصوص مساراتهم المهنية. والتصورات التي يعتمد عليها هذا السؤال قد لا تكون لها أهمية كبيرة في حالة شخص عامل مقابل الماكن والمأوى يأخذ فترة توقف لمدة سنة أو عامل لا ينوي البقاء في البلد المضيف. وقد تود الدول الأعضاء، كحد أقصى، مناقشة هذا الأمر مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وينبغي توجيه الموارد الحكومية الشحيحة إلى الشواغل أو الممارسات التعسفية الأكثر إلحاحاً. كما نلاحظ وجود معايير تنمية الموارد البشرية. أضف إلى ذلك أنه لا ينبغي استخدام عبارة "أن تضع" السياسات والبرامج لأن الكثير من البلدان وضعت برامج كبرى لمحو الأمية لفائدة البالغين والمهاجرين. وغالباً ما يكفي تنظيم حملات ترويجية هادفة وإرساء روابط أوثق مع الخدمات التعليمية وخدمات محو الأمية الموجودة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١٢٤ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

التعليقات

CTA (الأرجنتين). يجعل الانتماء إلى نقابات العمال من الممكن تحسين ظروف العمل عبر تحديد احتياجات العمال وتعزيز السياسات المناسبة.

BAK (النمسا). لا ينبغي أن يتحمل العمال المنزليون تكاليف تطوير المؤهلات. وينبغي أن تهدف برامج تطوير المؤهلات إلى الحصول على عمل مقابل أجر (عوضاً عن العمل المنزلي بدون أجر لصالح أفراد الأسرة)، كما ينبغي أن تهدف إلى منح مؤهلات متخصصة للعمال.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تكون مجانية مع إمكانية الوصول إليها بسهولة.

CGT (كولومبيا). هذا مهم لا سيما بالنسبة للعمال الشباب.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي تشجيع العمال المنزليين على التعليم خلال وقت الفراغ كما يتعين على منظمات العمال دعم نموهم الشخصي والمهني.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). على أي، ينبغي أن يكون التدريب لمحو الأمية مسؤولية صاحب العمل.

CGT (هندوراس). ينبغي تقديم المنح الدراسية لأن الكثير من العمال المهاجرين لهم مستوى متوسط من التعليم ويمكنهم الدراسة في جامعات بلدان المقصد.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). يرفع هذا الأمر من قدرة العمال التفاوضية وإدراكهم لحقوقهم.

UIL (إيطاليا). لا ينبغي اعتبار التدريب الأساسي والمهني فرصاً فحسب، بل حقوقاً فعلية أيضاً.

UNT (المكسيك). ينبغي أن تكون البرامج الخاصة التي تهدف إلى محو الأمية والتدريب المهني لفائدة العمال المنزليين إجبارية.

FNV (هولندا). ينبغي أن يشمل ذلك التدريب على اللغات.

LO (النرويج). رغم أن جوهر هذا الصك هو العلاقة بين صاحب العمل والعمال، فقد تعود هذه السياسات والبرامج بالفائدة على العمال المنزليين في الكثير من البلدان.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يشمل ذلك بصورة خاصة رعاية الأطفال والتدريب لمحو الأمية. ولكن ينبغي الاستعاضة عن مصطلح "التطوير المهني" بمصطلح "التطوير الشخصي".

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي أن يسري ذلك على جميع العمال.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). شريطة أن يوافق العامل على مثل هذه الترتيبات.

السؤال ٥٦ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أن التنظيم المتعلق بإعادة العمال المنزليين إلى أوطانهم ينبغي أن:

(أ) يكفل ضمانات مالية من جانب المسؤولين عن تكاليف الإعادة إلى الوطن؛

(ب) يحظر أي مدفوعات من جانب العمال المنزليين المهاجرين لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن؛

(ج) يحدد الإطار الزمني لممارسة الحق في الإعادة إلى الوطن، وظروف ذلك؟

(أ) يكفل ضمانات مالية من جانب المسؤولين عن تكاليف الإعادة إلى الوطن؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٥٢. ألبانيا، الأرجنتين، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكودور، مصر، السلفادور، غينيا، الهند، إندونيسيا، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، رومانيا، سلوفاكيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٩. أستراليا، النمسا، فنلندا، إيطاليا، اليابان، النرويج، البرتغال، جنوب أفريقيا، سويسرا.

ردود أخرى: ٦. غواتيمالا، المكسيك، هولندا، نيوزيلندا، بولندا، المملكة العربية السعودية.

التعليقات

النمسا. لا يبدو أنه من الضروري أو المناسب وضع أحكام قانونية خاصة. وينبغي تفاديها تجنباً للوقوع في التناقض أو الثغرات أو عدم التوازن مع الأحكام العامة أو مقارنة بالعمال الآخرين أو القطاعات الأخرى. وتنص الأحكام النمساوية على أن صاحب العمل مسؤول عن تكاليف الإعادة إلى الوطن في حالة عدم التصريح بالعمل (الجمع بين وظيفتين) أو إذا كان هناك إقرار صريح لصاحب العمل بهذا الشأن. أضف إلى ذلك أن التوجيه 2009/52/EC الصادر عن البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي بشأن النص على معايير دنيا من العقوبات والتدابير ضد أصحاب عمل مواطني البلدان الأخرى المقيمين بصورة غير مشروعة، ينص أيضاً على ضمانات عامة وليس قطاعية.

بلجيكا. انظر السؤال ٢٨.

كندا. ينبغي ألا يكون ذلك ملزماً وينبغي ضمانه إذا كان قابلاً للتطبيق مع مراعاة الظروف الوطنية الخاصة، فأغلبية العمال المنزليين المهاجرين مثلاً يبقون في كندا كمقيمين دائمين.

الصين. شريطة ألا يكون سبب الإعادة إلى الوطن راجع إلى العامل.

كولومبيا. انظر السؤال ٢٧.

كوستاريكا. ينبغي لأصحاب العمل تغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن وضمان الغذاء والمأوى للعمال المنزليين المهاجرين. كما ينبغي ضمان السلامة الشخصية للعامل. وقد أثبتت تجربة كوستاريكا ونيكاراغوا أنه من الأفضل تعزيز الاتفاقات الثنائية في هذا الميدان.

الجمهورية التشيكية. ينبغي أن يوفر صاحب العمل الضمانات المالية. ولكن ينبغي حل هذه المسألة بالنسبة لجميع العمال الأجانب.

السلفادور. ينبغي إدراج ذلك في عقد العمل.

فنلندا. انظر السؤال ٢٨.

غواتيمالا (DPS). نعم.

غواتيمالا (UMT). طبقاً للتشريع الوطني.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي تسوية مشاكل العمال المهاجرين من طرف السلطات المختصة وليس من طرف أصحاب العمل.

غينيا. على أي، هناك قليل من العمال المنزليين المهاجرين في غينيا.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

المكسيك. لا يمكن إعطاء أي رد لأن معنى "ضمانات مالية" غير واضح.

هولندا. ليس من الواضح المقصود بعبارة "ضمانات مالية". وينبغي أخذ ضمانات من أصحاب العمل بتحمل تكاليف الإعادة القسرية إلى الوطن، التي تقوم بها الدولة إذا لم يتمكن العامل من الرجوع إلى بلده الأصلي بعد انتهاء عقد العمل.

نيوزيلندا. يتحمل العمال المهاجرون في نيوزيلندا المسؤولية من الناحية القانونية عن تحمل تكاليف سفرهم، ويمكن أن يتفاوض الطرفان على ذلك.

نيكاراغوا. هذا الأمر يضمن سلامة العمال المنزليين الذين غالباً ما يعانون من الممارسات التعسفية بسبب افتقارهم إلى الموارد المالية للعودة إلى بلدهم الأصلي.

النرويج. انظر السؤال ٢٨.

عُمان. وفق ما ينص عليه تشريع العمل والعقد المُبرم.

بنما. ينبغي توظيف جميع الموارد المتاحة لتشجيع المعاملة المناسبة للعمال المنزليين المهاجرين. وينبغي لكل دولة عضو استعراض الصكوك التي تعالج هذه القضية وتعديل الأحكام المعنية أو إعادة صياغتها أو تعزيزها أو إلغاؤها على أساس هذه المعلومات.

بيرو. ينبغي لأصحاب العمل دفع تكاليف سفر العمال ذهاباً وإياباً. وينبغي لأصحاب العمل الاحتفاظ بتذكيرة العودة حتى تاريخ العودة.

بولندا. هذا السؤال غير واضح. بحيث لا توجد أية معلومات عن طبيعة هذه الضمانات ولا عن الشخص المقصود ولا عن الشخص الذي يوفرها. ويمكن تسوية هذه القضية عبر الاتفاقات الثنائية (بين الدول المرسلة والدول المستقبلة) طبقاً للأحكام المرتبطة بالمجموعات الأخرى من العمال المهاجرين.

البرتغال. انظر السؤالين ٢٧ و ٢٨.

المملكة العربية السعودية. شروط التعاقد مع العمالة الوافدة تتضمن حماية للعامل الوافد، وتلزم صاحب العمل بتحمل التكاليف، كما أن مكتب الاستقدام الأهلي الذي تولى استقدام العامل يتحمل المسؤولية أثناء فترة التجربة إذا لم يصلح العامل للعمل.

سلوفينيا. ينبغي لأصحاب العمل أو لضمان العامل تحمل التكاليف.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يُنظم ذلك على مستوى القوانين والممارسات الوطنية.

/إسبانيا. ينبغي أيضاً القول بأنه من الممكن وضع هذا الالتزام على عاتق السلطات المختصة في البلد الأصلي للعامل. انظر السؤال ٢٨.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .

نعم: ٩. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ١. UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٦. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). سنجري مزيداً من الدراسة حول تفاعل هذا الاقتراح مع قانون الهجرة والممارسة.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

JCC (الأردن). هذا يرتب تكاليف وأعباء مالية إضافية على صاحب العمل.

NHO (النرويج). لا بد من إجراء مزيد من الدراسة حول تفاعل هذا الاقتراح مع قانون الهجرة والممارسة. واشتراط توفير الضمانات المالية لدفع تكاليف الإعادة إلى الوطن أمر باهظ وقد يؤدي، إذا لم يتم التعامل معه على نحو مناسب، إلى تقييد فرص العمل المنزلي وثني أصحاب العمل عن استخدام العمال المهاجرين. وقد يبدو دفع الضمانات وتدابير الإعادة إلى الوطن مفرغة من معناها، ومجفة جداً إذا دخل العامل المنزلي البلد دون أي مبادرة أو رعاية من صاحب العمل. وبشكل عام، فإن هناك جدلاً حول ضرورة الضمانات وتدابير الإعادة إلى الوطن ولا ينبغي تنظيمها في حالة عدم تمتع العمال الآخرين بهذا الحق.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). باستثناء الحالات التي يكون فيها معنى لهذه الإجراءات.

IOE. لا بد من إجراء مزيد من الدراسة حول تفاعل هذه المقترحات مع قانون الهجرة والممارسة. ويمكن القول بأنه ينبغي أن تناقش منظمة الهجرة الدولية هذه القضية. واشتراط توفير الضمانات المالية لدفع تكاليف الإعادة إلى الوطن أمر باهظ وقد يؤدي، إذا لم يتم التعامل معه على نحو مناسب، إلى تقييد فرص العمل المنزلي وثني أصحاب العمل عن استخدام العمال المهاجرين. وقد يبدو دفع الضمانات وتدابير الإعادة إلى الوطن مفرغة من معناها ومجفة جداً إذا دخل العامل المنزلي البلد دون أي مبادرة أو رعاية من صاحب العمل أو إذا كان العمال الشباب يجمعون بين العمل المنزلي والدراسة/العطلة. وبشكل عام، فإن هناك جدلاً حول ضرورة الضمانات وتدابير الإعادة إلى الوطن ولا ينبغي تنظيمها في حالة عدم تمتع العمال الآخرين بهذا الحق.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢ .

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (بنما).

(الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADS AWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. CTA (الأرجنتين)، CGTP-IN (البرتغال).

التعليقات

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ١٣ (ح).
FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). ينبغي للدولة تغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن.
FENATRAD (البرازيل). ينبغي أخذ الهجرة الداخلية المنتشرة على نحو واسع في أمريكا اللاتينية بعين الاعتبار.
CWL FU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ينبغي أن تتحمل كل من البلدان المرسله والبلدان المستقبلة المسؤولية.
CGT (كولومبيا). هذه مسؤولية ملقاة على عاتق كل دولة عضو.
JOC، COSYGA (غابون). يجب أن يوفر أصحاب العمل الذين يستقدمون العمال من خارج البلد أو السلطة الحكومية الضمانات المالية قبل الإعادة إلى الوطن.
GSEE (اليونان). ينبغي أن تكون الضمانات متماشية مع الإطار القانوني الدولي المرتبط بهذه القضية. انظر الأسئلة ٦ (د) و ٢٦-٣٠.
UNSI TRAGUA (غواتيمالا). على أي حال، ينبغي أن تضع الدول الأعضاء برامج لتغطية تكاليف حالات الطوارئ هذه في حالة إعسار صاحب العمل.
CGT (هندوراس). ينبغي إدراج هذه الأحكام في عقد العمل وينبغي لكل من البلدان المرسله والبلدان المستقبلة معرفتها من أجل ضمان الامتثال لها.
KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). ينبغي أن يتحمل صاحب العمل مسؤولية الإعادة إلى الوطن.
CGIL (إيطاليا). انظر السؤال ٢٨.
UIL (إيطاليا). In. في إيطاليا مثلاً، تأمر السلطات المهاجر غير الشرعي بمغادرة البلد دون الاكتراث لوضعيته المالية. وتوفير هذه الضمانات مهم لأنه بعد دخول القانون المتعلق بجريمة الهجرة غير الشرعية حيز النفاذ، يمكن معاقبة العامل المهاجر الذي لا يمثل للأوامر بالسجن.
UNT (المكسيك). شريطة أن يرد الالتزام بتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن في اتفاق مكتوب وأن يتم احترام أحكام قانون العمل المعنية في بلد المقصد. وينبغي أن يكون العامل حراً في تغيير صاحب العمل في حالات فسخ صاحب العمل للاتفاق.
TUCP، FFW، APL (الفلبين). ينبغي النص على ذلك في الاتفاقية. كما ينبغي ضمان السكن للعامل المنزلي الذي ينتظر الإعادة إلى الوطن أو إعادة استخدامه.
CGTP-IN (البرتغال). ينبغي أن تتناول الاتفاقية هذا الموضوع.
NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ١٣ (ح).

(ب) يحظر أي مدفوعات من جانب العمال المنزليين المهاجرين لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٤٥. ألبانيا، الأرجنتين، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، مصر، السلفادور، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٢٠. أستراليا، النمسا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، فنلندا، غواتيمالا، اليابان، لبنان، هولندا، النرويج، بولندا، البرتغال، رومانيا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، السويد، سويسرا، اليمن.
ردود أخرى: ٢. كندا، نيوزيلندا.

التعليقات

البانيا. باستثناء حالات الإنهاء الفوري للعقد من طرف العامل.
أستراليا. ينبغي أن يكون تحمل تكاليف الإعادة إلى الوطن اختيارياً بالنسبة لصاحب العمل.
النمسا. انظر السؤال ٥٦(أ).
بلجيكا. انظر السؤال ٢٨.
دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ينبغي للدولة تحمل تكاليف الإعادة إلى الوطن.
كندا. انظر السؤال ٥٦(أ).
الصين. انظر السؤال ٥٦(أ).
كولومبيا. يقضي القانون الكولومبي بأن يتحمل صاحب العمل تكاليف الإعادة إلى الوطن عند إنهاء العقد.
كوستاريكا. باستثناء ما إذا كان الإنهاء لأسباب غير مرتبطة بصاحب العمل.
قبرص. ينبغي أن يساهم العمال المنزليون في تكاليف الإعادة إلى الوطن إذا كانوا مسؤولين عن إنهاء الاستخدام بدون سبب وجيه.
السلفادور. ينبغي ضمان ذلك عند بداية استخدام العامل.
فنلندا. ينبغي الاتفاق على ذلك في عقد العمل. وهذا يؤثر الانتباه إلى الحالات التي تنعدم فيها الموارد الكافية لتغطية تكاليف إعادة العامل إلى الوطن عند نهاية العقد. ويمكن وضع أحكام ملائمة على المستوى الوطني.
غواتيمالا (ONAM). إذا اتفق الطرفان على ذلك.
غينيا. انظر السؤال ٥٦(أ).
اليابان. انظر السؤال ٣٥.
لبنان. إن حظر المدفوعات من جانب العمال في الخدمة المنزلية لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن قد لا يكون في مصلحتهم ويجعل عودتهم إلى بلادهم مرهونة بالكامل برغبة وإرادة صاحب العمل.
المكسيك. لا بد من تنظيم سليم لتكاليف الإعادة إلى الوطن والتكاليف الأخرى المتعلقة بنقل العمال من بلد إلى آخر.
موزامبيق. ينبغي أن يتحمل صاحب العمل تكاليف الإعادة إلى الوطن.
نيبال. ينبغي أن تكون تكاليف الإعادة إلى الوطن مسؤولية صاحب العمل.
نيوزيلندا. انظر السؤال ٥٦(أ).
نيكاراغوا. ينبغي ربطها بالضمانات الواردة في السؤال ٥٦(أ).
النرويج. انظر السؤال ٢٨.
عُمان. إلا إذا كان سبب إنهاء عقد العمل صاحب العمل أو انتهاء مدة الخدمة أو هروب العامل بدون سبب وجيه.
بنما. انظر السؤال ٥٦(أ).

بولندا/. إن العودة إلى الوطن هي خيار من الخيارات المتاحة للعمال المهاجر في حالة تغير وضعه الوظيفي ولا ينبغي منعه من ذلك إذا أراد تحمل تكاليف إعادته إلى الوطن. وينبغي أن يكون من الممكن فرض التكاليف على صاحب العمل فقط عند وجود اتفاق خاص بين الطرفين أو إذا كانت الاتفاقات الثنائية (بين الدول المرسله والدول المستقبلة) تعالج هذه الحالات. وينبغي القيام بذلك وفقاً للأحكام المطبقة على المجموعات الأخرى من العمال المهاجرين.

البرتغال. انظر السؤال ٥٦(أ).

قطر. إلا في حالة عدم التزامه بالمدة المحددة في العقد.

رومانيا. إذا تعلق الأمر بعامل منزلي غير شرعي، يمكن إجبار صاحب العمل على دفع تكاليف الإعادة إلى الوطن.

المملكة العربية السعودية. لا بد من مراعاة أن إعادة العامل لوطنه قد يكون لإخلاله بالعقد.

سلوفينيا. انظر السؤال ٢٨.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يقتصر ذلك على العمال المنزليين الذين تقطعت بهم السبل بسبب إيذاء من صاحب العمل أو الوسيط.

السويد. ينبغي تنظيم كيفية تقسيم التكاليف في عقد العمل.

سويسرا. سيكون الحظر غير مرن وصعب الرصد.

تايلند. ينبغي أن يتحمل البلد الأصلي تكاليف الإعادة إلى الوطن عندما يخرق العامل القوانين الوطنية للبلد المستقبل.

الإمارات العربية المتحدة. بشرط أن لا يكون الإخلال بالعقد من جانب العامل المنزلي.

الولايات المتحدة. بحيث لا ينبغي أن يدفع العمال المنزليون التكاليف التي يتحمل طرف آخر مسؤوليتها من الناحية القانونية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٤. ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، JCC (الأردن)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٥. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٥٦(أ).

ESEE (اليونان). هذا يتوقف على القانون الوطني.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

NHO (النرويج). انظر السؤال ٥٦.

IOE. انظر السؤال ٥٦(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢١.

نعم: ١١٦. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)،

CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، CNTG (غابون)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، KSPSI (إندونيسيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، JTUC-RENGO (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، CGIL (إيطاليا)، Histadrut (إسرائيل)، ITUC (أيرلندا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (اليابان)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CMKOS (الجمهورية التشيكية)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٣. GFBTU (البحرين)، CISL (إيطاليا)، CGTP-IN (البرتغال).

التعليقات

ÖGB (النمسا). انظر السؤال ٤٠.

GFBTU (البحرين). فقط في حالة انتهاء العقد.

FENATRAHOB، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات). انظر السؤال ٥٦(أ).

FENATRAD (البرازيل). نعم، ينبغي أن تتحمل الدولة أو صاحب العمل تكاليف الإعادة إلى الوطن.

CGT (كولومبيا). ينبغي أن تتحمل كل من بلدان الأصل وبلدان المقصد تكاليف الإعادة إلى الوطن.

CUT (كولومبيا). ينبغي أن يتحمل صاحب العمل تكاليف الإعادة إلى الوطن.

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٥٦(أ).

UNSITRAGUA (غواتيمالا). هذا مخالف للقانون.

CNTG (غينيا). ينبغي أن يتحمل صاحب العمل تكاليف الإعادة إلى الوطن.

KSBSI، KSPSI، KSPI (إندونيسيا). تكاليف الإعادة إلى الوطن ليست جزءاً من الأجر.

CISL (إيطاليا). ينبغي أن يطبق ذلك ما لم يرغب العامل في العودة إلى بلده على نحو مخالف لما نص عليه عقد العمل بخصوص هذه التكاليف.

UIL (إيطاليا). قد يكون من الصعب حظر ذلك في إيطاليا نظراً إلى التشريع المصادق عليه مؤخراً.

CTM (المكسيك). ينبغي أن يتحمل العمال المعنيون تكاليف الإعادة إلى الوطن.

UNT (المكسيك). ينبغي أن ينص العقد على أن أصحاب العمل هم الذين يتحملون هذه التكاليف دون أن يؤدي ذلك إلى استقطاعات من الأجر.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). انظر السؤال ٥٦(أ).

CGTP-IN (البرتغال). انظر السؤال ٥٦(أ).

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ١٣(ح).

(ج) يحدد الإطار الزمني لممارسة الحق في الإعادة إلى الوطن، وظروف ذلك؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٧.

نعم: ٤٩. ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لاتفيا، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، بيرو، قطر، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٩. النمسا، الجمهورية التشيكية، اليابان، لبنان، هولندا، النرويج، البرتغال، رومانيا، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

ردود أخرى: ٩. كندا، غواتيمالا، نيوزيلندا، عُمان، بولندا، سلوفينيا، السويد، سويسرا، الولايات المتحدة.

التعليقات

أستراليا. ينبغي أن يكون ذلك متماشياً مع مقتضيات القوانين الوطنية بشأن الهجرة.

بلجيكا. انظر السؤال ٢٨.

كندا. انظر السؤال ٥٦(أ).

الصين. انظر السؤال ٥٦(أ).

كولومبيا. انظر السؤال ٢٧.

السلفادور. هذا مهم من أجل منع الممارسات التعسفية أو الاتجار بالأشخاص.

غواتيمالا (DPS). نعم.

غواتيمالا (ONAM، UMT). ينبغي أن تتحمل الحكومات هذه المسؤولية.

غينيا. انظر السؤال ٥٦(أ).

اليابان. انظر السؤال ٢٨.

لبنان. يجب تحديد الإطار الزمني بالتوافق فيما بين صاحب العمل والعمال في الخدمة المنزلية.

موزامبيق. هذا ضروري من أجل ضمان إعادة العامل إلى الوطن في أمان.

نيبال. ينبغي أن تنص اللوائح الوطنية على إطار زمني لا يكون صاحب العمل مسؤولاً قبل حلوله عن ضمان الحق في الإعادة إلى الوطن والظروف المحددة التي لا يطلب منه فيها ضمان هذا الحق.

هولندا. لا يمكن وضع إطار زمني للإعادة إلى الوطن لأن ذلك يتوقف على كل حالة وعلى مسألة ما إذا كانت هذه الإعادة ممكنة إلى البلد الأصلي. وعبارة "الحق في الإعادة إلى الوطن" مضللة لأن العمال الأجانب مجبرون على ترتيب مغادرتهم، في هولندا.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ٢٩ و ٥٦(أ).

نيكاراغوا. ينبغي إدراج ذلك في عقد مكتوب وفي سجل الاستخدام.

النرويج. انظر السؤال ٢٨.

عُمان. يُترك ذلك للقوانين الداخلية لكل دولة.

بنما. انظر السؤال ٥٦(أ).

بولندا. ينبغي أن ترتبط الإعادة إلى الوطن حصراً بإنهاء علاقة الاستخدام وينبغي أن تتماشى مع الأحكام الوطنية بشأن استخدام العمال المهاجرين. وليس واضحاً بما يكفي المقصود بعبارة "الحق في الإعادة إلى الوطن": ليس هناك أية قيود على العودة إلى البلد الأصلي الذي ينبغي أن يقبل مواطنيه. ويمكن تنظيم هذه المسألة على وجه الاحتمال عبر الاتفاقات الثنائية (بين الدول المرسلة والدول المستقبلة) وفقاً للأحكام المتعلقة بالمجموعات الأخرى من العمال المهاجرين.

البرتغال. انظر السؤال ٥٦(أ).

رومانيا. ينبغي أن يكون ذلك وفقاً لأحكام التشريع الوطني المتعلقة بالمساواة في المعاملة.

سلوفينيا. انظر السؤال ١٣(ح).

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٦(أ).

السويد. لا يجب أبداً تقييد الحق في الإعادة إلى الوطن.

سويسرا. يمكن أن يكون ذلك في إطار عقد عمل محدود الأجل.

الولايات المتحدة. ليس من الواضح إذا كانت الصيغة المقترحة تشير إلى الحقوق القائمة التي نصت عليها القوانين واللوائح الوطنية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٥.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، DPN APINDO (إندونيسيا)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٢. ANDI (كولومبيا)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ٦. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، JCC (الأردن)، NHO (النرويج)، EFC (سري لانكا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٥٦(أ).

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

NHO (النرويج). انظر السؤال ٥٦.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

IOE. انظر السؤال ٥٦(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW

(الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٢. CISL (إيطاليا)، CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. ÖGB (النمسا)، CGTP-IN (البرتغال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). ينبغي، على نحو خاص، اتخاذ تدابير تضمن احتفاظ العامل المهاجر بإقامته القانونية بعد فقدان العمل وعند البحث عن عمل آخر.

BAK (النمسا). لا ينبغي أن استخدام الإعادة إلى الوطن كتدبير قسري ضد إرادة العامل.

ÖGB (النمسا). انظر السؤالين ٤٠ و ١٣ (ج).

CGT (كولومبيا). ينبغي إدراج هذا الحكم باعتبار أن العمال المنزليين المهاجرين يساهمون بشكل كبير في اقتصاد البلدان المستقبلية ويؤدون عملاً لا يرغب المواطنون في مزاولته.

JOC، COSYGA (غابون). لا بد من إطار زمني لتمكين نقابات العمال من تقديم الدعم الكامل للعمال من أجل حماية حقوقهم.

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٥٦ (أ).

UNSATRAGUA (غواتيمالا). على أي حال، ينبغي تسوية وضعية العمال المنزليين المهاجرين بدون مستندات، ما لم تكن الإعادة إلى الوطن بسبب ثبوت ارتكاب العامل لجريمة ما.

CNTG (غينيا). ينبغي أن يكون ذلك وفقاً لعقد العمل.

CGT (هندوراس). لأن العمال المنزليين غالباً ما يبقون في بلد ما دون حماية لمدة طويلة ويواجهون صعوبات جمة فيما يتعلق بإعادتهم إلى الوطن.

CGIL (إيطاليا). إذا لم يحصل العامل على الجنسية في البلد المستقبل أو إذا كان الحصول عليها غير ممكن.

CISL (إيطاليا). ينبغي أن يكون العامل حراً في اختيار وقت رجوعه إلى بلده.

UIL (إيطاليا). في حالة صدور أمر بطرد المهاجرين غير النظاميين، يمنح القانون الإيطالي العامل أجل خمسة أيام لمغادرة البلد (وهي فترة قصيرة جداً بالنسبة للعمال الذين غالباً ما يفتقرون إلى الموارد الكافية للمغادرة). ومن المهم تحديد أجل يكون معقولاً أكثر وتوفير بعض الموارد.

CTM (المكسيك). هذا الأمر لا معنى له لأن الإعادة إلى الوطن من مسؤولية العامل.

UNT (المكسيك). ينبغي لسلطات الهجرة وضع برامج خاصة لحماية العمال المنزليين.

CUT-A (باراغواي). شريطة أن يكون من اختيار العامل.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). انظر السؤال ٥٦ (أ).

CGTP-IN (البرتغال). انظر السؤال ٥٦ (أ).

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). انظر السؤال ١٣ (ج).

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أيضاً وضع أحكام تسمح بتمديد الإطار الزمني للإعادة إلى الوطن وتحديد الظروف التي يمكن فيها إلقاء مسؤولية دفع التكاليف على صاحب العمل.

السؤال ٥٧

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في تدابير إضافية لضمان حماية فعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين، من قبيل:

(أ) إنشاء شبكة إسكان آمنة للطوارئ؛

(ب) زيارة قبل التوظيف للمنزل الذي سيعمل فيه العامل المنزلي المهاجر؟

(أ) إنشاء شبكة إسكان آمنة للطوارئ؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٤ .

نعم: ٤٨ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوبا، قبرص، اكودور، مصر، السلفادور، فنلندا، غينيا، الهند، إندونيسيا، لاتفيا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، هولندا، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ٩ . البحرين، كوستاريكا، كرواتيا، إيطاليا، اليابان، جمهورية مولدوفا، عُمان، البرتغال، اليمن.

ردود أخرى: ٧ . الجمهورية التشيكية، غواتيمالا، نيوزيلندا، نيكاراغوا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، سويسرا.

التعليقات

بلجيكا . إذا كان ذلك يخص ضحايا الاتجار بالبشر.

كندا . على أي حال، ينبغي مراعاة الظروف الوطنية. ويمكن أن تكون الخدمات الموجودة مناسبة للعمال المنزليين ومتاحة لهم، أو ينبغي توفير خدمات خاصة. وقد تكون أفضل الممارسات مفيدة لتقاسم المعلومات حول النهج الابتكارية.

كوستاريكا . قد لا تتوافق هذه التدابير مع مرافق الرعاية المتاحة للعمال المهاجرين في البلدان النامية.

كرواتيا . لا داعي إلى ذلك ما دام التشريع الوطني يوفر عادة حماية خاصة للعمال المهاجرين.

الجمهورية التشيكية . ينبغي معالجة هذه القضية في إطار التدابير الموجودة (سكن الطوارئ لفائدة ضحايا العنف المنزلي على سبيل المثال). ومهما يكن، فقد يكون من المفيد أن يشير الصك إلى ضمان شبكة إسكان آمنة للطوارئ لفائدة العمال المنزليين المهاجرين في حالات خاصة.

غواتيمالا (DPS) . لا.

غواتيمالا (UMT، ONAM) . نعم، توجد هذه الشبكات في غواتيمالا.

الهند . ينبغي أن يشمل ذلك الرعاية الطبية والمشورة في حالات الممارسات التعسفية.

اليابان . انظر السؤال ٣٥.

موزامبيق . في حالات عدم توظيف العمال المنزليين المهاجرين لدى الأسرة فور وصولهم، ينبغي إيواءهم في مكان آمن.

نيوزيلندا . يتمتع الجميع في نيوزيلندا بالحماية نفسها بمقتضى القانون وبسبل متكافئة للوصول إلى خدمات الطوارئ والملاجئ إذا اقتضت الظروف ذلك.

نيكاراغوا . يستحيل القيام بذلك من الناحية العملية في نيكاراغوا، ولكن تبقى هذه فكرة جيدة بالنسبة للبلدان المستقبلية.

عُمان . لا جدوى من ذلك.

بنما . من المهم بكمكان توفير الوسائل الضرورية لشبكات الإسكان هذه من أجل تمكينها من إيواء العمال المعنيين لفترة مؤقتة وتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم.

بولندا/. شريطة أن تكون نسبة المهاجرين إلى بلد ما مرتفعة.

البرتغال/. لا ينبغي إتاحة شبكة إسكان آمنة للطوارئ للعمال المهاجرين فقط.

رومانيا/. ينبغي توفير ذلك للعمال المنزليين المهاجرين ضحايا ممارسات أصحاب العمل التعسفية.

سلوفينيا/. يتوقف قرار وضع هذه الشبكة لفائدة العمال المنزليين المهاجرين على وجه الخصوص على عدد العمال المنزليين في بلد معين وعلى سبل الوصول إلى الشبكات الموجودة التي تقدم هذه الحماية.

جنوب أفريقيا/. هذا ليس حقاً منبثقاً عن الاستخدام، ولذا ينبغي أن يقتصر على الحالات التي تكون فيه حياة العامل المنزلي في خطر حقيقي.

السويد/. يمكن توفير ذلك إذا كانت هناك أسباب وجيهة.

سويسرا/. هذا شأن الكنتونات السويسرية. ويمكن زيادة فرص الوصول إلى ملاجئ النساء ومراكز الأمهات لتستقبل العاملات المنزليات. وينبغي إخطار المهاجرات بوجود هذه المرافق.

تونس/. شريطة أن ينشئ الوسطاء شبكة الطوارئ هذه.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٥. HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١. EFC (سري لانكا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). ليس من المناسب أن يكون هذا المستوى من التفصيل في معيار من معايير منظمة العمل الدولية.

JCC (الأردن). من الأفضل أن تتولى سفارات دولهم أمورهم في حالات الطوارئ.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

NHO (النرويج)، IOE. يمكن أن تروج منظمة العمل الدولية لذلك باعتباره ممارسة جيدة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢.

نعم: ١١٩. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC

(نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT- CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF. لا: ١. CTM (المكسيك).

ردود أخرى: ٢. JTUC-RENGO (اليابان)، FNPR (الاتحاد الروسي).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). إن توفير مأوى مؤقت للعمال المنزليين المهاجرين وإدماجهم في شبكة إسكان آمنة للطوارئ أمر أساسي لحمايتهم من الممارسات التعسفية.

BAK (النمسا). يمكن إدراج الإسكان في حالة الطوارئ في الاتفاقية فيما يتعلق بالحالات التي تشكل خطراً محدقاً.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يكون ذلك قابلاً للتطبيق على المستوى الوطني والدولي.

CLUF، CWLFU، CFITU (كمبوديا). ينبغي أن تشارك نقابات العمال والمجتمع المدني في ذلك.

CGT (كولومبيا). ولكن لفائدة جميع العمال.

CMTC (كوستاريكا). ينبغي أن تنسق وزارات العمل ذلك بالتعاون مع منظمات العمال المعنية.

COSYGA، JOC (غابون). هذا أمر مهم من أجل منع أصحاب العمل من الاستمرار في استعمال مراكز الاحتجاز التابعة للشرطة كنقطة عبور قبل إعادة العمال إلى الوطن دون تمتعهم بأية حقوق.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). كما ينبغي توفير المساعدة القانونية لتفادي الإعادة إلى الوطن عندما يكون العمال المنزليون مهددين بذلك.

CGT (هندوراس). تكون تسوية المشاكل أكثر صعوبة في البلد الأجنبي.

UIL (إيطاليا). ينص القانون الإيطالي على أن هذه التدابير ستكون ضرورية إذا اكتشفت السلطات حالات خطيرة من الاستغلال أو العمل الجبري، التي تتطلب حماية العامل المهاجر.

CTM (المكسيك). هذه تكاليف غير ضرورية لن يوافق أصحاب العمل على دفعها.

CS (بنما). مثل شبكة عالمية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

FFW، TUCP، APL (الفلبين). ينبغي إدراج ذلك في الاتفاقية.

FNPR (الاتحاد الروسي). هناك شك في نجاح هذا الاقتراح. وينبغي بلورة مزيد من التدابير.

NUDE (ترينيداد وتوباغو). من أجل توفير مأوى مؤقت للعمال المنزليين الذين يقيمون عند صاحب العمل في حالة طردهم.

(ب) زيارة قبل التوظيف للمنزل الذي سيعمل فيه العامل المنزلي المهاجر؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٢.

نعم: ٣٤. ألبانيا، أستراليا، بلجيكا، كندا، شيلي، الصين، قبرص، الجمهورية التشيكية، السلفادور، فنلندا، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، لاتفيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، رومانيا، سري لانكا، سورينام، تونس، الولايات المتحدة، أوروغواي.

لا: ١٧. البحرين، كوستاريكا، كرواتيا، اكادور، مصر، إيطاليا، هولندا، عُمان، قطر، المملكة العربية السعودية، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سويسرا، تايلند، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ١١. بلجيكا (CNT)، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كولومبيا، اليابان، لبنان، نيبال، نيوزيلندا، نيكاراغوا، سلوفينيا، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

التعليقات

بلجيكا (CNT). السؤال غير واضح بما فيه الكفاية للرد عليه.

بلجيكا (SPF). إذا كان العامل لا يزال في بلده الأصلي.

البرازيل. تحدث الممارسات التعسفية بصورة رئيسية عندما يوظف أصحاب العمل مباشرة العمال المهاجرين الذين يكونون بدون مستندات في الغالب، لأن الدولة لا تراقب شروط الاستخدام عند التوظيف.

كندا. انظر السؤال ٥٧(أ).

كوستاريكا. انظر السؤال ٥٧(أ).

كرواتيا. انظر السؤال ٥٧(أ).

الجمهورية التشيكية. هذا مشروع ولا سيما بالنسبة للعمال المنزليين الذين يقيمون مع صاحب العمل.

مصر. ليس من الضروري أن تكون هناك زيارة قبل التوظيف للمنزل الذي سيعمل فيه العامل المنزلي المهاجر حيث أنه من المفترض أن ينص العقد على فترة اختبار وأن يتضمن شروط العمل.

السلفادور. من أجل الأمن الوظيفي.

غواتيمالا (UMT). هذا سيعزز احترام حقوق العمل.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي أن يقوم الشخص المسؤول عن ظروف عمل العامل بهذه الزيارة.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لبنان. من الصعب تطبيق ذلك.

موزمبيق. من أجل ضمان احترام متطلبات المسكن، ولا سيما ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين.

نيبال. سيتمكن تنظيم زيارة قبل التوظيف تعارف صاحب العمل والعمال، مما سيطمئن الطرفين ويساعد على إرساء علاقة وثيقة بينهما وخلق بيئة عمل جيدة.

هولندا. يمكن إضافة الزيارة قبل التوظيف إلى الأحكام المطبقة في هولندا فقط في حالة الأشخاص العاملين مقابل المأوى والغذاء، الذين يُطلب منهم تصريح إقامة.

نيوزيلندا. يمكن أن يتفق الطرفان على ذلك.

عُمان. حيث أن عقد الخدمة يتضمن فترة اختبار ويمكن للعامل إنهاء خدمته في أي وقت خلال فترة الاختبار.

بولندا. نعم، فيما يخص الزيارة قبل التوظيف من طرف خدمات الهجرة أو مفتشية العمل. ولكن ينبغي ضمان احترام حق صاحب العمل في الخصوصية وحياته الأسرية.

البرتغال. قد يكون ذلك مهماً عندما يُوظف العمال من طرف الوكالات العامة أو الخاصة، ولكن لا ينبغي أن يكون ملزماً من أجل تفادي انتهاك حق احترام حرمة المنزل.

سلوفينيا. ستكون المراقبة صعبة من الناحية العملية نظراً إلى حرمة المنزل، التي ينص عليها الدستور مثلاً.

اسبانيا. لن يكون ذلك ممكناً في اسبانيا دون موافقة رب المنزل.

سويسرا. سيكون تطبيق ذلك صعباً (يتطلب الموارد المالية والوقت). كما أنه لا يمكن إجبار وكالات التوظيف الخاصة على إجراء زيارات للمنازل.

تايلند. إن الزيارة قبل التوظيف ليس عملية لأن تايلند لديها عدد محدود من الموظفين المكلفين بالرصد.

تونس. هذا يمكن العمال من معرفة ظروف العمل قبل موافقتهم على العمل.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. تتعايش حقوق العمال وحقوق الخصوصية وحرمة المنزل في إطار العمل المنزلي.
اليمن. سيُبرم العقد خارج البلد وسيتم استقدام العامل من الخارج، ولذلك فإن الزيارة ستكون مستحيلة.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣ .

نعم: ٦ . CNI (البرازيل)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٥ . ANDI (كولومبيا)، HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، IOE.

ردود أخرى: ٢ . EFC (سري لانكا)، UPS (سويسرا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٥٧(أ).

JCC (الأردن). لضمان ظروف أفضل للعامل المهاجر.

KEF (جمهورية كوريا). على أي، قد يكون ذلك انتهاكاً لخصوصية المنزل. وعوضاً عن ذلك ينبغي إجراء امتحان خطي وإنشاء شبكة بيانات.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). هذا ممكن، ولكن لا بد من أن يكون تطبيقه عملياً وعند الضرورة.

NHO (النرويج)، IOE. انظر السؤال ٥٧(أ).

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢ .

نعم: ١١٨ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CTA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركيينا فاسو)، ONSL (بوركيينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- (رومانيا)، Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، UGT (اسبانيا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، IUF.

ردود أخرى: ٤ . COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، CGT (هندوراس)، JTUC-RENGO (اليابان).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). من أجل تحديد الأشخاص المتجرين بالبشر ومنعهم، وهؤلاء المتجرون غالباً ما يقدمون أنفسهم على أنهم يبحثون عن عمال منزليين ولا سيما العاملات المهاجرات.

CMTC (كوستاريكا). كما هو الحال بالنسبة لأنواع الأخرى من العمل.

COSYGA، JOC (غابون). من أجل التأكد من أن ظروف العمل مقبولة.

GSEE (اليونان). لا بد من مزيد من التفصيل، وينبغي إيلاء الاهتمام إلى خصوصية المنزل والشخص الذي سيقوم بهذه الزيارة".

CNTG (غينيا). للتحقق من ظروف العمل.

CGT (هندوراس). ينبغي إنشاء لجنة ثلاثية لرصد ظروف هؤلاء العمال.

CTM (المكسيك). شريطة أن تكون قصيرة وتأخذ بعين الاعتبار عدم انتهاك مبدأ حرمة المنزل.

FFW، TUCP، APL (الفلبين). انظر السؤال ٥٧(أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). انظر السؤال ٥٧(أ).

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي أن تنص التوصية أيضاً على زيارات أو مقابلات هاتفية خاصة مع العمال المنزليين المهاجرين في غضون الشهر الأول من توظيفهم، وعلى تسجيل أسماء وعناوين أصحاب عملهم لدى السلطات المحلية وسفاراتهم. وينبغي أن تشجع التوصية التعاون بين بلدان الاستخدام وسفارات البلدان الأصلية للمهاجرين لصياغة عقود نافذة في كلا البلدين، وتنظيم عمليات التوظيف على المستوى الدولي ورصدها، والتحقق في حالات الممارسات التعسفية والمقاضاة عليها، ولا سيما عندما يُرحل/ يُعاد المهاجر إلى بلده. وينبغي إخطار العمال بحقوقهم وبالموارد المتاحة لهم قبل مغادرة البلدان المرسلّة وبعد وصولهم إلى البلدان المستقبلية ومنحهم فرصة الاستفادة من الإغاثة في حالة الممارسات التعسفية. ولا ينبغي أن تسود أي حصانة دبلوماسية. كما ينبغي ألا تخلق التأثيرات التعويل على صاحب العمل باعتباره الأمل الوحيد في البقاء في البلد المعني.

السؤال ٥٨

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي للدول الأعضاء التي هي من البلدان المرسلّة أن تساعد على توفير الحماية الفعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين، بما في ذلك عن طريق إبلاغ العمال المنزليين المهاجرين بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة وأي تدابير إضافية أخرى؟ يرجى تحديد ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٥.

نعم: ٥٦. الأرجنتين، أستراليا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايتيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، موزامبيق، ميانمار، نيبال، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، قطر، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٢. اليابان، البرتغال.

ردود أخرى: ٧. النمسا، كوستاريكا، غواتيمالا، هولندا، نيوزيلندا، عُمان، رومانيا.

التعليقات

النمسا. نوصي بتقديم معلومات بشأن الوضع القانوني - ولا سيما ضرورة الحصول على بطاقة هوية (Legitimationskarte) أو أي تصريح إقامة ساري المفعول من أجل الإقامة بشكل قانوني في النمسا.

البرازيل. من المهم إخبار العمال المهاجرين بحقوقهم. ففي سنة ٢٠٠٧، وُزِعَ كتيب بعنوان "البرازيليون في الخارج" في نقاط العبور إلى خارج البلاد من أجل تزويد المواطنين البرازيليين بالمعلومات عن حقوقهم وواجباتهم في الخارج، وأخطار الهجرة غير النظامية والاتجار بالأشخاص، إضافة إلى دور القنصليات في المهجر. وكان هذا الكتيب ثمرة تعاون حكومي دولي بدعم من منظمة العمل الدولية والمنظمة العالمية للهجرة.

الصين. عبر مراقبة الإدارة الصناعية والتجارية مثلاً من أجل التأكد من أن رأس مال الوكالة المسجل كافٍ ومن عدم وجود دعاية كاذبة. وينبغي إخضاع الاحتيايل والأنشطة غير القانونية لعقوبات في حينها ورصد الشرطة لعمليات الاتجار بالبشر وممارسة المحاكم ولايتها القضائية لمعاقبة الذين يرسلون العمال بشكل غير قانوني. كما ينبغي تشجيع وكالات المساعدة القانونية على مساعدة الضحايا على تقديم الشكاوى.

كوستاريكا. يتعين على البلدان المعنية تقديم المعلومات عن سوق العمل من أجل توجيه سياسات سوق العمل وسياسات الهجرة وتنفيذها. وسيساعد تحديد احتياجات العمال المهاجرين وأوجه العجز التي يعانون منها على قيام الهيئات الوطنية والإقليمية المعنية برصد عمليات التوظيف.

الجمهورية التشيكية. على أي، ينبغي أن تشمل هذه التدابير المقترحة جميع العمال.

كوتادور. ينبغي أن ينص الصك كذلك على التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد، بما في ذلك: تحسين إدارة الهجرة ووضع طرق قانونية لهجرة اليد العاملة؛ التعاون القانوني في حالات الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لوكالات الاستخدام والمتعاقدين من الباطن (طبقاً للاتفاقية رقم ١٨١)؛ محاربة سوء استعمال مخططات الرعاية. كما ينبغي أن يشمل التعاون وضع تدابير مشتركة، بما فيها الدعم القانوني، واتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات متاحة لتسوية النزاعات.

مصر. من خلال دليل إرشادي شامل يحصل عليه العامل المهاجر قبل مغادرته الوطن ويكون متوافراً لدى الجهات المعنية ووكالات الاستخدام.

السلفادور. ينبغي أيضاً تشجيع الدول الأعضاء على تنفيذ ذلك.

فنلندا. ينبغي أن تتضمن المعلومات شروط الاستخدام وظروف العمل السائدة في البلدان المستقبلة، ومخططات وإعانات الضمان الاجتماعي، وإنهاء عقد العمل.

غواتيمالا (DPS). لا.

غواتيمالا (ONAM، UMT). نعم.

غواتيمالا (UMT). يمكن إنشاء الجمعيات والشبكات والهيئات العامة المتخصصة في هذا المجال.

الهند. يتعين على البلدان المرسلّة أن تضمن تدابير حماية العمال عن طريق وضع شبكة معلومات بشأن الحقوق والتدريب من أجل تحقيق جملة أمور منها تحذيرهم من وكالات التوظيف التي تستغل العمال الأميين والمستضعفين، وينبغي توفير الارتقاء بالمهارات والتوجيه قبل المغادرة وتلبية احتياجاتهم من حيث التأمين والرفاهية. وينبغي تسجيل وكالات التوظيف ووضع لوائح تحد من الاستغلال والغش.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لاتفيا. ينبغي أن ينص الصك كذلك على التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد، بما في ذلك: تحسين إدارة الهجرة ووضع طرق قانونية لهجرة اليد العاملة؛ التعاون القانوني في حالات الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لوكالات الاستخدام والمتعاقدين من الباطن (طبقاً للاتفاقية رقم ١٨١)؛ ومحاربة سوء استعمال مخططات الرعاية. كما ينبغي أن يشمل التعاون وضع تدابير مشتركة، بما فيها الدعم القانوني، واتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات متاحة لتسوية النزاعات.

لبنان. على أن يترافق مع ما ورد تدريب العمال المهاجرين في الخدمة المنزلية على الأعمال المنزلية.

ماليزيا. ينبغي أن ينص الصك كذلك على التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد، بما في ذلك: تحسين إدارة الهجرة ووضع طرق قانونية لهجرة اليد العاملة؛ التعاون القانوني في حالات الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لوكالات الاستخدام والمتعاقدين من الباطن (طبقاً للاتفاقية رقم ١٨١)؛ ومحاربة سوء استعمال مخططات الرعاية. كما ينبغي أن يشمل التعاون وضع تدابير مشتركة، بما فيها الدعم القانوني، واتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات متاحة لتسوية النزاعات.

موريشيوس. يمكن أن تتضمن المساعدة جملة أمور منها تنظيم وكالات الاستخدام ورصدها، وتقديم خدمات المشورة في السفارات والقنصليات في البلد المضيف، وتنظيم حملات وطنية لإنهاء الوعي بالإجراءات القائمة والأخطار التي تنطوي عليها الهجرة.

المكسيك. فيما يخص المعلومات التي ينبغي توفيرها للعمال قبل مغادرة بلدانهم، تنص الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أنه ينبغي للدول الأطراف أن تحتفظ بالخدمات المناسبة لمعالجة المسائل المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم، وتشمل اختصاصاتها توفير المعلومات المناسبة وخصوصاً لأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، بشأن السياسات والقوانين واللوائح المتعلقة بالهجرة والاستخدام؛ وبشأن تصاريح السفر ومتطلباته والوصول والإقامة والأنشطة مدفوعة الأجر والمغادرة والعودة، وظروف العمل والعيش في بلد المقصد، وأنظمة الجمارك والعملة والضرائب والقوانين أو اللوائح الأخرى ذات الصلة. وينبغي أن تتقاسم بلدان الأصل وبلدان المقصد المسؤولية. ومهما يكن، فالعمال المهاجرون يأتون عامة من البلدان النامية التي قد تواجه صعوبات لضمان هذه الشروط ليس فقط للمواطنين المهاجرين بل وحتى للمواطنين المقيمين على أراضيها.

الجبلي الأسود. ينبغي أن تتعاون البلدان المرسله مع بعضها البعض من أجل تقاسم المعلومات والتعاون على إنقاذ العمال المنزليين من الممارسات التعسفية وعلى التحقيق في هذه الممارسات ومعاينة متركبيها.

موزامبيق. من أجل منع ممارسات أصحاب العمل التعسفية.

نيبال. ينبغي أن يتأكد البلد المرسل، عن طريق آلياته الخاصة، من توظيف العمال المنزليين المهاجرين في ظروف عمل آمنة. وينبغي إيلاء الأهمية الواجبة لبرامج التدريب على تطوير المهارات لكي يتمكن العمال من انجاز عملهم بفعالية وفي الوقت المحدد. ويمكن للبلد المرسل، عبر بعثاته، تزويد العامل بالمساعدة القانونية في حالة النزاعات وبالمعلومات المطلوبة لأداء مهامه دون خرق قوانين وعادات البلد. ويمكنه أيضاً وضع آلية في بعثاته لتلقي معلومات منتظمة بشأن ظروف عمل العمال.

هولندا. يمكن أن تتضمن المعلومات حول الحقوق والواجبات في البلدان المستقبلة مواقع إلكترونية أو كتيبات بلغات مناسبة.

نيوزيلندا. لا ترسل نيوزيلندا عدداً كبيراً من المهاجرين، ورغم ذلك فإن هذا ينطبق عامة على جميع العمال (بمن فيهم المهاجرون) لأنهم يتمتعون بالحقوق القانونية ذاتها، ويقوم موظفو الهجرة بالتحقق من ترتيبات العمل لضمان مشروعيتها وقانونيتها.

نيكاراغوا. قد يقلص ذلك من احتمال استغلال العمال المهاجرين وممارسة التمييز ضدهم ويمنحهم حماية أكبر.

عمان. نعم بالأخذ بالشق الأول من المقترح، وفيما يتعلق بالشق الثاني، فيترك للدول المرسله تحديد ذلك.

بنما. ينطوي تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين المهاجرين على اتخاذ جميع التدابير الضرورية لبلوغ ذلك الهدف. وينبغي للدول الأعضاء استعمال أية موارد متاحة لضمان ظروف دنيا تكفل عدم وقوع العمال المنزليين ضحايا الاتجار بالبشر أو أي شكل من أشكال العنف. وسيحقق ذلك بفضل الجهود التي تبذلها جميع القطاعات والمؤسسات، وبفضل الموارد البشرية المؤهلة والاستثمارات المالية الكافية.

باراغواي. يوصى بأن تتعاون بلدان المنشأ وبلدان المقصد على تسهيل تبادل عمالها وحمايتهم، بمن فيهم العمال المنزليون.

قطر. يجب على الدول المرسله للعمالة وعلى وكالات الاستخدام في تلك الدول أن توعي العمال المنزليين فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم تجاه العمل.

رومانيا. نعم فيما يخص إخبار العمال المنزليين المهاجرين بحقوقهم، ولا بالنسبة لإنشاء صناديق خاصة. وينبغي أن تنص التوصية على واجب الدول التي صادقت على الاتفاقية إطلاع العمال المنزليين المهاجرين على ظروف العيش وجمع شمل الأسرة وظروف العمل وإمكانية تجديد عقد العمل أو إبرام عقد آخر بعد انتهاء العقد الأول وشروط الحصول على الأجر وتحويل الأموال والضرائب التي ينبغي دفعها، إلى غير ذلك. كما ينبغي توفير هذه المعلومات بصرف النظر عن شكل استخدام العمال المنزليين المهاجرين. أضف إلى ذلك أنه يتعين على الدولة المستقبلة تزويد العمال المنزليين المهاجرين بجميع المعلومات الضرورية بلغة يفهمونها.

سلوفينيا. هذا يتماشى مع تدابير تعزيز سياسات الاتحاد الأوروبي بشأن الهجرة وإقامة حوار الشراكة مع البلدان المرسله. وينبغي أن يتضمن ذلك تقديم معلومات مناسبة في البلد المرسل، وخدمات مالية لإرسال الحوالات المالية إلى البلد الأصلي، والمساعدة على الاندماج في المجتمع بعد العودة إلى الوطن.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يقتصر هذا الحكم على الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف التي يمكن إبرامها وإذكاء الوعي في الدول الأعضاء، ولا ينبغي أن يتدخل في سيادتها أو يفرض عليها أعباء لا مبرر لها.

إسبانيا. ينبغي أن يتضمن ذلك قيام الهيئات الدبلوماسية والقنصلية في البلد المستقبل بتقديم المشورة.

سري لانكا. تماشياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ والتوصية المرافقة لها، والاتفاقية الدولية للأمم المتحدة، المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

السويد. إن إخبار العمال بظروف سوق العمل قبل مغادرتهم بلدانهم أمر إيجابي قد يحد من بعض الآثار السلبية التي قد تحدث.

سويسرا/ يمكن مثلاً إنشاء "المكاتب المتعددة الخدمات" لإخبار العمال بحقوقهم قبل مغادرة البلد.

تايلند . ينبغي أن تنص على أنه يتعين على البلدان المرسلات اتخاذ التدابير اللازمة لمنع مواطنيها من دخول بلدان أخرى بشكل غير قانوني. انظر السؤال ٥٦ (ب).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٦ .

نعم: ٩ . CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٦ . HUP (كرواتيا)، SEV (اليونان)، NHO (النرويج)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

ردود أخرى: ١ . EFC (سري لانكا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). لا ينبغي أن تكون هذه التدابير التزامات أو مواعظ للدول الأعضاء، ولكن يمكن أن تروجها منظمة العمل الدولية باعتبارها ممارسات جيدة في مجال الاستخدام.

NHO (النرويج). يمكن أن تحدد التوصية التزامات مكتب العمل الدولي فيما يتعلق بالترويج للممارسات الجيدة، بما فيها الممارسات الجيدة الثنائية بين البلدان المرسلات والبلدان المستقبلة.

EFC (سري لانكا). انظر السؤال ٢٧.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٢٥.

IOE. انظر السؤال ٥٧ (أ). يمكن أن تحدد التوصية التزامات منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترويج للممارسات الجيدة، بما فيها التعاون الثنائي الفعال والمتوازن والدعم المالي للبرامج والمساعدة التقنية.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣ .

نعم: ١١٨ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركنينا فاسو)، ONSL (بوركنينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLUF (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (أيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تايلند)، NCPE (تايلند)، SERC (تايلند)، TTUC (تايلند)، CSTT (توغو)، NUDE (تريينداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUJ.

لا: ٢. CTM (المكسيك)، FPU (أوكرانيا).

رود أخرى: ٣. CTA (الأرجنتين)، CFTUI (الهند)، CISL (إيطاليا).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FENATRAD، FS، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS، (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A (باراغواي)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TÜRK-İŞ، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFT The. ينبغي أن ينص الصك كذلك على التعاون بين بلدان منشأ وبلدان مقصد العمال المنزليين المهاجرين.

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، FS، UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، CFDT (فرنسا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CATP، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NATURE، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUFT. ينبغي أن يهدف التعاون إلى تحسين إدارة الهجرة وتعزيز تفتيش العمل ومنع الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية والحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لوكالات الاستخدام والمتعاقدين من الباطن (طبقاً للاتفاقية رقم ١٨١). كما ينبغي أن يشمل التعاون أيضاً وضع تدابير مشتركة، بما فيها الدعم القانوني، ولاتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات أخرى متاحة لتسوية النزاعات.

CTA (الأرجنتين). إذا كانت البلدان المرسلة غير قادرة على ضمان عمل لائق على الصعيد الوطني، فإنها ستكون أقل قدرة على المساعدة على ضمان الحماية الفعلية لحقوق هؤلاء العمال في الخارج.

BAK (النمسا). ينبغي للدول التعاون في هذا الشأن مع الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية. ولا ينبغي في أي حال من الأحوال فهم هذا الحكم على أنه يعفي الدول من مسؤوليتها تجاه حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية المطبقة.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تضمن البلدان المرسلة تنظيم هذه المسائل قانوناً وتطبيق القانون.

BILS (بنغلاديش). ينبغي أيضاً أن تتخذ الدول الأعضاء تدابير لإعادة العمال إلى الوطن.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن يهدف التعاون إلى تحسين إدارة الهجرة وتعزيز تفتيش العمل ومنع الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية والحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لوكالات الاستخدام والمتعاقدين من الباطن طبقاً للاتفاقية رقم ١٨١. وينبغي تقديم الخدمات الاجتماعية التي يشارك فيها الأطباء النفسيون والمساعدون الاجتماعيون والأطباء. كما ينبغي، حيثما أمكن ذلك، توفير خدمات الترجمة والمشورة أثناء المحاكمات.

ONSL (بوركنيا فاسو). ينبغي أن تنص أيضاً على إمكانية التعاون بين البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة فيما يخص أنظمة وإجراءات محاربة الممارسات التعسفية.

CWLFU، CLUF، CFITU (كمبوديا). ولكن لا ينبغي أن تقتصر المشاركة على البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة فقط.

CLC (كندا). بما في ذلك التعاون القانوني في حالة الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية.

CMTU (كوستاريكا). عن طريق وزارات العمل بالتعاون مع منظمات العمال المعنية.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي أن تهدف الاتفاقات الثنائية إلى تنظيم تدفقات المهاجرين وضمان حصول العمال المهاجرين على معاش تقاعدي واستعراض التشريعات المتعلقة بهجرة العمالة.

DEOK (قبرص). لا تهتم بلدان المنشأ بما فيه الكفاية بمواطنيها الذين يعملون في البلدان الأخرى.

CGT-FO (فرنسا). ينبغي أن يركز التعاون على ميادين مثل تقديم المعلومات للعمال بخصوص حقوقهم وإعانات الضمان الاجتماعي ومستحقات التقاعد ورصد وكالات الاستخدام لمنع الاتجار بالبشر.

JOC، COSYGA (غابون). هذا سيساعد على منع استغلال العمال المهاجرين.

DGB (ألمانيا). يتطلب هذا الأمر أدوات فعالة للتعاون بين الدول المرسلة والدول المستقبلة. وعلى هذه الدول أن تتناول المسائل المتعلقة بتفتيش العمل والاتجار بالبشر والضمان الاجتماعي ووكالات الاستخدام (الاتفاقية رقم ١٨١)، والمساعدة القانونية في حالة نزاعات العمل.

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٥٦ (أ).

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي تعزيز الحملات الإعلامية والبرامج التدريبية الموجهة إلى العمال الذين ينوون الهجرة كعمال منزليين. وينبغي أن توفر القنصليات خدمات خاصة تقدم المساعدة القانونية والمعلومات لمواطنيها الذين يزاولون العمل المنزلي.

CFTUI (الهند). يتعين على الدول الأعضاء وضع آليات لضمان الاحتفاظ بسجل لكل عامل. وبعد ذلك فقط، يمكنها مساعدته.

CGIL (إيطاليا). ينبغي ضمان ذلك أيضاً عن طريق التعاون الثنائي بين البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة.

CISL (إيطاليا). ينبغي تطبيق هذه الأحكام أيضاً من طرف البلدان المستقبلة التي ينبغي تشجيعها على إبرام اتفاقات ثنائية وإقليمية بشأن الاعتراف بحقوق معاش الشيوخوخة، وتعزيز التدريب لفائدة العمال المهاجرين في مجال حقوقهم والتشريعات المطبقة وفي مجال الثقافة المحلية لبلد المقصد.

COTU-K (كينيا). تتحمل البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة مسؤولية الحماية الفعالة للعمال.

MTUC (ماليزيا). ينبغي القضاء على سوء استعمال مخططات الرعاية.

UNT (المكسيك). ينبغي للدول الأعضاء تحديد شبكات العمال المنزليين.

NTUC (نيبال). ينبغي أن تتحمل البلدان المرسلة أيضاً مسؤولية متابعة أوضاع العمال وحث البلدان المستقبلة على ضمان ظروف عمل أفضل للعمال المهاجرين.

CNT (النيجر). ينبغي أيضاً أن تنص على التعاون بين بلدان منشأ وبلدان مقصد العمال المنزليين المهاجرين، بهدف تحسين إدارة الهجرة وتعزيز تفتيش العمل ومنع الممارسات التعسفية لوكالات الاستخدام وأصحاب العمل الآخرين.

CNS-Cartel Alfa (رومانيا). ينبغي أن تتضمن المعلومات التي ستقدم أرقام الهاتف التي يمكن الاتصال بها للحصول على المساعدة القانونية.

FNPR (الاتحاد الروسي). شريطة أن تعزز الدولة المرسلة سبل العمل القانونية.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). هذا أمر مهم نظراً إلى احتمال وجود عوائق لغوية للحصول على المعلومات في الدول المستقبلة.

LO (السويد). ينبغي أن يهدف التعاون أيضاً إلى وضع طرق قانونية لهجرة اليد العاملة والقضاء على سوء استعمال مخططات الرعاية.

USS (سويسرا). ينبغي أن يكون أي تصريح للإقامة مستقلاً عن العمل لكي يسمح للعامل بتغيير القطاع.

TTUC، SERC، NCPE، LCT (تاييلند). عبر التعاون بين البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة.

UGTT (تونس). ينبغي أن تنص أيضاً على التعاون بين بلدان منشأ وبلدان مقصد العمال المهاجرين، بهدف تحسين إدارة الهجرة وتعزيز تفتيش العمل والحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي، إلى غير ذلك.

FPU (أوكرانيا). هذه الأحكام جزء من اتفاقيات أخرى.

NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة). ينبغي أن يهدف التعاون أيضاً إلى القضاء على سوء استعمال مخططات الرعاية. ويتعين على البلدان المرسلة تسجيل وكالات الاستخدام والوسطاء على مستوى القرى، ووضع برامج الاعتماد والتشاور مع جمعيات العمال والمنظمات غير الحكومية والمجموعات الأخرى المعنية من أجل إنشاء نظام مستقل لرصد وكالات الاستخدام، والتعاون على إغاثة العمال والتحقيق في حالات ارتكاب أصحاب العمل ووكالات التوظيف ممارسات تعسفية ومقاضاة المسؤولين. وعليها أن تشارك المعلومات مع البلدان المستقبلة بخصوص أسماء أصحاب العمل ووكالات الاستخدام المدرجة في القائمة السوداء وتكثيف حملات التوعية لإذكاء وعي الجمهور بمخاطر الهجرة، واللوائح المنظمة لممارسات التوظيف والرسوم والخصائص التي تنسم بها الهيئات التي ترتكب الممارسات التعسفية وآليات تقديم الشكاوى عن الممارسات التعسفية التي ارتكبت قبل الذهاب وبعد العودة. وينبغي أن تكون خدمات القنصليات متاحة للعمال المنزليين المهاجرين، بما فيها حراسة على مدار الساعة لاستقبال العمال المنزليين الهاربين من الممارسات التعسفية، وأن تبقى هذه الخدمات مفتوحة خلال الأيام التي يمكن أن يأخذ فيها العمال المنزليون الإجازة. وينبغي للسفارات توفير ملاجئ للطوارئ تتيح ما يناسب من المأوى والغذاء والموظفات المتدربات على تقديم المشورة. وعلى موظفي القنصليات مساعدة العمال المنزليين على تسوية الشكاوى بسرعة وتزويدهم بالمعلومات عن الخيارات المتاحة لهم ومستوى تقدم قضائهم. وينبغي أن تتعاون البلدان المرسلة فيما بينها لتفادي التنافس غير السليم الذي يتسبب في نتائج سلبية للجميع والتعاون لإرساء معايير دنيا مشتركة.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي أن تتعاون البلدان المعنية فيما بينها.

السؤال ٥٩

هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي تشجيع الدول الأعضاء على وضع سياسات وطنية من شأنها أن:

(أ) تعزز تدابير جماعية سهلة المنال لتقديم رعاية الأطفال وغير ذلك من أوجه الرعاية الشخصية؛

(ب) تشجع التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للأسر؛

(ج) تشجع استخدام العمال المنزليين في الفئات المهنية التي تتناسب مع تعليمهم ومهاراتهم؟

(أ) تعزز تدابير جماعية سهلة المنال لتقديم رعاية الأطفال وغير ذلك من أوجه الرعاية الشخصية؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٤ .

نعم: ٥٤ . ألبانيا، الأرجنتين، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، إسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، اليمن.

لا: ٧ . أستراليا، كندا، اليابان، النرويج، بولندا، جنوب أفريقيا، سويسرا.

ردود أخرى: ٣ . فرنسا، لبنان، نيوزيلندا.

التعليقات

أستراليا. هذا يتجاوز نطاق الموضوع.

بلجيكا. ينبغي أن تشير الاتفاقية أيضاً إلى الطرق التي تسمح بتلبية احتياجات الأسر واحتياجات الأفراد (رعاية المسنين، والمعوقين، إلى غير ذلك) وتضمن في الوقت ذاته وضعاً مناسباً للعمال.

البرازيل. هذا أمر في غاية الأهمية لضمان الاستقلالية ومستوى عيش جيد للأطفال والمسنين والمعوقين، في الوقت الذي يتيح فيه لباقي أفراد الأسرة فرصة مزاولة العمل بأجر.

كندا. هذه قضايا متعلقة بسياسات أكبر نطاقاً تتجاوز نطاق هذه الصكوك.

الصين. ينبغي إدخال سياسات وطنية لتقديم رعاية مدعومة لمجموعات الأطفال والمسنين والأسر التي تحتاج إلى خدمات الرعاية الأساسية، فلا بد مثلاً للدول الأعضاء من إنشاء عدد أكبر من دور الحضانة ورياض الأطفال ودور المسنين. كما ينبغي تشجيع المنظمات والأفراد على القيام بذلك.

كولومبيا. من الأساسي عدم وضع متطلبات قد لا تلبى بالنسبة للعمال الآخرين.

كوستاريكا. إذا كان البلد قادراً من الناحية المالية على تنفيذ هذه التدابير.

قبرص. شريطة ألا يُمارس التمييز في الخدمات الوطنية لرعاية الأطفال وسياسات الرفاه الاجتماعي على أساس الجنسية أو العرق أو نوع الجنس وما إلى ذلك، وأن تمثل هذه الخدمات لاستراتيجيات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بالعمل والحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي، التي تركز أيضاً على أهمية تعزيز رعاية الأطفال والخدمات الاجتماعية.

فرنسا. فيما يتعلق بالعبارة "تقديم رعاية الأطفال وغير ذلك من أوجه الرعاية الشخصية"، ينبغي تناول مرافق رعاية الأطفال ورعاية العمال المستضعفين بشكل منفصل، وينبغي نقل رعاية الأطفال إلى السؤال ٥٩ (ب). والعبارة "تدابير جماعية سهلة المنال" تحتاج إلى التوضيح. وعوضاً عن عبارة "تعزز تدابير جماعية" يمكن أن تعزز سياسات أو تدابير تقدم مجموعة واسعة من الخدمات لتلبية احتياجات الأسر، وتسمح قدر الإمكان باستقلالية المسنين والمعوقين، وتمنح رعاية الأطفال التي تسمح للأبوين بالتوفيق بين العمل والأسرة على نحو أفضل.

غواتيمالا (ONAM و UMT). تقدم مراكز رعاية الأطفال دعماً جيداً للأهالي للعاملات.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لبنان. سيكون من الصعب تحقيق هذه التدابير في الدول النامية.

ماليزيا. مثلاً مراكز رعاية الأطفال في مكان العمل وفي المجتمع المحلي للتخفيف من درجة الاعتماد على العمال المنزليين الذين يقيمون مع صاحب العمل.

هولندا. ولكن لا ينبغي أن تستهدف التدابير بشكل خاص العمال المنزليين.

النرويج. في حين أن تقديم خدمات رعاية الأطفال وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة هي قضايا مهمة، فإن التوصية ستكون أداة أفضل لتحسين أوضاع العمال المنزليين إذا ركزت فقط على تعزيز سمة أكثر دقة وارتباطاً بحماية العامل.

بيرو. ينبغي أن تستعرض كل دولة عضو التشريعات القائمة ذات الصلة بالموضوع وتوائها مع الصك.

بولندا. يتجاوز المقترح نطاق الصك. فالصك متعلق بحماية العمال المنزليين وليس بسياسات الدولة في مجال دعم الأسر في توفير الرعاية لأفرادها.

البرتغال. على أي حال، لا يبدو أن توصية بشأن العمال المنزليين هي الصك الأنسب لتناول هذا الموضوع.

المملكة العربية السعودية. إيجاد مثل هذه التدابير قد يساعد على تقليل الحاجة إلى استخدام العمالة المنزلية، وخصوصاً بالنسبة لرعاية الأسرة العاملة.

جنوب أفريقيا. ينبغي ترك ذلك للسياسات واللوائح الوطنية.

السويد. ينبغي استعمال عبارة "رعاية أطفال جيدة".

سويسرا. إن توسيع نطاق التوصية ليشمل ميادين سياسية أخرى مثل سياسات الأسرة قد يؤدي إلى تجاوز النطاق الطبيعي للتوصية ولن يخدم بشكل كبير مصالح العمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٩. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٤. HUP (كرواتيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). هذه قضايا تدخل في تخصص مكتب العمل الدولي المعني بتعزيزها لأنها تعكس أولويات المنظمة المتفق عليها، ولا ينبغي التطرق إليها في إطار معيار من المعايير.

JCC (الأردن). يجب إجراء دراسات وتحديث القوانين واللوائح الوطنية بهذا الشأن.

UPS (سويسرا). يجب تقييم ذلك على المستوى الوطني.

IOE. هذه قضية تدخل في تخصص مكتب العمل الدولي المعني بتعزيزها لأنها تعكس أولويات المنظمة المتفق عليها.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٣.

نعم: ١٢١. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLUF (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الجمهورية الدومينيكية).

(اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، Alfa CNS-Cartel (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC ، IUF ،

ردود أخرى: ٢. CTA (الأرجنتين)، CTM (المكسيك).

التعليقات

FENATRAD (البرازيل). ينبغي التركيز على توفير دور الحضانة التي تعمل كامل الوقت وخلال العطل المدرسية، وتوفير التعليم الفعال والمتناسب مع المعايير المحلية والإقليمية.

GSEE (اليونان). ينبغي أن تؤكد على الواجب الرئيسي للدول المتمثل في إنشاء وتشغيل هياكل الدعم العامة لرعاية الأطفال، والمعاقين والمسنين.

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). وفقاً للاتفاقية رقم ١٥٦.

UNT (المكسيك). ينبغي إنشاء دور الحضانة والمدارس الداخلية من أجل تسهيل عمل العمال المنزليين.

(ب) تشجع التوازن بين العمل والحياة بالنسبة للأسر؛

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦ .

نعم: ٥٦. ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، الجمهورية العربية السورية، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٧. أستراليا، كندا، كولومبيا، اليابان، النرويج، بولندا، جنوب أفريقيا.

ردود أخرى: ٣. البرازيل، غواتيمالا، نيوزيلندا.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ٥٩(أ).

النمسا. نعم، إذا كان يكفي أن تعزز الدول الأعضاء سياسات من شأنها تشجيع التوازن بين العمل والحياة بالنسبة لأسر العمال المنزليين وفقاً لما يسري على العمال الآخرين، وإذا كانت تدابير أخرى لن تُتخذ لفائدة هذه الفئة من العمال.

بلجيكا. انظر السؤال ٥٩(أ).

البرازيل. يمكن تحقيق هذا التوازن عبر احترام حقوق العمال مثل ضمان سلامتهم وصحتهم المهنية إضافة إلى فترات الراحة. وعلى الدولة تعزيز فرص ممارستهم للأنشطة الترفيهية.

كندا. انظر السؤال ٥٩(أ).

الصين. مثلاً عبر تنفيذ أنظمة مرنة لساعات العمل.

كولومبيا. تتضمن البرامج القائمة المعنية برفاهية العامل وأفراد أسرته أيضاً.

غواتيمالا (DPS). لا.

غواتيمالا (UMT). من المهم تنظيم ساعات العمل وضمان الراحة الأسبوعية وأيام الإجازة والمشاركة في الطقوس الدينية.

غواتيمالا (ONAM). تكون الصحة العقلية للعاملات المنزليات أفضل عندما يستطعن الاعتماد على دعم مراكز رعاية الأطفال لأنهن لا يتعرضن للتمييز في عملهن ويتلقى أطفالهن الرعاية الضرورية.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

ماليزيا. العمل في المنزل أو ساعات العمل المرنة على سبيل المثال.

هولندا. انظر السؤال ٥٩(أ).

نيوزيلندا. هناك حق قانوني خاص في نيوزيلندا للمطالبة بترتيبات عمل مرنة بالنسبة للعمال الذين عملوا لمدة ستة أشهر أو أكثر والذين يعتنون بشخص آخر.

نيكاراغوا. إن التوفيق بين الدور الإنتاجي والإنجابي يكون أكثر صعوبة بالنسبة للعاملات المنزليات. فالعمل يبعهن عن أسرهن ويضعف صلتهم بأطفالهن.

النرويج. انظر السؤال ٥٩(أ).

بيرو. ينبغي وضع مبادئ توجيهية لتحقيق هذا الهدف.

بولندا. انظر السؤال ٥٩(أ).

البرتغال. انظر السؤال ٥٩(أ).

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٩(أ).

السويد. انظر السؤال ٥٩(أ).

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ٩. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٤. HUP (كرواتيا)، CONEP (بنما)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٥٩(أ). ينبغي أن يكون تحديد أهمية تعزيز التوازن بين العمل والحياة من أولويات أي معيار باعتباره النتيجة الإيجابية لتسهيل وتشجيع العمل المنزلي على المستوى الوطني.

UPS (سويسرا). انظر السؤال ٥٩(أ).

IOE. انظر السؤال ٥٩(أ). ينبغي أن يكون تحديد أهمية تعزيز التوازن بين العمل والحياة من أولويات أي معيار باعتباره النتيجة الإيجابية لتسهيل وتشجيع العمل المنزلي على المستوى الوطني، وينبغي عدم إحباطه عبر الإفراط في وضع اللوائح الجديدة.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٥ .

نعم: ١٢٣ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (أكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- Cartel Alfa (رومانيا)، CSDR (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CI (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زيمبابوي)، ITUC، IUF.

ردود أخرى: ٢ . CTA (الأرجنتين)، CTM (المكسيك).

التعليقات

ÖGB (النمسا). لا ينبغي أن يخلق تشجيع التوازن بين العمل والحياة أعباء على العمال في المنازل الخاصة. CMTC (كوستاريكا). لأنه ينبغي أن يتمتع العمال المنزليون بوقت فراغهم. CFDT (فرنسا). لفائدة جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون. UNT (المكسيك). لأن العمال المنزليين غالباً ما ينتهي بهم الأمر إلى عدم إنشاء أسرة نظراً إلى أن صاحب العمل يقول لهم دائماً بأنهم من أفراد الأسرة ولكن ليسوا كذلك في واقع الأمر بحيث أنهم يطردون دون أي مبرر.

(ج) تشجع استخدام العمال المنزليين في الفئات المهنية التي تتناسب مع تعليمهم ومهاراتهم؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٦ .

نعم: ٥٦ . ألبانيا، الأرجنتين، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، أكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، فرنسا، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ليتوانيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، المغرب، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

لا: ٧. أستراليا، كندا، الجمهورية التشيكية، اليابان، ماليزيا، النرويج، جنوب أفريقيا.
ردود أخرى: ٣. البرازيل، نيوزيلندا، بولندا.

التعليقات

أستراليا. انظر السؤال ٥٩(أ).

بلجيكا. انظر السؤال ٥٩(أ).

البرازيل. الأمر لا يتعلق بتعزيز استخدام العمال المنزليين، ولكن بضمان المساواة في الحقوق مع العمال الآخرين بشكل فعال.
كندا. انظر السؤال ٥٩(أ).

كولومبيا. يمكن القيام بذلك عبر الخدمة الوطنية للتعليم، كما هو الحال بالنسبة للعمال الآخرين.

فرنسا. ليس من الواضح ما إذا كان السؤال يشير إلى مركز العمل المنزلي والأجر الذي يتقاضاه العاملون فيه أو الكفاءات، وهما أمران ينبغي إدراجهما بشكل واضح. وينبغي أن يتساوى الأجر والمركز بمستوى مهارات العمال، وينبغي أن تتوافق المهام المنوطة بالعمال مع تعليمهم ومهاراتهم.

غواتيمالا (UMT). عند وضع برامج التدريب المهني، سيكون القطاع ذا صبغة مهنية ويمكن أن تتحسن الأجور.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

هولندا. انظر السؤال ٥٩(أ).

نيوزيلندا. انظر السؤال ٥٥.

نيكاراغوا. ينبغي أن يتحسن هذا القطاع بشكل تدريجي من حيث الأجور والإنتاجية. ويمكن كذلك أن تقدم مؤسسات التدريب المهني برامج خاصة لفائدة العمال المنزليين.

النرويج. انظر السؤال ٥٩(أ).

بيرو. ينبغي وضع قائمة بالأنشطة التي يمكن أن تصنف فيها الأعمال التي يقوم بها العمال المنزليون.

بولندا. في حين أنه ينبغي دون شك تشجيع الاستخدام الذي يتوافق مع التعليم والمهارات نظراً إلى طبيعة العمل المنزلي، فإن التعليم الرسمي والمهارات لا تكتسي أهمية كبيرة وتؤدي دوراً أقل أهمية مقارنة بالقطاعات الأخرى. والأمور التي قد تكون ذات أهمية أكبر هي التجربة العملية والعلاقات الشخصية والعلاقات مع صاحب العمل وأسرته. ولذا فإن تشجيع استخدام العمال المنزليين في الفئات المهنية التي تتناسب مع تعليمهم ومهاراتهم قد لا يكون ذا فائدة أكبر.

جنوب أفريقيا. انظر السؤال ٥٩(أ).

الولايات المتحدة. إذا كانت السياسات الوطنية تشجع هذا الاستخدام لفائدة جميع العمال.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٣.

نعم: ١٠. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، EK (فنلندا)، KT (فنلندا)، VTML (فنلندا)، ESEE (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما).

لا: ٣. HUP (كرواتيا)، UPS (سويسرا)، IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). انظر السؤال ٥٩(أ).

IOE. انظر السؤال ٥٩(أ). لا توضح الصيغة ما إذا كان العمل المنزلي مؤقتاً وليس مساراً مهنيًا، وما إذا كان هذا الأمر يعكس رغبات العمال المنزليين أو هي فقط تخمينات.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٤ .

نعم: ١٢٢ . UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنن)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينا فاسو)، ONSL (بوركينا فاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLUF (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (اكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، CGT (هندوراس)، ASI (آيسلندا)، CFTUI (الهند)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KPSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CGIL (إيطاليا)، CISL (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKIU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (مالاوي)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، NTUC (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS- Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زيمبابوي)، ITUC، IUFI.

ردود أخرى: ٢ . CTA (الأرجنتين)، CTM (المكسيك).

التعليقات

CFDT (فرنسا). عن طريق وضع جداول تتضمن الفئات والأجور مع مراعاة مهارات العامل.
JOC، COSYGA (غابون). من أجل أداء المهنة وإتقانها على نحو أفضل.
CTM (المكسيك). ينبغي تحديد الفئات حسب المهام التي يقوم بها العامل.
UNT (المكسيك). إضافة إلى تعزيز فرص استخدامهم.
CNT (النيجر). من أجل تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين ولأسرهم.

السؤال ٦٠ هل ترون أنه ينبغي للتوصية أن تنص على أنه ينبغي تشجيع الدول الأعضاء على مواصلة تحسين حماية العمال المنزليين، ولا سيما من خلال التعاون على الأصعدة الثنائية والإقليمية والدولية؟ يرجى توضيح ذلك.

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٤ .

نعم: ٦٢ . ألبانيا، الأرجنتين، أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، اكوادور، مصر، السلفادور، فنلندا، غواتيمالا، الهند، إندونيسيا، إيطاليا، لايفيا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، المكسيك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود،

المغرب، نيبال، هولندا، نيكاراغوا، النرويج، عُمان، بنما، باراغواي، بيرو، بولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، المملكة العربية السعودية، صربيا، سلوفينيا، جنوب أفريقيا، اسبانيا، سري لانكا، سورينام، السويد، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند، تونس، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.
لا: ٢. غينيا، اليابان.

التعليقات

الصين. مثلاً عن طريق الاتفاقات الثنائية/ متعددة الأطراف بشأن القضاء على العقوبات التي لا داعي لها للتنقل عبر الحدود وإبرام اتفاقات متبادلة بشأن الضمان الاجتماعي.

كولومبيا. وفقاً لمبدأي المساواة في المعاملة مع جميع العمال الآخرين وعدم التمييز ضدهم.

الجمهورية التشيكية. في إطار الجهود الرامية إلى تحسين مستمر لحماية جميع العمال.

مصر. وبصفة خاصة عبر التعاون بين الدول المرسلّة والدول المستقبلة.

السلفادور. تبين أن التعاون الدولي أسلوب مفيد لتعزيز المؤسسات والمهارات التقنية لمواردها البشرية.

فنلندا. هذه مسألة مهمة لنشر الممارسات الجيدة والمعلومات بخصوص حقوق الطرفين.

غواتيمالا (DPS). ينبغي إرساء التعاون بين وزارات العمل من أجل إضفاء الطابع المهني على العمل المنزلي.

غواتيمالا (UMT). يتعين على الحكومة بالتعاون مع المجتمع المدني والمجتمع الدولي تشجيع الاستراتيجيات باستمرار لتقييم الامتثال لقانون العمل.

غواتيمالا (ONAM). ينبغي أن يكون تعزيز تطوير مهارات العمال المنزليين هدفاً مشتركاً للحكومة والمجتمع المدني بدعم من المجتمع الدولي. وهذا من شأنه تحسين أوضاع الكثير من النساء اللواتي يُحرمن من أي فرص ويظنن طول حياتهن ضحايا التمييز والإهمال.

غينيا. لأن الأشخاص في غينيا يمارسون العمل المنزلي مؤقتاً ولا يتخذونه مساراً مهنيّاً.

الهند. ينبغي تشجيع الاتفاقات الثنائية وفتح العمل المشتركة والتدابير الإقليمية.

إندونيسيا. يمكن تحسين حماية العمال المهاجرين بهذه الطريقة.

اليابان. انظر السؤال ٣٥.

لاتفيا. انظر السؤال ٣٨.

موريشيوس. يمكن تحسين الحماية عبر تقاسم المعلومات بين الدول الأعضاء والاستفادة من أفضل الممارسات في تنظيم العمل المنزلي.

المكسيك. ولا سيما الدول الأعضاء المجاورة التي ترسل تدفقات كبرى من المهاجرين.

المغرب. في ميدان احترام الحقوق الأساسية للعمال.

نيبال. يمكن للبلدان المرسلّة ضمان حقوق العمال المنزليين المهاجرين عبر إبرام اتفاقات عمل مع البلدان المستقبلة يمكن على أساسها تسوية أية نزاعات مرتبطة بالعمال المنزليين المهاجرين. وهذا الأمر سيكفل لهؤلاء العمال نفس الرعاية والحماية اللتين يتمتعون بها في بلدانهم الأصلية. وقد يساعد التعاون الإقليمي والدولي على وضع برامج مشتركة تُنفذ في الإقليم بكامله للرفع من مركز العمال المنزليين والقضاء على الاتجار بالبشر في الإقليم.

هولندا. في حدود ما تملّيه الضرورة.

نيكاراغوا. يمكن أن تسمح التوصية بإدراج دعم العمال المنزليين في جدول أعمال منظمات التعاون الدولي.

بنما. ينبغي أن تحسن الدول الأعضاء حماية العمال المنزليين عبر استعمال ما يلزم من آليات مثل اتفاقات التعاون الثنائية والإقليمية والدولية. ومن الأساسي أن تخصص هذه الدول الموارد المالية الكافية لتحقيق هذا الهدف.

باراغواي. ينبغي تشجيع اتفاقات التعاون بين بلدان المنشأ وبلدان المقصد من أجل إتاحة نماذج لعقود التوظيف بهدف السماح لبلدان المقصد بالبحث عن العمال المنزليين في بلدان المنشأ وفقاً لأنماط تضعها مسبقاً الحكومات المعنية بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. كما ينبغي أن تشمل اتفاقات التعاون جميع القضايا المتعلقة بالإعادة إلى الوطن والدعوى القضائية.

بيرو. إن مقارنة القوانين وبذل الجهود المشتركة وتبادل التجارب على المستوى العالمي، كلها أمور ستساعد على احترام الأساس المنطقي للسك المتماثل في إعادة تقييم العمل المنزلي. وينبغي أن يتضمن التعاون: بذل البلدان المرسل والمرسل إليه الجهود المشتركة من أجل تحسين إدارة الهجرة؛ تعزيز تفتيش العمل؛ تقديم المساعدة القانونية لمنع العمل الجبري والاتجار بالبشر والممارسات التعسفية؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي؛ المراقبة الصارمة لوكالات التوظيف والاستخدام. كما ينبغي أن تهدف التدابير المشتركة إلى اتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات أخرى متاحة لتسوية النزاعات.

البرتغال. ينبغي أن يكون التعاون في قضايا أعم (مثل سياسات العمالة) وليس قضايا خاصة بالعمال المنزليين.

قطر. يجب على الدولة بمؤسساتها الثلاث، الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أن توحّد جهودها. ويجب أن يكون هناك تشاور وتنسيق بين الدول المرسل والمرسل إليه للمستقبل للعمال المنزليين بهدف توفير الحماية المطلوبة لهذه الفئة من العمال.

رومانيا. عبر اللقاءات التي تعمم الممارسات الجيدة في الدول الأعضاء.

جنوب أفريقيا. ينبغي أن يتضمن ذلك تدابير لمحاربة الاتجار بالبشر وفقاً للصوصك الدولية الأخرى. ولكن، يمكن أن يكون هذا الأمر موضوع قرار عوضاً عن أن يكون جزءاً من التوصية.

إسبانيا. عن طريق وضع السياسات التي تهدف إلى مراقبة ظروف عملهم خلال مدة العقد وتوفير المساعدة الضرورية لهم لمواجهة البطالة بعد انتهاء العقد والإعادة إلى الوطن.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١٠.

نعم: ٧. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، KEF (جمهورية كوريا).

لا: ٢. CONEP (بنما)، UPS (سويسرا).

ردود أخرى: ١. IOE.

التعليقات

HUP (كرواتيا). قد يكون من المفيد الاهتمام المستمر بالنتائج التي يحصل عليها العمال المنزليون والنقاش الدائر بين الشركاء الاجتماعيين، ولكن ينبغي تغيير الصيغة. فالنتائج والتجارب هي التي تحتاج إلى تحسين مستمر وليس نطاق القوانين واللوائح.

JCC (الأردن). بتبادل المعلومات الوصول إلى صيغ مثالية يتفق عليها الجميع.

IOE. يمكن أن تكون المناقشات بين الشركاء الاجتماعيين مفيدة. ولا حاجة إلى تحسين مستوى القوانين واللوائح والحماية ونطاقها، ولكن ينبغي توفير عمل قانوني وأمن للعمال المنزليين. ويمكن أن تساهم التوصية في تحقيق هذا الهدف.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٢٢.

نعم: ١٢٠. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، BWU (بربادوس)، CSA-Bénin (بنين)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، CNTB (بوركينافاسو)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، UGTE (الكوادور)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، CGT-FO (فرنسا)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)،

HMS (الهند)، CFTUI (آيسلندا)، ASI (هندوراس)، CGT (غينيا)، CNTG (غواتيمالا)، UNSITRAGUA (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، CISE (إيطاليا)، UGL (إيطاليا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CROC (المكسيك)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، GEFONT (نيبال)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CS (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، CCOO (اسبانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF.

ردود أخرى: ٢. CTA (الأرجنتين)، NTUC (نيبال).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، CSA-Bénin (بنن)، FS and UGT (البرازيل)، CLC (كندا)، CGT (كولومبيا)، LO (الدانمرك)، CASC، CNTD، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS، FEASIES (السلفادور)، ASI (آيسلندا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، LO (النرويج)، CUT-A (باراغواي)، CTP، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUUF. انظر السؤال ٥٨.

BAK (النمسا). ينبغي تحديد هذه الأحكام على أساس تجارب التبادل الدولي والإقليمي بين نقابات العمال ورابطات العمال. انظر أيضاً إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة.

BILS (بنغلاديش). ينبغي أن يؤدي هذا التعاون إلى تحرك غير مقيد للعمال المنزليين، وتناسق القواعد واللوائح على الصعيد العالمي فيما يخص حقوق العمال المنزليين وإعاناتهم، وتدابير وقائية خاصة ضد الاتجار بالنساء والأطفال.

FENATRAD (البرازيل). انظر السؤال ٥٨. ينبغي أيضاً تشجيع التعاون الفعال الذي يحدد مسؤولية كل طرف ووضع المبادئ التوجيهية الدنيا. كما ينبغي تعزيز مواعمة القوانين الوطنية.

ONSL (بوركينافاسو). ينبغي أن يهدف هذا التعاون إلى تحسين إدارة الهجرة ووضع تدابير ضد الممارسات التعسفية، وأن يساعد على إيجاد حلول للمنازعات وآليات لتسوية النزاعات.

CTRN (كوستاريكا). عن طريق منح العمال المنزليين المهاجرين الوضع القانوني نفسه وحقوق العمل نفسها التي يتمتع بها العمال المواطنون عبر مواعمة القوانين.

DEOK (قبرص). هذا أمر مهم ينبغي تنفيذه كمسألة عاجلة.

JOC، COSYGA (غابون). على الدول الأعضاء مراعاة خصوصية العمال المنزليين المهاجرين كما هو واضح من خلال عدد من الأمثلة حول الضمان الاجتماعي أو الاتفاقات الثنائية.

GSEE (اليونان). انظر السؤال ٣٠.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). ينبغي أن تتضمن هذه التدابير تسوية وضعية العمال المنزليين المهاجرين. كما ينبغي وضع برامج تعليمية ومهنية وتدريبية لإضفاء الطابع المهني على العمل المنزلي.

CGT (هندوراس). يمكن أن تتعاون الدول الأعضاء التي تتشارك بعض السمات من حيث الثقافة واللغة والعادات.

HMS (الهند). ينبغي أن تحتفظ الدول الأعضاء بسجلات كاملة للعمال وأن تساعد في حالة وقوع مشاكل.

CISE (إيطاليا). ينبغي تعزيز التعاون بين البلدان المرسلات والبلدان المستقبلة من أجل حماية أفضل للعمال المنزليين ورصد احترام حقوقهم الأساسية، بما فيها الحق في معاش الشيخوخة. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تضطلع بدور في تعزيز هذه الاتفاقات ورصد تنفيذها.

UIL (إيطاليا). في إيطاليا يشكل العمال المنزليون المواطنون ١٠ في المائة فقط، في حين أن بقية العمال المنزليين هم عمال مهاجرون. ومن المهم رصد هذا التدفق المهم للمهاجرين وتعزيز التعاون الدولي.

COTU-K (كينيا). انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

CTM (المكسيك). ينبغي أن تكون الاتفاقيات الدولية بمثابة مبادئ توجيهية.

UNT (المكسيك). ينبغي أن تتخذ البلدان تدابير لمنع الاتجار بالبشر واستغلال العمال ومزاولة الأطفال للعمل المنزلي واستغلال الأطفال جنسياً، ولتضمن استفادة العمال المنزليين المهاجرين الذين يوجدون في وضع غير قانوني من الحماية في البلدان المستقبلة.

FNV (هولندا). ينبغي أن تنص التوصية على أحكام للتعاون بين بلدان منشأ وبلدان مقصد للعمال المنزليين المهاجرين، أي التعاون بين البلدان المرسل والمرسل إليه من أجل تحسين إدارة الهجرة في مجالات وضع طرق قانونية لهجرة اليد العاملة وتعزيز تنفيذ العمل والتعاون القانوني في حالة الاتجار بالبشر والممارسات التعسفية، والحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي والمراقبة الصارمة لأنشطة وكالات التوظيف والاستخدام (طبقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١) والمتعاقدين من الباطن، ومحاربة سوء استعمال مخططات الرعاية. كما ينبغي أن يشمل التعاون وضع تدابير مشتركة، بما فيها الدعم القانوني، لاتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية وإيجاد حلول لها عبر سبل الانتصاف القانونية أو أية آليات متاحة لتسوية النزاعات.

CNT (النيجر). هذا سيحد من الاتجار بالبشر.

PWF (باكستان). انظر السؤال ٥٨.

CS (بنما). لأن ملايين الأشخاص يزاولون هذه المهنة في العالم ويساهمون في اقتصاد البلدان النامية.

TUCP، FFW، APL (الفلبين). انظر السؤال ٥٧(أ).

FNPR (الاتحاد الروسي). في المقام الأول من خلال مواءمة قوانين الهجرة في الدول الأعضاء في الاتحادات والتحالفات الاقتصادية الدولية والإقليمية.

NWC (سري لانكا). ينبغي أن تضع الاتفاقات الثنائية إطاراً مناسباً لتنظيم هجرة اليد العاملة ويمكنها أن تنص على تبادل المعلومات واتخاذ تدابير ضد الدعاية المضللة، وشروط الهجرة ومعاييرها وتنظيم التوظيف والإجراءات الإدارية بما فيها تكاليف التوظيف وشروط النقل والسفر والإعالة والمساواة في المعاملة والغذاء والسكن والضمان الاجتماعي وعقود العمل وتسوية النزاعات والاستقرار الوظيفي وسفر العودة وفترة صلاحية العقد، واشترط أن تتمشى الاتفاقات الفردية مع اتفاق وطني نموذجي.

PIT-CNT (أوروغواي). عن طريق التعاون الإقليمي والدولي على وجه الخصوص.

السؤال ٦١ هل هناك سمات فريدة في القوانين أو الممارسات الوطنية يحتمل أن تثير صعوبات في التطبيق العملي لهذه الصكوك؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٦٠.

نعم: ٣٥. أستراليا، النمسا، البحرين، بلجيكا، البرازيل، كندا، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، كرواتيا، قبرص، اليونان، غواتيمالا، غينيا، الهند، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، لبنان، ماليزيا، موريشيوس، المغرب، نيبال، نيكاراغوا، عُمان، باراغواي، بيرو، بولندا، المملكة العربية السعودية، سلوفينيا، إسبانيا، سورينام، سويسرا، الجمهورية العربية السورية، تايلند.

لا: ٢٢. ألبانيا، الأرجنتين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، كوبا، مصر، السلفادور، فنلندا، ليتوانيا، المكسيك، جمهورية مولدوفا، هولندا، البرتغال، قطر، رومانيا، صربيا، جنوب أفريقيا، السويد، الإمارات العربية المتحدة، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن.

ردود أخرى: ٣. نيوزيلندا، بنما، تونس.

التعليقات

الأرجنتين. شريطة أن يكون تنفيذها على أساس الحوار الدائم والحملات الإعلامية.

أستراليا. يُصنف العمال في أستراليا، بمن فيهم العمال المنزليون، في فئة "المستخدمين" أو فئة "المتعاقدين المستقلين" وكلتا الفئتين تتمتعان بحماية تشريعية قوية مدعومة بنظام شامل للامتثال. والتطبيق الشامل للاتفاقية على جميع العمال الذين يزاولون العمل المنزلي سيثير قضايا الامتثال لأن استحقاقات الاستخدام تقتصر بشكل عام على "المستخدمين" على عكس "المتعاقدين". ولذا ينبغي أن تنص الاتفاقية الجديدة على استثناء العمال الذين يعملون بموجب ترتيبات تجارية حقيقية. وإلا، فإن أستراليا تتوقع مشاكل في المصادقة

على الصكوك المقترحة أو تطبيقها. ويتمتع المستخدمون في أستراليا بحد أدنى من الإعانات التي يضمنها القانون، ويمكن للطرفين التفاوض على ترتيبات أكثر تفصيلاً على مستوى المنشأة. وينبغي أن تركز الأحكام في الاتفاقية على وضع الحقوق الأساسية في استحقاقات معينة مع وصف دقيق للاستحقاقات المدرجة في التوصية بهدف الاسترشاد.

النمسا. يمكن أن تظهر مشاكل خاصة فيما يتعلق بتنظيم شامل لأوقات البقاء في الاحتياط، ولا سيما ما يرتبط برعاية الأشخاص المحتاجين إلى الرعاية، لأن قانون الرعاية المنزلية ينص على أن ساعات البقاء في الاحتياط قد لا تحسب في بعض الأحيان كساعات عمل.

بلجيكا. المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال الآخرين فيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل (انظر السؤال ٢٤)؛ واستبعاد بعض العمال المنزليين من التأمين الاجتماعي (انظر السؤال ١٢ ج)).

البرازيل. العائق الرئيسي في البرازيل هو الحق في احترام حرمة المنزل، الذي يقيد عمليات تفتيش العمل. وإذا نص الصك على أن لمنظمات العمال المنزليين الحق في المفاوضة الجماعية، فستحتاج البرازيل إلى تعديل تشريعها.

كندا. تتحمل الحكومة الاتحادية في كندا المسؤولية التشريعية عن البرامج التي تسمح بهجرة العمال المنزليين إلى كندا. ويمكن أن يطلب مقدم للرعاية يعيش مع صاحب العمل طلباً للإقامة الدائمة بعد الوفاء بشروط البرنامج. ويندرج تشريع معايير استخدام العمال المنزليين ضمن الولاية القضائية للمقاطعات والأقاليم وتختلف أحكامها ونطاقها من ولاية قضائية إلى أخرى. وبالتالي، فإن ظروف العمل الدنيا المنصوص عليها في القانون وتعريف العمل المنزلي والعمال تختلف في كندا من منطقة إلى أخرى. وقد لا تكون النماذج الصناعية التقليدية مناسبة لبعض العمال المنزليين، وهكذا فينبغي للصك أن يقر بنماذج أخرى للتمثيل والنهج الابتكارية.

الصين. من الصعب وضع معايير موحدة للعمل المنزلي في دول يختلف وضعها الاقتصادي ودرجة نموها. وينبغي إجراء مزيد من الدراسات حول ما إذا كان ينبغي إدراج العمل المنزلي في نطاق قانون العمل أم لا. ومن الموصى به عند صياغة الصك الدولية إيلاء الاعتبار الكامل لخصائص العمل المنزلي فيما يخص مكان العمل وساعات العمل والأجور.

كولومبيا. قد يكون من الصعب على الحكومات الامتثال لأحكام موضوعه على مستوى دولي يفوق مصادر القانون الوطنية. وفي كولومبيا، أدرجت أحكام قانون العمل المعنية في مدونة العمل التي تضع المعايير الدنيا لجميع العمال دون استثناء.

كوستاريكا. تكمن المشكلة الرئيسية في القيود المفروضة على قدرة مفتشي العمل على رصد ظروف عمل العمال المنزليين لأن مكان عملهم هو المنازل الخاصة التي يقيد الدستور الوصول إليها وفقاً لمبدأ حرمة المنزل.

كرواتيا. عندما يكون صك دولي ما مفصلاً جداً وينص على مجموعة واسعة من حقوق العمال، يكون هناك دائماً خطر محتمل عند تطبيقه. ولذا، لا بد من اتخاذ تدابير إضافية وتنظيم حملات ترويجية لاعتماد عدد كبير من الدول الأعضاء لهذا الصك.

كوبا. نظراً إلى أن العمال المنزليين في كوبا قليلون جداً أو غير موجودين تقريباً، والحماية الاجتماعية والحقوق التي تنطبق على جميع العمال، فلا ضرورة إلى وضع لوائح خاصة للعمال المنزليين، وجرى تعزيز هذا الوضع عبر اعتماد صك خاص بهم.

قبرص. قد يكون من الصعب إنفاذ التشريع بشأن السلامة والصحة في العمل بالنسبة للعمال المنزليين نظراً إلى الحق الدستوري في حرمة البيت وحق صاحب العمل في الخصوصية.

السلفادور. يقضي التشريع في السلفادور بأن العمال المنزليين لهم الحق في الحماية من حيث الأجور وساعات العمل والإجازة السنوية والضمان الاجتماعي والتعويض عن إنهاء العقد والإعانات الاجتماعية العامة.

اليونان. لا يتمتع العمال المنزليون الذين يقيمون مع صاحب العمل في اليونان بموجب قانون العمل والاتفاق الجماعي الوطني العام للعمل بالحماية من حيث الحد الأدنى للأجور. وبشكل عام، لا ينطبق تشريع السلامة والصحة في العمل على العمال المنزليين. ويحظر الدستور مفتشي العمل من دخول المنازل الخاصة دون وجود ممثل عن السلطة القضائية ولا يسمح بذلك إلى في الحالات التي حددها القانون. ورغم ذلك، يمكن للعمال اللجوء إلى خدمات المفتشية الاجتماعية المحلية وطلب التدخل والمساعدة لتسوية المشاكل المرتبطة بالعمل.

غواتيمالا (DPS). قد تمثل التقاليد الوطنية مشكلة بالنسبة إلى تطبيق الصك.

غواتيمالا (UMT). غالباً ما تؤثر المصالح الاقتصادية والسياسية للبلدان النامية على اعتماد التشريعات ذات الصلة بالموضوع.

غواتيمالا (ONAM). يتردد أصحاب العمل أحياناً في تحسين ظروف العمل ومنح الحماية للعمال المنزليين. ولكن إذا أثبتت هذه القضية باعتبار أنها في صالح أصحاب العمل أيضاً، يمكن أن يتغير الوضع.

غينيا. نظراً بصورة أساسية إلى نقص الموارد لدى الإدارة.

الهند. بما أن العمال المنزليين غير منظمين، فإن تحديد مركزهم مشكلة كبيرة. وقد سنت الهند قانون الضمان الاجتماعي للعمال غير المنظمين لسنة ٢٠٠٨. ومُنِع استخدام الأطفال في العمل المنزلي منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. كما شرعت الحكومة المركزية والإقليمية في دلهي بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في مبادرة إنمائية لفائدة العمال المنزليين/مساعدتي الخدمة المنزلية. وستقدم هذه المبادرة دروساً في تطوير المهارات على المدى القصير عبر ترتيبات الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

إندونيسيا. ترتبط صعوبات التنفيذ بالاقتصاد غير المنظم.

اليابان. إذا كان صاحب عمل العامل المنزلي شخصاً عادياً، فإن فرض الحقوق والواجبات التي تسري على عمال القطاعات الأخرى قد يخلق صعوبات. وبما أن العمل المنزلي ينطوي على تلبية الاحتياجات المختلفة التي تظهر بين الفينة والفينة في الحياة اليومية للأسرة، فإنه من الصعب بطبيعة الحال، إرساء ساعات عمل وساعات راحة محددة، إضافة إلى صعوبة تحديد مواصفات عمل العمال المنزليين بشكل دقيق بخلاف العمال العاديين. ولذا، ينبغي أن يترك لكل بلد اتخاذ قرار بشأن تطبيق كل حكم من أحكام الصك الجديد أو الصكوك الجديدة مع مراعاة الوضع الحالي لهؤلاء العمال في البلد المعني.

جمهورية كوريا. ينص قانون جمهورية كوريا بشأن معايير العمل على استبعاد العمال المنزليين من قوانين العمل نظراً إلى الطبيعة الفريدة لعملهم. وهكذا، لا يمكن أن تُطبق عليهم المعايير ذاتها التي تطبق عموماً على العاملين بأجر.

لبنان. ستكون الصعوبات في تحقيق التوازن بين احترام مبدأ الخصوصية في المنزل وضمان حقوق العمال المنزليين.

ماليزيا. لم يستخدم قانون ماليزيا مصطلح "العامل المهاجر" واستخدم مصطلح "العامل الأجنبي".

موريشيوس. قد يتعثر التطبيق بسبب انعدام زيارات مفتشي العمل للمنازل من أجل تفادي النزاعات المحتملة فيما يتعلق بمبدأ خصوصية المنزل، والصعوبة العملية التي يواجهها العمال المنزليون لتنظيم أنفسهم والمشاركة في المفاوضة الجماعية بسبب انعزالهم في المنازل.

المكسيك. يخضع العمل المنزلي، بشكل عام، للتشريع الوطني. ولكن قد يكون من الصعب من حيث الممارسة، اعتماد خطط العمل المناسبة لأن الخدمات التي يقدمها العمال المنزليون مختلفة جداً ولديهم أكثر من صاحب عمل واحد وفترة استخدامهم قصيرة نوعاً ما.

المغرب. يمكن أن تثير خصوصية العمل المنزلي مشاكل عملية في التطبيق في كل بلد.

نيبال. العمل المنزلي في نيبال منتشر ويعمل فيه الأطفال والبالغون. وبشكل عام، يُؤتى بالأطفال من المناطق الريفية لاستخدامهم في العمل المنزلي في خرق للحد الأدنى القانوني للسّن. ويبقى العمال المنزليون عموماً عند صاحب العمل على مدار الساعة، مما يصعب من التنفيذ الفعلي لأحكام فترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية. وهؤلاء العمال غالباً ما يكون مستواهم التعليمي ضعيفاً ولا يعرفون حقوقهم. كما أنهم ينتمون إلى المجتمعات المتخلفة اجتماعياً وليس لهم أي وزن في المجتمع.

نيوزيلندا. انظر السؤالين ١ و ٢. ينطبق تشريع العمل في نيوزيلندا عموماً على جميع العمال.

نيكاراغوا. من بين العوائق الرئيسية الخصائص الثقافية والمصالح الاقتصادية.

عُمان. تختلف ظروف العمل ونوعية العاملين في المنازل اختلافاً كبيراً من دولة إلى أخرى وتختلف في الدول المرسلّة والدول المستقبلة.

بنما. تلتزم حكومة بنما بضمان اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على حقوق الأشخاص المقيمين في البلد، سواء أكانوا مواطنين أو أجانب. ويترتب هذا الواجب على الدول الأخرى على أساس المعاملة بالمثل.

باراغواي. ستكون هناك تناقضات بين أحكام مدونة العمل المتعلقة بالعمل المنزلي والصكوك. وفي حالة اعتماد هذه الأخيرة، فينبغي مواءمة القانون الوطني مع الصكوك.

بيرو. تتعلق الصعوبة الرئيسية برصد احترام أصحاب العمل لالتزاماتهم بسبب ترددهم في التعاون مع المفتشين.

بولندا. إن ظاهرة العمل المنزلي محدودة في بولندا. وباستثناء رعاية الأطفال أو أفراد الأسرة المرضى (علاقات استخدام أكثر دواماً)، فإن العمل المنزلي عادة ما يكون ذا طبيعة مؤقتة (التنظيف في عدد المنازل) ويزاوله الشباب/الطلبة أو المتقاعدون الذين لا يرغبون في أن تكون علاقة الاستخدام هذه علاقة منظمة. ولا حاجة إلى أن يشمل التأمين الاجتماعي هؤلاء الأشخاص. ويشعر أصحاب العمل بالقلق إزاء أعباء الالتزامات الإدارية التي تكون مفروطة مقارنة بدرجة الدعم الفعلي الذي يقدمه العامل المنزلي للأسرة. ومحاولات تنفيذ اللوائح المتعلقة بالعمل المنزلي (رعاية الأطفال) لم تلقَ أي اهتمام مشترك.

البرتغال. باستثناء بعض القضايا الغريبة عن بعض السياقات الاجتماعية والثقافية والتي يمكن، على أي حال، معالجتها في وضع صكوك محتملة.

المملكة العربية السعودية. اختلاف المفاهيم فيما يتعلق بالعمالة المهاجرة والعمالة المتعاقدة وكذلك اختلاف المبادئ والأحكام الدينية والعادات الاجتماعية بين الدول قد يؤثر في فعالية تطبيق هذه الصكوك.

سلوفينيا. لا توجد أي عادات خاصة بالعمل المنزلي في سلوفينيا، ولا يشمل هذا العمل في الوقت الحالي إلا عدداً قليلاً من الأشخاص رغم أن عددهم قد يرتفع. وهذا هو السبب في عدم تنظيم هذا النوع من العمل على نحو مفصل من الناحية القانونية، لا سيما وأن النظام القانوني يسعى مبدئياً إلى المساواة في معاملة جميع العمال. أضف إلى ذلك أن مفتشي العمل قد يواجهون صعوبات في مراقبة احترام القانون نظراً إلى وجود الحق في الخصوصية. وليس من الممكن الدخول إلى المباني الخاصة إلا عند الحصول على موافقة أو أمر قضائي مسبق. وهناك تساؤلات بخصوص مسألة كيف يمكن أن يحدد مفتش ما خلال قيامه بزيارة تفتيش بشأن السلامة والصحة المهنية، ما إذا كانت بيئة العمل تستوفي جميع المعايير القانونية نظراً إلى تنوع مهام العامل المنزلي. كما يشكل تفتيش المنازل عبئاً إضافياً على مفتشي العمل الذي يواجهون أصلاً أعباء ثقيلة. وتنفيذ حقوق العمال يتوقف كذلك على الموظفين والقدرات التقنية لهيئة الإشراف.

إسبانيا. إن المبدأ الذي ينطبق بموجب قانون العمل بكامله على العمال المنزليين لا يتماشى مع النظام القانوني في إسبانيا، الذي ينظم هذا النشاط باعتباره علاقة استخدام خاصة تنطبق عليها أحكام خاصة. ولذا، فإن الأحكام العامة تنطبق على العمال المنزليين فقط في الجوانب التي لا تنظمها الأحكام الخاصة، فالتشريع الإسباني على سبيل المثال يستبعد العمال المنزليين من حماية الأجور في حالة إفسار صاحب العمل ومن الوقاية من الأخطار المهنية. أضف إلى ذلك أنه رغم أن جميع العمال يتمتعون بحقي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فإنهم لا يمارسون هذين الحقين بشكل دائم لأنهم يعملون في منازل خاصة مما يصعب عليهم التنظيم والمشاركة في نقابات العمال. وفي حالة اعتماد الصك، من المحتمل أن تنشأ صعوبات عند تطبيقه عملياً فيما يتعلق بالأسئلة ١٩ و ٢٢ و ٢٤ (التي تشير إلى مضمون الاتفاقية المحتملة) وما يتعلق بجوانب السلامة والصحة المهنية (ما يخص مضمون التوصية المحتملة).

سويسرا. إذا تعلق الأمر باتفاقية، فهناك عدد من المشاكل المحتملة. بحيث أن الكنتونات تتحمل مسؤولية إصدار تصاريح الإقامة ويطلب منها أيضاً إصدار عقود العمل العادية بالنسبة للعمال المنزليين. هناك أحكام قانونية مختلفة لمجموعات الدول الاتحاد الأوروبي التالية EU17 و EU8 و EU2 ودول أخرى (وفي حالة دول مجموعة EU17، بخلاف الدول الأخرى، لا تُفحص عقود العمل عند دخول العمال إلى البلد).

الجمهورية العربية السورية. يحتاج الأمر إلى مراجعة التشريعات.

تايلند. لا تشمل القوانين الوطنية القائمة جميع القضايا التي تطرقت لها الصكوك نظراً إلى اختلاف الثقافات والقيم.

تونس. يتوخى التشريع التونسي ضمان حماية خاصة لهذه الفئة من العمال.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. إن الصك الموصى به سيساعد على الانتقال من التشريع الحالي إلى الإصلاحات التشريعية المتعلقة بحقوق العمال المنزليين.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٦. CNI (البرازيل)، HUP (كرواتيا)، ESEE (اليونان)، KEF (جمهورية كوريا)، CONEP (بنما)، IOE.

لا: ١. ANDI (كولومبيا).

ردود أخرى: ٤. SEV (اليونان)، DPN APINDO (إندونيسيا)، JCC (الأردن)، UPS (سويسرا).

التعليقات

CNI (البرازيل). تتعلق الصعوبات بالمفاوضة الجماعية وتفتيش العمل في المنازل الخاصة.
HUP (كرواتيا). ينبغي الاتفاق على المبادئ الأساسية بين صاحب العمل والعمال. وهذا سيؤثر في الرغبة في اعتماد تدابير على المستوى الوطني.

ESEE (اليونان). من المطلوب إجراء مناقشة مع ممثلي الهيئات الحكومية المختصة مسبقاً.

SEV (اليونان). انظر السؤال ١١.

DPN APINDO (إندونيسيا). ينبغي أن يتفق الطرفان على وضع الحد الأدنى للأجور.

KEF (جمهورية كوريا). لا يشمل قانون العمل الوطني العمال المنزليين. وإذا طُبقت قوانين العمل بشكل غير معقول على هؤلاء العمال، فإن ذلك قد يؤدي إلى فقدان فرص العمل. فلمعظمهم علاقات وثيقة مع أصحاب عملهم ويعتبرونهم من "أفراد الأسرة". ولذا، فإن تطبيق علاقة استخدام رسمية وصارمة كما هو الحال بالنسبة للفئات الأخرى من العاملين بأجر قد يسبب مشاكل لا تتماشى مع الواقع.

UPS (سويسرا). السؤال غير دقيق.

IOE. هذا شاغل كبير يمكن التخفيف من حدته إذا كان هناك صك يركز بشكل سليم على القواعد والمبادئ الأساسية التي يمكن أن يتفق عليها أصحاب العمل والعمال وعبر وضع توصية عوضاً عن اتفاقية. وهناك جانب مهم أيضاً هو وجود الإرادة في المشاركة في القضايا الوطنية التي تُثار أثناء المناقشات وإن كان ذلك في سياق صك عام يمكن أن يصادق عليه على نطاق واسع.

العمال

مجموع عدد الردود: ٨١.

نعم: ٥٢. CTA (الأرجنتين)، BAK (النمسا)، BILS (بنغلاديش)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، CNTB (بوركنافاسو)، ONSL (بوركنافاسو)، CLC (كندا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CMTC (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، UGTE (اكواور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، CGT (هندوراس)، KSPI (إندونيسيا)، KSPSI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، SEKRIMA (مدغشقر)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NTUC (نيبال)، FNV (هولندا)، CAUS (نيكاراغوا)، CNT (النيجر)، PWF (باكستان)، CUT (بيرو)، NSZZ (بولندا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، NTUF (سري لانكا)، USS (سويسرا)، UGTT (تونس)، TÜRK-İŞ (تركيا)، FPU (أوكرانيا)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة).

لا: ٢٣. ÖGB (النمسا)، BWU (بربادوس)، COB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، FENATRAHOB (دولة بوليفيا المتعددة القوميات)، DEOK (قبرص)، CMKOS (الجمهورية التشيكية)، LO (الدانمرك)، CTS (السلفادور)، COSYGA (غابون)، JOC (غابون)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، HMS (الهند)، CROC (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، CATP (بيرو)، CGTP-IN (البرتغال)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، CCOO (اسبانيا)، CSTT (توغو)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، PIT-CNT (أوروغواي).

ردود أخرى: ٦. GFBTU (البحرين)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWFU (كمبوديا)، CNTG (غينيا)، CNTS (السنگال).

التعليقات

CTA (الأرجنتين). يعمل أكثر من ٩٠ في المائة من العمال المنزليين في القطاع غير المنظم في الأرجنتين ويفتقرون إلى الحماية القانونية ويتقاضون أجوراً أقل بكثير من الحد الأدنى. كما أن العمل المنزلي يخضع لتشريع خاص يمنح هؤلاء العمال حماية ضعيفة مقارنة بجميع العمال الآخرين. ويعانون من عدم المساواة في المعاملة بدون مبرر من حيث تنظيم ساعات العمل وفترة الراحة الأسبوعية وإنهاء العقد (فترة الإخطار والتعويض مثلاً)، والإجازة السنوية والسلامة والصحة المهنية، إلى آخره.

BAK (النمسا). تدخل المعايير المقترحة مثل هجرة اليد العاملة والحد الأدنى للسكن ضمن الحماية القانونية في النمسا. ويمكن أن يؤثر الاستبيان نقاشات تؤدي إلى تدهور اللوائح القانونية الحالية عوضاً عن تحسينها. وعلى وجه الخصوص، تتناول التوصية المقترحة بتفصيل المحتوى الأساسي لمعايير الحماية التي لا يمكن أن تكون فعالة إلا إذا كانت حقوقاً قابلة للإنفاذ. وهكذا، فإن الأحكام بشأن عقد العمل وساعات العمل وفترات الراحة والإجازة السنوية وحماية الحياة والصحة وشهادة الاستخدام والحد الأدنى للسكن وظروف عمل لائقة لفائدة العمال الذين يقيمون عند صاحب العمل والأجور اللائقة، ينبغي أن تكون أدنى ما يمكن أن تتضمنه الاتفاقية.

BILS (بنغلاديش). العمال المنزليون غير مشمولين حالياً بقانون العمل، ولكن تنطبق عليهم بعض القوانين الأخرى مثل القانون ضد الممارسات التعسفية الخطيرة. ومهما يكن، فإن الصكوك القانونية المتاحة لا تمنح الحماية القانونية الفعالة لهؤلاء العمال.

CSA-Bénin (بنن). يتمتع صاحب العمل بحرية تصرف واسعة فيما يتعلق بالتوظيف والطرده.

FENATRAD (البرازيل). إمكانية تفتيش المنازل وتحديد ساعات العمل والإقرار بشكاوى العمل التي يتقدم بها العمال المنزليون.

FS (البرازيل). لا بد من تعديل بعض القوانين ذات الصلة في البرازيل. والقضية الأكثر صعوبة هي التمييز الذي تفرضه المادة ٧ من الدستور التي ينبغي تعديلها أيضاً.

CNTB (بوركنافاسو). يمكن أن تظهر بعض الصعوبات بسبب الممارسات الاجتماعية والثقافية، والتفريق بين مختلف أنواع العمل المنزلي، والتفريق بين المهام التي يمكن الاتفاق عليها في العقد وبين المهام التي يقوم بها أفراد الأسرة.

ONSL (بوركينافاسو). تتمثل الصعوبة الكبيرة في الوسائل اللوجيستية لخدمات تفتيش العمل التي لا تسمح بمراقبة فعالة لأوضاع العمال المنزليين.

CLUF، CWLFU، CFITU (كمبوديا). ينبغي أن تفرض القوانين الوطنية المعنية عقوبات على الجناة.

CLC (كندا). تُحرم بعض فئات العمال المنزليين في مقاطعات ألبرتا وأونتاريو ونيو براونزويك الكندية من الانخراط في النقابات رغم أن المحكمة العليا الكندية أصدرت قراراً بأن جميع العمال الكنديين لهم الحق الدستوري في المفاوضة الجماعية. وهذه القوانين سيحكم عليها في الغالب بأنها غير دستورية وستُحذف عند عرضها على المحاكم.

CGT (كولومبيا). الصعوبات الاقتصادية والسياسية.

CUT (كولومبيا). لم تصادق كولومبيا على معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وحتى إن صادقت عليها فلا تطبقها.

ASTRADOMES (كوستاريكا). لا بد من مراجعة التشريع الوطني من أجل حماية العمال المنزليين العاملين بعض الوقت والعمال المنزليين المهاجرين وضمان المساواة بين العمال المنزليين والعمال الآخرين من حيث الحد الأدنى للأجور.

CMTIC (كوستاريكا). ينبغي مراجعة تشريع كوستاريكا بشأن العمل المنزلي.

SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). انظر السؤال ٦٣.

COSYGA، JOC (غابون). على العكس من ذلك، فإن التصديق على هذه الصكوك الجديدة سيكون فرصة سانحة لتعزيز التشريع في غابون.

GSEE (اليونان). يُعتبر العمل المنزلي، من حيث التشريع والممارسة، حالة غير نمطية ولا يشملها قانون العمل والأحكام المهمة للضمان الاجتماعي. ومن بين الصعوبات المطروحة: حجم العمل المنزلي غير المنظم واستحالة رصده؛ الافتقار إلى أحكام واضحة للحماية؛ عدم تطبيق أحكام الضمان الاجتماعي بأثر رجعي عند تقديم الشكاوى؛ إلى غير ذلك.

UNSITRAGUA (غواتيمالا). تهدف مبادئ الدستور وقانون العمل إلى ضمان الحماية نفسها لجميع العمال. وتكتسي الإرادة السياسية لكل من أصحاب العمل والعمال والدولة أهمية قصوى.

CGT (هندوراس). قد تطرح المشاكل الاقتصادية بعض الصعوبات.

KSPSI، KSBSI، KSPI (إندونيسيا). خصوصاً فيما يتناول "العلاقة الأسرية" بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم.

ITUC (أيرلندا). شجعت "مدونة الممارسات لحماية الأشخاص المستخدمين في منازل الآخرين" في أيرلندا على امتثال أفضل واحترام أكبر لحقوق العمال في البلد. ولكن وضع اتفاقية لمنظمة العمل الدولية مرفقة بتوصية سيكون خطوة مهمة إلى الأمام وسيبرز حق العمال المنزليين في العمل اللائق في أيرلندا.

UIL (إيطاليا). ينص قانون الهجرة الأخير على الجريمة السخيفة "الهجرة غير القانونية". كما أن ذلك سينطوي على دفع هؤلاء العمال ضريبة لا تطاق.

JTUC-RENGO (اليابان). قد تكون هناك صعوبات فيما يتعلق بتطبيق الصكوك، مثل ما يرتبط بساعات العمل، وذلك حسب تعريف مصطلح "العمل المنزلي" ومصطلح "العمل المنزلي".

COTU-K (كينيا). الفقر والركود الاقتصادي والموارد المحدودة.

FKTU (جمهورية كوريا). لا يشمل قانون معايير العمل في جمهورية كوريا، العمال المنزليين طبقاً لمادته ١١.

MTUC (ماليزيا). يُعرّف القانون في ماليزيا العمال المنزليين على أنهم "خدم" وبهذه الصفة فهم مستبعدون من اللوائح المتعلقة بأيام الراحة وساعات العمل وإعانات إنهاء العقد. وينبغي تغيير المصطلح من أجل منح هؤلاء العمال الحقوق نفسها التي يتمتع بها العمال الآخرون.

CROC (المكسيك). لا بد من مراجعة بعض الأحكام لتحسين التشريع الوطني.

CTM (المكسيك). القضية حساسة جداً لأنه لا يمكن المقارنة بين الأسر والهيئات العامة أو المنشآت.

UNT (المكسيك). يعترف التشريع المكسيكي بحقوق العمال المنزليين بشكل عام، وتظل المشكلة في تطبيق هذه الحقوق. والصك الدولي من شأنه أن يشجع إجراء المراجعة الضرورية للتشريع المعني.

NIDWU (نيجال). على أي، فإن الحد الأدنى لسن استخدام العمال في نيجال، بمن فيهم العمال المنزليون، هو ١٦ سنة وليس ١٨ سنة.

NTUC (نيجال). لا توجد أجور موحدة بالنسبة للعمال المنزليين وهناك تمييز فيما يخص الأجور على أساس نوع الجنس والعرق والدين والجنسية.

FNV (هولندا). إن العمال المنزليين الذين يعملون بعض الوقت في المنازل الخاصة في غالب الأحيان لا تشملهم الترتيبات العادية للضمان الاجتماعي والضرائب. ونقترح استقطاع الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي من ضرائب الأسر الخاصة من أجل الحفاظ على الخدمات الشخصية بتكلفة معقولة وضمان العمل اللائق للعمال المنزليين ومنحهم تأمين التقاعد والبطالة والعجز.

PWF (باكستان). في حالة اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، سيكون على الحكومة الاتحادية مواعمة قانونها وممارستها مع مبادئ هذه الاتفاقية. ومهما يكن، فإن آليات التنفيذ تبقى في يد حكومات الأقاليم ولا بد من التنسيق بين هذه الأخيرة والحكومة الاتحادية من أجل التصديق على هذه الاتفاقية وتنفيذها.

NSZZ (بولندا). يمكن تنظيم العمل، بموجب النظام القانوني البولندي، عن طريق عقد العمل (على أساس قانون العمل) أو عقد مدني. وفي بعض الحالات يكون اختيار العقد المدني مبرراً تماماً نظراً إلى طبيعة العلاقة بين الطرفين المتعاقدين والحرية في اختيار أحد العقدين ونظراً أيضاً إلى كونهما متساويين. ولكن يُستعاض في كثير من الأحيان عن عقود العمل بالعقود المدنية من أجل تخفيف التكاليف على صاحب العمل، مما يقلص من الحماية التي يمنحها قانون العمل للعمال (ساعات العمل وفترات الإجازة مدفوعة الأجر والحد الأدنى للأجور). والعمال المنزليون ليسوا فئة مختلفة من العمال في قانون العمل. فعندما يُستخدمون عبر عقد العمل، فإنه تنطبق عليهم أيضاً جميع الأحكام التي تسري على صغار أصحاب العمل (أقل من ٢٠ عاملاً). وقد يؤدي إصلاح قانون العمل إلى تغيير الوضع، ولكن من الصعب تحديد الوقت الذي يمكن أن يحدث فيه ذلك. وبسبب كثرة المتطلبات والإجراءات الإدارية، فقلما يُستخدم العمال المنزليون بواسطة عقود العمل. وعادة ما يعملون لحسابهم الخاص أو بواسطة عقد مدني. وقد يكون تطبيق الاتفاقية على هذه الفئة من العمال بمثابة تقييد للحرية في التعاقد، مما قد يؤدي إلى مشاكل في تنفيذها.

UGT-P (البرتغال). التشريع البرتغالي بشأن العمال المنزليين لا يعرقل تطبيق الصكوك.

CNS-Cartel Alfa (رومانيا). في رومانيا، من المحتمل جداً أن تظهر مشاكل في الممارسة لأنه لا يمكن لمفتشي العمل إجراء مراقبة فعالة لتنفيذ اللوائح المتعلقة بعلاقة الاستخدام والسلامة والصحة المهنيين. ومن الضروري النهوض بالمؤسسات الحكومية المعنية برصد تطبيق التشريع على العمال المنزليين المهاجرين.

COTRAF (رواندا). يقضي قانون العمل الرواندي صراحة بأن القانون لا يشمل عمال القطاع غير المنظم، بمن فيهم العمال المنزليون، باستثناء المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي وتنظيم نقابات العمال والسلامة والصحة المهنيين.

CNTS (السنغال). انظر السؤال ٥٨.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). قد تتعارض بعض الأحكام الأساسية في قانون الاستخدام مع بعض الأحكام.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). قلة الإنفاذ الفعال لقوانين العمل وانعدام معلومات عن هذه القوانين و/أو عدم نشرها.

CCOO (اسبانيا). في حالة اعتماد الصكوك، ستكون الأحكام بمثابة معايير دنيا لحماية العمال المنزليين. وإذا كان العقد بين الطرفين في مجال العمل المنزلي، بموجب القانون الإسباني، عقد عمل، فإن هذا الأخير له طبيعة خاصة ويخضع لتشريع منفصل (المرسوم الملكي 1424/85 الصادر في ١ آب/ أغسطس). ويتضمن هذا المرسوم لوائح دنيا وجزئية تنص على تطبيق قوانين ولوائح العمل العامة فقط "إذا كانت متماشية مع خصوصيات العمل المعني". وهذا يعني أن العمال المنزليين مستبعدون من الأحكام المطبقة على العمال الآخرين (انعدام حماية للأجور في حالة إفسار صاحب العمل وحماية محدودة في حالة الطرد وإعانات أقل وانعدام الحقوق النقابية وتقييد تفتيش العمل). أضف إلى ذلك أن الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين يخضع لنظام منفصل يمنح مستوى أقل من الحماية مقارنة بالنظام العام للضمان الاجتماعي.

وبسبب التغيرات الاجتماعية الأخيرة، أصبح العمل المنزلي ظاهرة متزايدة ومعقدة وارتفعت نسبة العمالة النسائية في هذا القطاع أكثر من أي قطاع آخر. ويشكل الأجانب نسبة ٥٢ في المائة من العدد الإجمالي للعمال، والعمل المنزلي هو مصدر العمل الرئيسي بالنسبة للعمال المهاجرين، ويعمل في هذا القطاع أكثر من ثلثين. وفي عام ٢٠٠٦، توصلت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً إلى اتفاق بشأن الضمان الاجتماعي التزمته بمواجهة إعانات نظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين مع إعانات النظام العام للضمان الاجتماعي لباقي العمال. وفي نهاية سنة ٢٠٠٧، أنشئ فريق عمل لتحسين الحماية الاجتماعية وجودة العمل في هذا القطاع.

NTUF (سري لانكا). لا يوجد حالياً أي قانون يشمل العمال المنزليين في سري لانكا. وتضم بعض القوانين أحكاماً تستشكل صعوبات في تطبيق الصكوك (قانون دفع المكافآت مثلاً لا يُطبق إلا إذا تجاوزت فترة الخدمة خمس سنوات، وقانون إنهاء استخدام العمال (أحكام خاصة) لا يُطبق إلا على أماكن العمل التي تشغل أكثر من ١٥ عاملاً).

USS (سويسرا). انظر السؤال ٥٨.

TÜRK-İŞ (تركيا). لا تشمل المادة ٤ من قانون العمل رقم 4857 العمال المنزليين.

FPU (أوكرانيا). إن الحجم الكبير للقطاع غير المنظم في أوكرانيا سيعرقل التطبيق من حيث الممارسة.

السؤال ٦٢ (بالنسية للدول الاتحادية فقط) في حالة اعتماد الصكوك، هل سيكون موضوعها مناسباً للإجراءات الاتحادية، أو سيكون مناسباً كلياً أو جزئياً لإجراءات تتخذها الوحدات المكونة للاتحاد؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ١٠.

للإجراءات الاتحادية فقط: ٥. البرازيل، المكسيك، سويسرا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة.

ردود أخرى: ٥. أستراليا، النمسا، بلجيكا (SPF)، كندا، الهند.

التعليقات

أستراليا. الموضوع مناسب للإجراءات الاتحادية ومناسب جزئياً لإجراءات الوحدات المكونة للاتحاد (الولايات والأقاليم).

بلجيكا. لا بد من العمل المشترك على مستوى الاتحاد والدولة مع مراعاة مسألة أن المقاطعات هي التي تهتم بالدعم والخدمات لفائدة الأطفال والشباب والسياسة الصحية والمسنين أما الأقاليم فهي تهتم بالسكن وسياسات الاستخدام والخدمات الشخصية. إضافة إلى أن على السلطات المحلية توفير المساعدة والمعلومات.

كندا. سيكون الموضوع مناسباً للإجراءات على مستوى الاتحاد والمقاطعات والأقاليم. كما أن بعض المسائل، في بعض الولايات القضائية، مثل المأوى قد تخضع لولايات البلديات.

الهند. في الهند، تستطيع حكومة الولاية/ إدارات أقاليم الاتحاد إلى جانب الحكومة المركزية إدخال تشريع بشأن رفاهية العمال. وقد وضعت خمس ولايات/ أقاليم الاتحاد (أندرا براديش وبيهار وكرنتكا ورجستان ودادرا أند ناغار هافيلي) الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعمال المنزليين.

المكسيك. ينبغي أن تكون قابلة للتطبيق على المستوى الاتحادي. وعلى أي، ينبغي إجراء دراسات معمقة في كل إقليم لتحديد الظروف المختلفة والاحتياجات الأساسية من أجل تطبيق أفضل للصك.

سويسرا. إن الأداة المستخدمة لضمان حماية العمال المنزليين، في القانون السويسري، هي عقود العمل العادية وتنظيم هذه الحماية يعود إلى الكنتونات أو الاتحاد إذا كانت العقود صالحة في أكثر من كنتون. وقد نظمت أغلبية الكنتونات حماية العمال المنزليين بهذه الطريقة. وفي حالة غياب موافقة اتحادية، لا يمكن للمجلس الاتحادي التدخل لرصد عقود العمل العادية التي وضعتها الكنتونات. ويمكنه التدخل فقط عن طريق وضع عقد عمل عادي بنفسه إذا كان هذا الأخير سينطبق على عدد من الكنتونات أو على البلد بأكمله. وعند اعتماد المجلس الاتحادي عقد عمل عادي من هذا النوع، فإن الكنتونات لن تستطيع اعتماد عقود عمل عادية للقطاع نفسه. واعتماد عقد عمل عادي يحدد الحد الأدنى الإجمالي للأجور طبقاً للمادة ٣٦٠(أ) من مدونة الالتزامات، يقتضي اقتراحاً من اللجنة الثلاثية.

الولايات المتحدة. في إطار النظام الدستوري للولايات المتحدة الأمريكية، فإن نطاق هذه الصكوك المقترحة ومحتواها يناسبان جزئياً الإجراءات التي يتخذها الاتحاد وتلك التي تتخذها الولايات.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: صفر.

العمال

مجموع عدد الردود: ١١.

نعم: ٤. GFBTU (البحرين)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، FNPR (الاتحاد الروسي).

ردود أخرى: ٧. ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، CLC (كندا)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، PWF (باكستان).

التعليقات

ACTU (أستراليا). موضوع الاتفاقية يناسب في الوقت الحالي إجراءات الاتحاد والولاية/ الإقليم (هذا يتوقف على طبيعة صاحب العمل).

BAK (النمسا). يتوقف الأمر على الظروف الوطنية. ومهما يكن، فإن القضايا الأساسية المتعلقة بالعمل والحقوق الاجتماعية ينبغي أن تُنظم على المستوى الاتحادي. ويمكن مراعاة الاختلافات الإقليمية فيما يخص الأجور. وهذا من شأنه أن يسهل مصادقة النمسا على هذه الصكوك.

ÖGB (النمسا). الإجراءات الاتحادية. الأجور تُحدد على مستوى الولايات الاتحادية.

CLC (كندا). في كندا، ستكون هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات على مستوى الاتحاد والمقاطعات والأقاليم.

MTUC (ماليزيا). الموضوع مناسب للإجراءات الاتحادية.

CTM (المكسيك). ينبغي تطبيقها على المستوى الاتحادي. ولكن ينبغي إجراء دراسات معمقة في كل إقليم لتوثيق الظروف والاحتياجات المختلفة من أجل تطبيق أفضل للصك.

UNT (المكسيك). في المكسيك، ينبغي تناول هذا الموضوع على المستوى الاتحادي.

NIDWU (نيبال). في نيبال، يجري إقامة الجمهورية الاتحادية الديمقراطية والعملية لم تتم بعد.
PWF (باكستان). في حال اعتمدت الحكومة الاتحادية الاتفاقية، فإنها هي التي تقوم بالتصديق عليها. ولكن تنفيذها يعود إلى حكومات المقاطعات.
FNPR (الاتحاد الروسي). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تعتمد الوحدات المكونة للاتحاد الروسي القوانين والمعايير الخاصة بها لتحسين وضع العمال في حدود الموارد المالية المتاحة.

السؤال ٦٣ هل هناك أي مشاكل أخرى ذات صلة لم يشملها هذا الاستبيان، ويتعين أن تؤخذ بعين الاعتبار عن صياغة الصكوك؟

الحكومات

مجموع عدد الردود: ٤٠.

نعم: ٢١. أستراليا، بلجيكا، كوستاريكا، كوبا، الجمهورية التشيكية، اكوادور، السلفادور، غواتيمالا (UMT)، إندونيسيا، لايفيا، لبنان، ماليزيا، المكسيك، نيبال، بنما، باراغواي، بيرو، جنوب أفريقيا، تايلند، تونس، جمهورية فنزويلا البوليفارية.

لا: ١٧. ألبانيا، الأرجنتين، النمسا، البحرين، البرازيل، شيلي، كولومبيا، مصر، فنلندا، الهند، ليتوانيا، موريشيوس، هولندا، البرتغال، قطر، الإمارات العربية المتحدة، اليمن.

ردود أخرى: ٢. رومانيا، أوروغواي.

التعليقات

أستراليا. إذا طبقت الدول الأعضاء التي يعمل فيها عدد كبير من العمال المنزليين الذين لا يشملهم قانون العمل هذه الاتفاقية، فقد تنقثر إلى الخبرة من أجل مواجهة زيادة عدد العمال الذين سيضملمهم القانون.

بلجيكا. يعمل معظم العمال المنزليين في البلدان الصناعية بعض الوقت (بعض الساعات في الأسبوع) ولهم أكثر من صاحب عمل واحد. ويمكن أن يؤدي تحسين لوائح العمل المنزلي إلى تزايد ظاهرة الجمع بين الوظائف. وينبغي أن يكون الهدف الرئيسي هو وضع أنظمة تلبي الطلب على الخدمات المنزلية مع ضمان ظروف عمل جيدة وإعانات الضمان الاجتماعي ومبدأ العمل لصاحب عمل وحيد. وينبغي أيضاً أن تشجع الاتفاقية الدول الأعضاء على الاهتمام بالأنظمة من قبيل نظام قسائم الخدمة البلجيكي ("services Titres")، الذي يمكن تفصيل طريقة عمله في التوصية. وهذا النظام يسمح للأشخاص العاديين باستخدام العمال العاملين لدى المنشآت لأداء مهام في المنزل. ويصبح العمال المنزليون مستخدمين بموجب عقد عمل ويستفيدون من ظروف العمل وإعانات الضمان الاجتماعي التي يتمتع بها العمال الآخرون. وينطوي هذا النظام على انعكاسات مالية كبيرة على الدولة لأنه لا ينبغي إثقال كاهل مستعمله بتكاليف مرتفعة إذا كان الهدف هو تقليص حجم سوق العمل غير المنظم. كما ينبغي بحث موضوع استغلال موظفي الهيئات الدبلوماسية للعمال المنزليين، الذي قلما يُعاقب مرتكبوه بسبب تمتعهم بالحصانة الدبلوماسية.

كوستاريكا. انظر السؤال ٦١.

كوبا. ينبغي تقديم المساعدة التقنية للبلدان التي تطلبها.

الجمهورية التشيكية. من الضروري التأكد من أن اعتماد الصك لن يؤدي إلى وضع العمال المنزليين في مركز غير متساو مع العمال الآخرين. والاقتراحات الحالية تتجاوز معايير منظمة العمل الدولية المطبقة على جميع العمال (ساعات العمل مثلاً). وإذا حظيت هذه الاقتراحات بالدعم، فلا بد من رفع مستوى المعايير العامة كذلك.

والقرارات المتعلقة بما إذا كان ينبغي عدم تطبيق الأحكام على المستخدمين فقط، بل وعلى العاملين لحسابهم الخاص أيضاً (وما هي الأحكام التي ينبغي تطبيقها) هي قرارات مهمة. ولا يمكن إدخال معايير ساعات العمل وفترات الراحة وفترات البقاء في الاحتياط والحفاظ على هذه المعايير ومراقبتها إلا إذا تعلق الأمر بعمال أطراف في علاقة استخدام. وعلى النحو ذاته، من الضروري توضيح ما إذا كان ينبغي أم لا تنظيم الأجور غير الأجور المتعلقة بالاستخدام. وعلى أي حال، ينبغي توفير دعم خاص للمساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بهدف تطبيق الاتفاقيات القائمة التي تضمن المعايير الدنيا لجميع العمال.

اكوادور. نفتقر حالياً إلى إحصاءات عن العمال المنزليين. ولذا، ينبغي الاهتمام باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل، قدر الإمكان، العمال المنزليين. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي، مستضعفين دائماً.

السلفادور. ينبغي التركيز على التوفيق بين العمل والأسرة.

غواتيمالا (UMT). ينبغي التطرق في الجزء المتعلق بحماية العمال المنزليين إلى حماية العمال الأطفال والمراهقين الذين هم عرضة للتحرش الجنسي والممارسات التعسفية.

إندونيسيا. ينبغي الاهتمام بالعادات المحلية (مثل تقديم تكاليف التعليم للعمال المنزليين وأطفالهم والخدمات الصحية وإعادة إلى الوطن مجاناً، إلى غير ذلك).

لاتفيا. نفتقر حالياً إلى إحصاءات عن العمال المنزليين. ولذا، ينبغي الاهتمام باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل، قدر الإمكان، العمال المنزليين. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي، مستضعفين دائماً.

لبنان. ينبغي إضافة فقرة تتعلق بالقضاء على جميع أشكال العنف والتمييز والاستغلال. كما ينبغي أن يتضمن السؤال ١٣ ما يلي: أيام العطل وتوقيته وآلية استحقاقها. ومن المستحسن توضيح عبارة "احترام الحياة الخاصة للعامل" في السؤال ١٩، إذ أن هذا الموضوع قد يؤدي في بعض الحالات إلى أمور غير مقبولة كالحمل غير الشرعي أو ممارسة الدعارة.

ماليزيا. الحاجة إلى الإحصاءات عن العمال المنزليين.

المكسيك. ينبغي التركيز على نحو خاص على إنكاء الوعي بضرورة منح الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين. وبما أن المستوى التعليمي للعمال المنزليين ضعيف، فمن الضروري النهوض بتعليمهم ورفع قيمتهم المهنية عبر منحهم الدعم والمرافق الضرورية من طرف أصحاب العمل. وبشكل عام، فالقليل من العمال المنزليين يعملون لدى صاحب عمل واحد ويحصلون على الغذاء والسكن. ويعملون، في غالب الأحيان، بصورة عرضية لدى عدة أصحاب عمل. ولا يُعرف مكان إقامتهم لأن ليس لهم محل سكن ثابت في المجتمع الذي يعملون فيه.

نيبال. عدم التمييز فيما يخص الأجور على أساس الجنس والأصل العرقي والدين والطبقة الاجتماعية وحرية التنقل.

بنما. من المهم بمكان إدراج المساواة بين الجنسين في الصك من أجل إيلاء الاهتمام الواجب للملايين من النساء عبر العالم اللواتي يشتغلن في العمل المنزلي. ومن الناحية التاريخية، كانت النساء ضحية نظام يفضل الرجال على النساء مما أدى إلى تمتع الرجل بظروف عمل أفضل. وتفيد المؤشرات بوضوح أن النساء هن اللواتي يزاولن بشكل كبير العمل المنزلي. وينبغي لأية صكوك دولية بهذا الشأن أن تحقق لهن العمل اللائق، وتحافظ على حياتهن وشرفهن وممتلكاتهن. ولذا، ينبغي استعمال هذه الصكوك لتشجيع تصور قائم على المساواة بين الجنسين وتعزيزه لتمكين النساء والتوعية باحتياجاتهن الخاصة.

باراغواي. لا يبدو أن حكماً من الأحكام الواردة في الاستبيان تضمن الحرية النقابية للعمال المنزليين. وعلى النحو نفسه، لم ترد أي إشارة إلى العمل المنزلي مقابل الغذاء والمأوى (يعرف باسم "criadazgo" في باراغواي و"ahijaditas" في بيرو)، وهي ممارسة شائعة حالياً في أمريكا اللاتينية تشمل الأطفال والشباب على وجه الخصوص. ورغم إدراج العمل الجبري في المبادئ، فإن حظر العمل الجبري سداداً للدين، غير مضمون. ولم يتضمن الاستبيان العمل المنزلي في المناطق الريفية حيث يستخدم صاحب العمل الرجل في المزرعة في حين تعمل زوجته في الخدمة المنزلية دون أجر.

بيرو. هناك حالياً نقص في الإحصاءات عن العمال المنزليين. ولذا، ينبغي الاهتمام باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل، قدر الإمكان، العمال المنزليين. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي مستضعفين.

رومانيا. بما أن علاقة الاستخدام تقوم على مبادئ قانون العمل، فإنه ينبغي أن يكون للعمال المنزليين الحق في ممارسة الحقوق والواجبات التي تسري على العمال الآخرين.

جنوب أفريقيا. الاتجار بالبشر (عبر الحدود وداخل دولة عضو) واقتراعه بالعمل المنزلي، وتوسيع نطاق الحماية في العمل المنزلي لتشمل أفراد الأسرة.

تاييلند. نطاق مسؤوليات أصحاب العمل والوسطاء. وأحكام أو شروط طلب إجراء فحوصات طبية من أجل منع انتشار الأمراض المعدية في أسرة صاحب العمل. وينبغي إبراد حكم يقضي بأن العامل المنزلي الذي يرعى الأطفال أو المسنين الذين هم أكثر عرضة للأمراض، يجب أن يكون سليماً من الأمراض المعدية وفيروس نقص المناعة البشرية.

تونس. فترة الاختبار والحماية الخاصة للعمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ و ١٨ سنة، من الطرد.

أوروغواي. أدى التشريع الوطني الأخير والنظام الوطني للإحصاءات الذي يسجل الفئات المهنية المختلفة وعمليات الانخراط في الضمان الاجتماعي إلى إخراج العمل المنزلي من الخفاء. والصعوبة الرئيسية قد تكون في انضمام العمال المنزليين إلى النقابات وانخراطهم في التعليم.

جمهورية فنزويلا البوليفارية. ينبغي التركيز أكثر على العمال المنزليين المنتمين إلى المجموعات المستضعفة إلى جانب العمال المهاجرين مثل الشباب والمعوقين والمنحدرين من السكان الأصليين ومن الأصول الأفريقية.

أصحاب العمل

مجموع عدد الردود: ٦ .

نعم: ٣. HUP (كرواتيا)، JCC (الأردن)، IOE.

لا: ٣. CNI (البرازيل)، ANDI (كولومبيا)، KEF (جمهورية كوريا).

التعليقات

HUP (كرواتيا). إن مرونة الصك مسألة مهمة جداً من أجل أخذ القانون والممارسة الوطنيين بعين الاعتبار. JCC (الأردن). لم يشمل الاستبيان مراعاة المعتقدات الدينية للعامل في المنزل والعمل على احترامها من قبل صاحب العمل، وكذلك احترام عادات وتقاليد ومعتقدات أسرة صاحب العمل من قبل العامل. وفي هذا الاستبيان تم تغليب مصلحة العامل المنزلي على مصلحة الأسرة ولم تُذكر الشروط التي تهم صاحب العمل والواجب على العامل التزامها والتقييد بها وحماية وصون المنزل الذي يعمل فيه. IOE. هناك اعتبارات فريدة فيما يتعلق بالعمل المنزلي لا بد من فهمها قبل وضع أي معيار، ولا سيما تلك التي تتطلب تغييرات في القانون والممارسة الوطنيين. وينبغي صياغة معيار مرن بعناية خاصة في ضوء القانون والممارسة الوطنيين.

العمال

مجموع عدد الردود: ١٠٣ .

نعم: ٩٥. UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، ACTU (أستراليا)، BAK (النمسا)، ÖGB (النمسا)، GFBTU (البحرين)، BILS (بنغلاديش)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD (البرازيل)، FS (البرازيل)، UGT (البرازيل)، ONSL (بوركينافاسو)، CFITU (كمبوديا)، CLUF (كمبوديا)، CWLFU (كمبوديا)، CUT (شيلي)، CGT (كولومبيا)، CUT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، CTRN (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CASC (الجمهورية الدومينيكية)، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CNUS (الجمهورية الدومينيكية)، CSTS (السلفادور)، FEASIES (السلفادور)، AKAVA (فنلندا)، SAK (فنلندا)، STTK (فنلندا)، CFDT (فرنسا)، DGB (ألمانيا)، GSEE (اليونان)، UNSITRAGUA (غواتيمالا)، CNTG (غينيا)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، KSPI (إندونيسيا)، KSBSI (إندونيسيا)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، JTUC-RENGO (اليابان)، COTU-K (كينيا)، FKUTU (جمهورية كوريا)، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، CTM (المكسيك)، UNT (المكسيك)، NIDWU (نيبال)، CNV (هولندا)، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CONATO (بنما)، CUT-A (باراغواي)، CATP (بيرو)، CTP (بيرو)، CUT (بيرو)، APL (الفلبين)، FFW (الفلبين)، TUCP (الفلبين)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS (رومانيا)، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، FNPR (الاتحاد الروسي)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، FEDUSA (جنوب أفريقيا)، SADSAWU (جنوب أفريقيا)، UGT (اسبانيا)، NATURE (سري لانكا)، NTUF (سري لانكا)، NWC (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، LCT (تاييلند)، NCPE (تاييلند)، SERC (تاييلند)، TTUC (تاييلند)، NUDE (ترينيداد وتوباغو)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، NDWA (الولايات المتحدة)، PIT-CNT (أوروغواي)، ZCTU (زمبابوي)، ITUC، IUF.

لا: ٣. CLC (كندا)، CTS (السلفادور)، CFTUI (الهند).

ردود أخرى: ٥. CMTC (كوستاريكا)، CGT (هندوراس)، NTUC (نيبال)، CS (بنما)، CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية).

التعليقات

UGTA (الجزائر)، CGTRA (الأرجنتين)، BILS (بنغلاديش)، CSA-Bénin (بنن)، FENATRAD، UGT، FS (البرازيل)، CGT (كولومبيا)، ASTRADOMES (كوستاريكا)، LO (الدانمرك)، CNUS، CNTD (الجمهورية الدومينيكية)، CFDT (فرنسا)، GSEE (اليونان)، ASI (آيسلندا)، HMS (الهند)، ITUC (أيرلندا)، Histadrut (إسرائيل)، UIL (إيطاليا)، FKUTU، KFTU (جمهورية كوريا)، LBAS (لاتفيا)، SEKRIMA (مدغشقر)، CIAWU (ملايو)، MTUC (ماليزيا)، NIDWU (نيبال)، CNV، FNV (هولندا)، LO (النرويج)، PWF (باكستان)، CUT-A، CUT، CATP (باراغواي)، CTP (بيرو)، NSZZ (بولندا)، UGT-P (البرتغال)، BNS، CNS-Cartel Alfa (رومانيا)، COTRAF (رواندا)، CNTS (السنغال)، UGT (اسبانيا)، NWC (سري لانكا).

NATURE (سري لانكا)، LO (السويد)، USS (سويسرا)، CHODAWU (جمهورية تنزانيا المتحدة)، UGTT (تونس)، TOLEYIS (تركيا)، TUC (المملكة المتحدة)، NDWA، AFL-CIO (الولايات المتحدة)، ZCTU (زمبابوي)، IUF، ITUC. نفتقر حالياً إلى إحصاءات عن العمال المنزليين. ولذا، ينبغي الاهتمام باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل، قدر الإمكان، العمال المنزليين. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي مستضعفين.

ACTU (أستراليا). هناك نقص في الإحصاءات عن العمال المنزليين في كثير من البلدان. وهذا الأمر يضعف قدرة واضعي السياسات على صياغة استجابات مناسبة. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي مستضعفين. وينبغي الاهتمام باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل، قدر الإمكان، العمال المنزليين.

BAK (النمسا). ينبغي أن تنص الاتفاقية على الأقل على إجراء دراسات مرحلية عن الوضعية الفعلية للعمال المنزليين. كما يمكن أن تتضمن أحكاماً محددة أكثر بشأن منح هؤلاء العمال السكن اللائق وملابس العمل والملابس الواقية واتخاذ التدابير اللازمة لحمايتهم من التحرش الجنسي في مكان العمل.

ÖGB (النمسا). ينبغي أن تحت التوصية الدول الأعضاء على توجيه سياساتها الوطنية نحو منع الاتجار بالبشر ومزاولة العمل في ظروف أشبه بظروف الاسترقاق في سياق العمل المنزلي.

FENATRAD (البرازيل). ينبغي أن تأخذ الاتفاقية بعين الاعتبار أيضاً عمل الأطفال بدون أجر وأن تحدد أخطار العمل ويمكن اقتراح اعتماد تشريع جنائي ينص على عقوبات صارمة عند خرق الاتفاقية. كما ينبغي تنظيم حملات توعية لفائدة القضاة والشرطة وأصحاب العمل، إلى آخره. وينبغي تشجيع برامج التدريب العامة بخصوص الحقوق في العمل والتدريب المهني لفائدة العمال كما ينبغي تقاسم المسؤوليات بين الحكومة وأصحاب العمل ونقابات العمال والجامعات. ولا بد من منح فترات الإجازة الضرورية للعمال لمتابعة التدريب دون أي استقطاع من الأجور. وينبغي التركيز على قضايا الضمان الاجتماعي.

FS (البرازيل). ينبغي أن تتضمن الإحصاءات بيانات عن جنس العمال وسنهم وأصلهم العرقي وجنسياتهم. وينبغي تعزيز إنشاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تمثل قطاع الخدمة المنزلية من أجل إتاحة المفاوضة الجماعية والاتفاقات الجماعية بشأن العمل المنزلي. وبهدف أن تتمتع العاملات المنزليات بالحقوق في إجازة الأمومة، ينبغي تعديل اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) عن طريق إلغاء الاستثناء الوارد في المادة ٧(ج).

ONSL (بوركنيا فاسو). إدراج التدابير المناسبة في الصك لجمع الإحصاءات الجيدة والسليمة عن العمال المنزليين. CUT (شيلي). ينبغي التركيز على احترام حقوق العمال مثل الحق في المفاوضة الجماعية، وعلى أهمية رصد الامتثال للتشريع المعني.

CUT (كولومبيا). ينبغي النظر في وضعية العمال الذين يعملون لأكثر من صاحب عمل واحد. كما ينبغي رصد ظروف عمل العمال المنزليين لمنع الممارسات التعسفية.

ASTRADOMES (كوستاريكا). من الضروري أيضاً الاهتمام بالتمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالعمال المنزليين الذين تشكل النساء الجزء الأكبر منهم.

CTRN (كوستاريكا). ينبغي أن تشمل جميع البيانات الرسمية العمال المنزليين بهدف معرفة ظروفهم ومعالجتها على نحو أفضل من أجل التخفيف من استضعافهم.

CNUS (الجمهورية الدومينيكية). ينبغي إضافة أنه عندما يستقيل العامل المنزلي، ينبغي أن يقاضى جميع الأجور المستحقة له، بما فيها الجزء المتعلق بإعانات الضمان الاجتماعي.

FEASIES (السلفادور). انظر السؤال ٥٨.

SAK، STTK، AKAVA (فنلندا). هناك حالياً نقص في الإحصاءات عن العمال المنزليين. ودون إحصاءات كافية، سيظل هؤلاء العمال في الخفاء وسيبقون بالتالي مستضعفين.

DGB (ألمانيا). ينبغي الانتباه إلى أن الإحصاءات عن العمال المنزليين غالباً ما تكون ناقصة مما يبقوهم في الخفاء. ويجب ألا تعفي الحصانة الدبلوماسية المتمتعين بها من مسؤولياتهم باعتبارهم أصحاب عمل.

GSEE (اليونان). تطبيق الإطار الوقائي للعمال المنزليين بصرف النظر عما إذا كان عقد العمل صالحاً أم لا، ووضع آليات أو إجراءات لتسوية المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون، ولا سيما العمال المهاجرون، دون أن تكون هذه المشاكل نتيجة لسوء تصرفهم، والحاجة إلى الحد من هذه العمالة ذات الطبيعة غير النمطية وتوفير الحوافز لأصحاب العمل لتسجيل عمالهم المنزليين من خلال تدابير مثل منحهم حوافز ضريبية (استقطاع هذه المصاريف من الضريبة على الدخل).

UNSI TRAGUA (غواتيمالا). ينبغي مراعاة أن الإجراءات القضائية تستغرق وقتاً طويلاً، مما يؤدي إلى الإفلات من العقاب.

CNTG (غينيا). قضية الحماية الاجتماعية للعمال المنزليين وقضية تحديد الأجور حسب تكلفة المعيشة. كما ينبغي مراعاة تبادل التجارب والمعلومات والخبرات بين العمال المنزليين في الشمال ونظرائهم في الجنوب.

KSPI، KSBSI، KSPSI (إندونيسيا). ولا سيما المشاكل المتعلقة بنشر المعلومات عن النظام الثلاثي للمراقبة والحماية، والمشاكل المرتبطة بإعداد اللوائح التقنية وفقاً للالتزامات المنصوص عليها في التوصية.

JTUC-RENGO (اليابان). ينبغي وضع مؤشرات مناسبة، قدر الإمكان، وإدراج البيانات عن العمال المنزليين في إحصاءات العمل.

COTU-K (كينيا). الاتجار بالبشر وعمل الأطفال والحبس ووكالات الاستخدام وجمع البيانات وانتهاك حقوق العمال المنزليين.

CTM (المكسيك). ينبغي أن يتناول الاستبيان مسألة ما إذا كان العمل المنزلي يضم الرجال والنساء أم لا، وما إذا كان هناك خطر محقق أم لا عند استخدام رجل في العمل المنزلي في الحالة التي تضم فيها الأسرة النساء فقط. والعمل المنزلي تؤديه النساء بشكل أساسي وإلى جانب اضطلاعهن بالمهام المنزلية فإنهن يتكفلن برعاية الأطفال. ولن يكون أي صاحب عمل مرتاح البال عندما يكلف رجلاً بشؤون المنزل وبرعاية زوجته وأطفاله. وهذا قد يصل إلى حد التمييز ضد الرجل في مجال العمل المنزلي.

UNT (المكسيك). إن الإحصاءات الوطنية والدولية عن العمال المنزليين التي يمكنها إخراج العمل المنزلي مقابل أجر من الخفاء منعدمة. وينبغي أن تشير الديباجة إلى النساء والرجال رغم أن العمل المنزلي تزاوله النساء بشكل أساسي.

CS (بنما). إن العمال المنزليين هم العمال الأكثر عرضة للاستغلال في عالم العمل. وبما أن القانون لا يشملهم، فإنهم مستضعفون وغير محميين. كما يمارسون العمل الجبري وغالباً ما يعملون في ظروف لا إنسانية لأنهم من المجتمعات الأكثر فقراً ومعظمهم من الأميين والمهاجرين. ولهذا، من المهم اعتماد صك مكيف مع الظروف الوطنية الخاصة. وسيكون من المهم أيضاً اتخاذ التدابير لتسهيل انضمام هؤلاء العمال إلى نقابات العمال.

CUT-A (باراغواي). ينبغي أن يحمي التشريع الوطني حقوق العمال المنزليين في ممارسة دياناتهم أو معتقداتهم وحقوقهم في الحرية النقابية. وينبغي حظر التمييز ضدهم على أساس الجنس والتوجه الجنسي والدين والعرق والجنسية، إلى غير ذلك. كما ينبغي أن تسمح الاتفاقية للعمال المنزليين بإنشاء المنظمات التي تمثلهم. ويتزايد عدد المهاجرين الدوليين الذين يزاولون العمل المنزلي ويواجه هؤلاء المهاجرون أخطاراً إضافية للتعرض للممارسات التعسفية بسبب مركزهم كمهاجرين والحوالز اللغوية وجهلهم للبلد الذي يعملون فيه والممارسات التمييزية. ويجب على الاتفاقية أن تعالج القضايا التالية: (أ) لا يمكن تحقيق الحماية الكاملة للعمال المنزليين المهاجرين عن طريق تعديل قوانين العمل فقط، ولكن ينبغي مواءمتها مع أحكام قانون الهجرة. وفي كثير من الحالات، يكون الإشراف على هؤلاء العمال مسؤولية وزارات الداخلية لا وزارات العمل. ويتعين على الحكومات الاعتراف بالعمال المنزليين كعمال وإخضاعهم لآليات التنظيم والرصد التابعة لوزارات العمل؛ (ب) يتعين على الحكومات اتخاذ تدابير لإلغاء السياسات التي تشجع سياسات الهجرة التي تربط تصريح عمل العامل المنزلي ومركزه كعامل مهاجر بصاحب العمل.

FFW، TUCP، APL (الفلبين). إن إمكانية وضع سياسات وتدابير مناسبة محدودة بسبب قلة الدراسات القطرية بشأن أوضاع العمال المنزليين في البلدان المرسل والمرسل إليه. وينبغي أن تتضمن التوصية حكماً يقضي بأنه ينبغي للدول الأعضاء جمع إحصاءات عن العمال المنزليين تكون مفصلة حسب السن والجنس.

FNPR (الاتحاد الروسي). ينبغي وضع نظام وطني لرصد السجلات الإحصائية للعمال المنزليين والاحتفاظ بها. ويتعين على الوكالات التي تقوم بدور صاحب العمل الحصول على التراخيص، كما هو منصوص عليه في القانون الوطني (في روسيا مثلاً يجب الحصول على ترخيص من أجل مزاوله الرعاية الطبية أو التعليم). ويجري حالياً في روسيا نقاش حول دور وكالات الاستخدام الخاصة، وحقوقها، وقدراتها.

FEDUSA (جنوب أفريقيا). ينبغي توعية الجمهور بحقوق العمال المنزليين. كما ينبغي رفع السن الأدنى إلى ١٨ سنة.

SADSAWU (جنوب أفريقيا). ينبغي إتاحة مزيد من التدريب لفائدة العمال وإجراء مزيد من البحوث عن العمل المنزلي.

TUF (سري لانكا). عند صياغة الصك، ينبغي توضيح مدى تطابق السؤال ١٨ الذي يعني ضمناً أنه لا ينبغي مطالبة العامل المنزلي بالإقامة في منزل صاحب العمل، مع الأسئلة ١٩ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٤ بشأن السكن اللائق. إذ أن على المهاجرات العاملات في بلدان الشرق الأوسط الإقامة دائماً مع صاحب العمل.

SERC، TTUC، NCPE، LCT (تايلند). هناك حالياً نقص في الإحصاءات عن العمال المنزليين. ولذا، ينبغي أن تهتم الصوك باعتماد التدابير المناسبة لكي تشمل إحصاءات العمل المنزليين.

NUDE (تربينداد وتوباغو). تحقيق الاستدامة بالنسبة لمنظمات العمال المنزليين، وتوفير التدريب للعمال المنزليين وتعزيز التدابير المؤسسية لفائدة نقاباتهم.

AFL-CIO، NDWA (الولايات المتحدة). ينبغي أن تحمي القوانين الوطنية حقوق العمال المنزليين في ممارسة دياناتهم أو معتقداتهم وحقوقهم في الحرية النقابية. وينبغي رفع السن الأدنى لمزاولة العمل المنزلي تدريجياً ليتجاوز عتبة ١٥ سنة كما نصت عليه الاتفاقية رقم ١٣٨. وفيما يتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين، ينبغي أن تنص الاتفاقية على التنسيق بين أحكام حماية العمال المهاجرين ولوائح الهجرة. ومهما يكن، ينبغي أن تنص الاتفاقية على إخضاع العمال المنزليين لآليات التنظيم والرصد، التابعة لوزارة العمل، وليس لتلك التابعة لوزارة الداخلية أو وزارة الشؤون المحلية.

PIT-CNT (أوروغواي). ينبغي حماية حق العمال المنزليين في الانضمام إلى النقابات والاعتراف قانوناً بنقاباتهم.

CTV (جمهورية فنزويلا البوليفارية). لم نرد على بعض الأسئلة على اعتبار أن تطبيقها سيؤدي إلى مشاكل: لا ينبغي صياغة القوانين الوطنية أو الدولية كي تبقى حبراً على ورق. فهناك الكثير من القوانين في جمهورية فنزويلا البوليفارية، ولكن لا تُطبق إلا القلة القليلة منها بسبب إهمال و/أو جهل الطرفين وتدني الوثوق بالديمقراطية. والسلطة القضائية الوطنية لا تفرض عقوبات في حال انتهاك القوانين، والمواطنون لا حول لهم ولا قوة.

IUF. ينبغي أن تترتب على الدبلوماسيين والأجانب الذين يتمتعون بمركز متميز في بلد ما والذين يستخدمون العمال المنزليين، الالتزامات نفسها التي تترتب على أي صاحب عمل آخر في ذلك البلد.

تعليق المكتب

ملاحظات عامة

استرعت ملاحظات عديدة الانتباه إلى خصائص العمل المنزلي، مركزة على أهمية وضع معيار محدد بشأن هذه المسألة بهدف تحسين ظروف العمال المنزليين، بما في ذلك الحد من انحباسهم وضعفهم تجاه الاستغلال واستبعادهم من القوانين والمفاوضة الجماعية، والإقرار بالدور الهام الذي يضطلعون به في المجتمع والاقتصاد. وحددت بعض التعليقات أولويات لصك أو لصكوك منظمة العمل الدولية، من قبيل السلامة والصحة والضمان الاجتماعي والحاجة إلى حملات استنارة الوعي لمكافحة الإساءات والحاجة إلى ضمانات قانونية متينة. وفي هذا الصدد، شدد مجيبان على ضرورة إدراج العمال المنزليين في الهياكل التنظيمية الموجودة أصلاً وتكييف المعايير لكي تتماشى مع ظروف الأسرة أو تتواءم مع فئات معينة من العمال المنزليين، من قبيل العاملات في سياق برنامج العمل المنزلي لقاء المأكل والمأوى والحاضنات.

واقترحت إحدى الحكومات استهداف تحسين وتعزيز المساواة في المعاملة في صفوف العمال المنزليين مع سائر العاملين بأجر، واستعراض هذا الهدف بشكل منتظم. غير أنّ ممثلين عن أصحاب العمل أفادوا صراحة أن أوجه المقارنة مع ترتيبات تجارية عامة أخرى، مثل تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور ومسؤوليات السلامة والصحة المهنية، غير ممكنة أو غير مناسبة. بالإضافة إلى ذلك، أعرب ممثلون عن أصحاب العمل عن قلق رئيسي من أن يؤدي معيار يبالغ في طابعه التقييدي وغير العملي، إلى وضع العوائق أمام الدعم والتنفيذ، ودعوا بالمقابل إلى أن ينصب التركيز على تشجيع تدابير مرنة. وأخيراً، ذهب ثلاثة من أصحاب العمل إلى القول إنه ينبغي النظر في حقوق أصحاب العمل الشخصية المرتبطة بخصوصية المنزل.

التعليق على فرادى الأسئلة

السؤالان ١ و ٢

شكل الصك الدولي أو الصكوك الدولية

يؤيد معظم المجيبين اعتماد مثل هذا الصك أو الصكوك. وهناك رأي مشترك على نطاق واسع مفاده أن مسألة العمال المنزليين حرية بأن ينظر فيها بشكل مستقل وبأن توضع لها معايير تتكيف وظروفهم، بسبب انعدام الحماية المناسبة لهم في إطار القوانين الدولية والوطنية القائمة. إنّ هذا الأمر وكون العمل المنزلي لا يقدر حق قدره وهو محجوب وتقوم به في غالب الأحيان النساء، وغالبية المهاجرات، كلها أمور تجعل العمال المنزليين يتعرضون بشكل خاص إلى انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية وإلى التمييز فيما يتعلق بالاستخدام وظروف العمل. وبالتالي، فإن من شأن وضع معايير دولية أن يسد فجوة كبيرة في النهوض بالعمل اللائق للجميع، وأن يوفر إرشاداً عملياً لتحسين لوائح العمل الخاصة بالعمال المنزليين، وأن يوسع الاستخدام المنزلي على نحو أسلم.

وأيدت غالبية كبيرة من المجيبين اعتماد اتفاقية، سواء في شكل تقليدي أو في شكل يجمع أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة أو في شكل اتفاقية تكملها توصية. وارتبطت الحجج المنادية باعتماد اتفاقية تقليدية بالطبيعة الملزمة لمثل هذا الصك. ومن شأن توصية تكميلية أن تقدم الإرشاد بشأن التنفيذ المجدي لأحكام الاتفاقية، وأن تحت الدول الأعضاء على تكييف سياساتها الوطنية، وأن تتيح لكل بلد أن يضع تشريعاته بما يتماشى مع ظروفه الوطنية الخاصة به، وأن تعود بالفائدة على الدول التي تواجه صعوبات في التصديق على الاتفاقية. وأكد المجيبون القلائل الذين نادوا باعتماد اتفاقية فيها أحكام ملزمة وأحكام غير ملزمة بأنّ شأنه مثل هذا الصك أن يضع مبادئ أساسية عالمية ويسمح في الوقت نفسه بمراعاة الظروف الوطنية الخاصة. وأيدت أقلية من المجيبين اعتماد توصية فقط بحجة أن من شأن مثل هذا الصك أن يتيح بعض المرونة فيما يتعلق بالتنوع الوطني وأن يوفر إرشاداً عملياً بشأن تطبيق المعايير القائمة.

السؤال ٣

الديباجة: تطبيق معايير العمل الدولية على جميع العمال

وافقت جلّ الردود على أنه ينبغي للديباجة أن تذكر بأن معايير العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك. ومن شأن ذلك أن يعزز تطبيق المعايير القائمة لمنظمة العمل الدولية على العمال المنزليين، وأن يوفر تفسيراً أكثر دقة لتلك الصكوك وأن يزيد السلامة القانونية للعمال المنزليين. وأشارت بعض الردود إلى أن الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية مثل الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٣٨ و ١٨٢، تنطبق على العمال المنزليين. وشددت إحدى الحكومات على أن عدم إدراج هذا الحكم قد يعني التمييز ضد العمال المنزليين المستبعدين في غالب الأحيان من نطاق اتفاقيات منظمة العمل الدولية القائمة. ووافقت حكومة أخرى على إدراجه شريطة أن تنص الاتفاقيات والتوصيات صراحة على أنها تنطبق على العمال المنزليين. ورأت بعض منظمات أصحاب العمل عدم إدراج أحكام جديدة حيث توجد المعايير وتنطبق على العمل المنزلي، كما لا ينبغي عكس أي تحفظات أو استثناءات على تطبيق المعايير القائمة بالنسبة إلى العمل المنزلي، أو الخروج عليها.

السؤال ٤

الديباجة: الإشارة إلى الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي والتي تجعل من المستحسن استكمال المعايير العامة بمعايير محددة

أجابت الغالبية العظمى من الردود على هذا السؤال بالإيجاب. وشدد العديد من المجيبين على أنّ الكثير من المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون يعود إلى طبيعة وخصوصية المهنة التي يزاوونها، مما يجعل من المستحسن استكمال المعايير العامة بمعايير محددة. وأفاد آخرون أنّ إيلاء الانتباه إلى خصوصية العمل المنزلي من شأنه أن يساعد الدول الأعضاء على فهم الأساس المنطقي للصك أو الصكوك وهدفها، وأن يضمن تطبيقاً فعالاً لها. وتشمل الظروف المحددة المذكورة للعمل المنزلي، أنماط وقت العمل والعزلة والأجور المتدنية وأساليب دفع الأجور وغياب التدريب أو المعلومات والعيش في دار صاحب العمل والصعوبات في إنشاء نقابات أو الانضمام إليها واضمحلال الخط الفاصل بين العلاقات المهنية والشخصية. وأفادت بعض الردود أنه ينبغي للديباجة أن تشير بوضوح إلى أنّ العمال المنزليين هم في علاقة استخدام، شأنهم شأن أي عامل آخر، أو أن وضعهم الخاص ينبغي ألا يترتب عليه معاملة أقل مؤاتاة من تلك التي يقدمها النظام العام لظروف العمل.

السؤال ٥

الديباجة: اعتبارات أخرى

وفقاً للعديد من المجيبين، لا سيما منظمات العمال، ينبغي للديباجة أن تعترف بقلة الاهتمام بالجوانب الأساسية لوضع العمال المنزليين في القوانين الدولية والوطنية (في بلدان كثيرة، لا تشمل تشريعات العمل العمال المنزليين)، وأن تحيل إلى التوصية رقم ١٩٨. وكان هناك شبه إجماع على أنه ينبغي للديباجة أن تعترف بالمساهمة الكبيرة التي يقوم بها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي. وشدد بعض المجيبين، خاصة منظمات أصحاب العمل، على الحاجة إلى تسليط الضوء على كيفية زيادة العمل المنزلي لفرص العمل بأجر بالنسبة إلى العمال ذوي المسؤوليات العائلية، لا سيما الأمهات العاملات. وكان هناك اشتراك واسع في رأي مؤداه أنه لا بد من الاعتراف أيضاً بالتوازن بين الحياة والعمل بالنسبة إلى العمال المنزليين، وأنه ينبغي النظر في أي معايير جديدة بشأن هذا الموضوع بالاقتران مع الاتفاقية رقم ١٥٦ والتوصية رقم ١٦٥. واقترحت الحكومات ومنظمات العمال أيضاً إضافة ما مفاده أن العمال المنزليين غالباً ما يشملون النساء المتحدرات من الجماعات والمناطق المحرومة على مر العهود، واللواتي يعانين من الاستبعاد الاجتماعي ويعملن خارج نطاق تشريعات العمل الوطنية وآليات إنفاذها. كما اقترحت ذكر اتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وأهمية تعميم قضايا الجنسين من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ونظراً للنسبة العالية من المهاجرين في صفوف العمال المنزليين، اقترح العديد من المجيبين أن تشير الديباجة إلى مبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، الواردة في الاتفاقية رقم ٩٧ وفي الاتفاقية رقم ١٤٣. وأشارت بعض الحكومات إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الصادرة عن الأمم المتحدة، أو بشكل عام إلى الصكوك الدولية الأخرى المعنية بالمهاجرين.

ولحظت قلة قليلة من المجيبين أيضاً أنه من الضروري إدراج الإشارة إلى ما يلي: الاتفاقية رقم ١٣٨ والاتفاقية رقم ١٨٢؛ اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل؛ صكوك دولية أخرى معنية بالأطفال؛ حظر العمل الجبري؛ اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي.

وفي ضوء ما ورد أعلاه، أدرج المكتب النقاط ٤ (أ) و (ب) و (ج) و (و) في الاستنتاجات المقترحة. ونظراً للإشارة العامة إلى اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في النقطة ٤ (د)، لا تبرز صكوك منظمة العمل الدولية الخاصة بشكل أكثر تحديداً.

السؤال ٦

التعريف

العمل المنزلي. دعت أغلبية واسعة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، باستثناء منظمة واحدة للعمال، تعريف "العمل المنزلي"، باعتباره العمل المؤدى في أسرة أو من أجل أسرة ويشمل التدبير المنزلي ورعاية الأطفال وغير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية. وفي حالات كثيرة، قدم اقتراح بأن تدرج في التعريف الأعمال المتعلقة باليستنة والسائقين الخاصين والحراس والأنشطة الأخرى ذات الصلة بالأسرة، من قبيل غسل السيارات والتسوق. واقترحت بعض الحكومات تعداد أنواع مختلفة من العمل المنزلي ضمن قائمة غير مستوفاة، في حين حذر البعض من المغالاة في مستوى التفاصيل، بحجة إمكانية نشوء المزيد من أنواع العمل المنزلي مع تحسن مستويات المعيشة والتنمية الاجتماعية. كما اقترح البعض استبدال مصطلح "العمل المنزلي" بعبارة "العمل لدى أسرة خاصة" أو "العمل بأجر لدى أسرة" أو بكل بساطة "العمل لدى أسرة". واقترح مجيبون آخرون استخدام عبارة "في أسرة ومن أجل احتياجات أسرة" أو "في أسرة أو من أجل أسرة" أو "أساساً في الأسرة ومن أجل الأسرة" بدلاً من عبارة "في أسرة ومن أجل أسرة". ودعت أقلية من الدول الأعضاء، ولا سيما الحكومات، تعريفاً أضيق مشيرة إلى وجوب استبعاد رعاية الأطفال والمسنين والمرضى إذ إنها تستلزم مهارات وكفاءات محددة. كما شدد العديد من المجيبين على الحاجة إلى تعريف عبارة "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية". واقترحت حكومة واحدة تعديل مصطلح "غير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية" بمصطلح "رعاية أفراد الأسرة الآخرين"، في حين أشارت حكومة أخرى إلى أن الرعاية الشخصية تشمل "الرعاية الصحية المنزلية".

العامل المنزلي. هناك اتفاق عام على وجوب تعريف "العامل المنزلي" على أنه أي شخص يضطلع بالعمل المنزلي، سواء على أساس متفرغ أو لبعض الوقت، لقاء أجر. وشدد بعض المجيبين على أنه ينبغي للتعبير ألا يشمل إلا العمل المؤدى بموجب عقد استخدام والمتسم بالتبعية أو الخضوع أو الحصول على أجر واستبعاد العمل للحساب الخاص. أما مسألة ما إذا كان ينبغي تغطية العمال المستخدمين من جانب طرف ثالث لتوفير الخدمات إلى أسرة ما، من قبيل الأشخاص العاملين في مجال القانون أو الكيانات القانونية التي لا تبغي الربح أو الهيئات العامة التي تقدم خدمات الرعاية كجزء من برامج المساعدة الاجتماعية، فلم يرد عليها بالإيجاب إلا حكومات قليلة.

ولم تؤيد بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمة واحدة من منظمات العمال إدراج العمال لبعض الوقت أو العمال المنزليين لفترات قصيرة كل أسبوع أو كل أسبوعين أو شهرياً وأولئك ذوي التعاقدات المتعددة. واقترحت حكومتان عدم التمييز بين العمالة المتفرغة والعمالة لبعض الوقت بل تحديد التغطية على أساس الحدود القصوى المتعلقة بعدد ساعات العمل الفعلية. وحصل المفهوم الواسع للأجر على دعم بعض الردود، واقترحت إحدى الحكومات عبارة "الأجر أو المدفوعات العينية". واقترحت بعض الحكومات ومنظمات العمال تعديل مصطلح "عامل منزلي" لما تنطوي عليه صفة "منزلي" من معنى سلبي ومهين بالنسبة إلى العامل. وتضمنت البدائل عبارة "عامل في أسرة خاصة" أو "عامل في أسرة" أو "عامل بأجر لدى أسرة" أو "عامل في الخدمة المنزلية".

في الاحتياط. دعت الغالبية العظمى من الردود تعريف عبارة "في الاحتياط" بأنها الفترات التي لا يكون فيها للعامل المنزلي حرية التصرف بوقته كما يحلو له. غير أن بعض المجيبين اعتبروا أن التعريف غير واضح. وكصبيغ بديلة، اقترحت حكومة واحدة تعريف مصطلح "في الاحتياط" بأنه الفترة التي يكون خلالها العامل مرغماً على البقاء في المنزل أو بالقرب منه حتى يتمكن من القيام بعمله ما أن يُطلب منه ذلك، من دون أن يكون العامل رهن إشارة صاحب العمل بشكل دائم ومباشر. أما بالنسبة إلى مجيب آخر، فإن عبارة "في الاحتياط" هي الفترة التي يكون خلالها العامل حراً في أخذ قسط من الراحة على أن يبقى في تصرف صاحب العمل ورهن إشارته من أجل تنفيذ طلباته. واقترحت أيضاً عبارة "عند الطلب" بدلاً من عبارة "في الاحتياط". ومن بين المجيبين الذين اعتبروا عبارة "في الاحتياط" بأنها ساعات عمل فعلية، شدد أحدهم على أنه ينبغي تعريف عبارة "في الاحتياط" بحيث لا يكون الشخص المعني مرغماً على البقاء تحت تصرف صاحب العمل خارج ساعات العمل المتفق عليها. واستندت بعض الاعتراضات إلى استنتاج مفاده أن بقاء العمال المنزليين في مكان العمل ملازم للعمل المنزلي المقرون بالإقامة، وأن هذا العمل ذو طبيعة مؤقتة. وأخيراً، اعتبرت أقلية من الدول الأعضاء أن عبارة "في الاحتياط" لا تحتاج إلى تنظيم، لا سيما حيث توجد أحكام بشأن ساعات العمل، إذ أن من شأن ذلك أن يخلق "منطقة رمادية" يضمحل فيها الخط الفاصل بين وقت الدوام والوقت خارج الدوام.

الوسطاء. اعتبر معظم المجيبين، لا سيما منظمات العمال، أن الوكالات الخاصة بمقابل والعاملة كوسطاء بين العمال المنزليين المهاجرين من بلدان المنشأ وأصحاب العمل في بلدان المقصد، والوكالات التي تستخدم العمال لتأدية أنشطة مساعدة في المنازل لصالح فرادى المستخدمين في المنزل أو لمسائل تتعلق بالمنزل نفسه، تُعتبر بمثابة صاحب عمل. ومن

جهة أخرى، أشار عدد لا يستهان به من الحكومات إلى أن الوكالات التي تستخدم العمال المنزليين للاضطلاع بالخدمات المنزلية لصالح شخص ثالث أو تقوم بدور صاحب العمل (تكون مسؤولة بشكل مباشر أو غير مباشر عن الاستخدام أو عن دفع أجر العامل المنزلي) يتعين اعتبارها فحسب صاحب عمل (بالإشارة إلى الاتفاقية رقم ١٨١). وبالنسبة إلى نصف عدد الحكومات وغالبية منظمات أصحاب العمل وبعض منظمات العمال، فإن وكالات الوساطة هي الوحيدة التي تنتم بصفة الوسيط، وبالتالي فهي بصفتها هذه لا تقوم بمسؤوليات صاحب العمل. وكان هناك تسليم واسع بالحاجة إلى تعريف مصطلح "وسيط" بشكل منفصل عن مصطلح "صاحب العمل"، وإلى تحديد الالتزامات والمسؤوليات القانونية الخاصة بكل منهما.

مصطلحات أخرى. في حين احتفظ العديد من منظمات العمال بإمكانية تقديم رد في مرحلة لاحقة، شددت غالبية المجيبين، ولا سيما الحكومات، على الحاجة إلى تعريف مصطلحات أخرى كذلك. وشملت هذه الأخيرة مصطلحات تتعلق بما يلي: الوساطة (وبالأخص مصطلح "الوسيط" (انظر السؤال ٦(د))، ومصطلحات "متعاقد" و"وكيل" و"وكالة توظيف")؛ عقود الاستخدام والمهام المطلوبة وفئات العمال المنزليين (مصطلحات "صاحب العمل" (انظر أيضاً السؤال ٦(د)) و"مكان العمل" و"الأسرة" و"العمال المقيمون مع الأسرة" و"العمال غير المقيمين مع الأسرة" و"العمل الليلي" و"ساعات العمل" و"الساعات الإضافية" و"فترات الراحة" و"الإجازة السنوية" و"الأجر" و"الحد الأدنى للأجور" و"المدفوعات العينية" و"الضمان الاجتماعي")؛ عمل الأطفال (مصطلح "العامل المنزلي الطفل" ومصطلح "العامل المنزلي الشاب")؛ العمال المهاجرون (مصطلح "العمال المنزليون المهاجرون"). كما طُلب تعريف مصطلح "رعاية الأطفال وغير ذلك من شؤون الرعاية الشخصية" و"الرعاية الشخصية" (انظر السؤال ٦(أ)). وشددت إحدى الحكومات على أن "العلاقة القانونية القائمة بين صاحب العمل والعامل المنزلي تحتاج بدورها إلى تعريف. واقترح عدة مجيبين بعض التعاريف الممكنة.

وتتضمن الاستنتاجات المقترحة تعريفاً لكل من مصطلحي "العمل المنزلي" و"العامل المنزلي"، مع مراعاة وجهات النظر المعرب عنها في الردود. وتسقط النقطة ٣(أ) من الاستنتاجات المقترحة الإشارات إلى أنواع محددة من العمل لضمان شمولية التعريف واستمرار أهميته، وتقترح في الوقت ذاته أن ترتبط الصكوك بالعمل المؤدى في إطار علاقة استخدام. وإذ أحاط المكتب علماً بالمقترحات التي نادى باستخدام تعبير مغاير لتعبير "العمل المنزلي"، فقد قرر الإبقاء على المصطلحات المستخدمة في البند المدرج في جدول أعمال المؤتمر، ريثما يجري المؤتمر مناقشة بشأن هذه النقطة. وبالنظر إلى الاستنتاجات المقترحة ككل، فقد اعتبر من غير الضروري وضع تعاريف لمصطلحات من قبيل "فترة الاحتياط" أو "الوسيط" أو غيرهما من المصطلحات الأخرى.

السؤالان ٧ و ٨

النطاق وحالات الاستبعاد

هناك اتفاق واسع في صفوف المجيبين على أنه ينبغي للصك أو الصكوك المقترحة أن تتمتع بأوسع تغطية ممكنة، ومرد ذلك بصورة رئيسية أنّ استبعاد العمال المنزليين من الكثير من أحكام معايير العمل الدولية هو من بين الأسباب الرئيسية لمواطن العجز في العمل اللائق، التي يعاني منها هؤلاء العمال، واستضعافهم. واستشهدت عدة إجابات بمبدأ عدم التمييز، مشددة على عدم وجود أي أساس يمكن أن يستند إليه أي استبعاد على نحو معقول. وأشار بعض المجيبين صراحة إلى فئات محددة من العمال يتعين إدراجها في المعيار، كالعمال العاملين خارج إطار الأسرة ولكنهم يضطرون بالمهام نفسها (مثلاً في المستشفيات) وربات المنازل والمهاجرين الذين ليس لديهم مستندات والعاملات المنزليات لقاء الماكن والمأوى.

غير أنّ بعض المجيبين أعربوا في ردودهم عن رغبتهم في أن يُستبعد من تغطية الصك أو الصكوك، العمال الذين لا يعملون على نحو متفرغ، كالعمال العارضين أو العمال لبعض الوقت أو العمال الذين يعملون لفترات قصيرة في الأسرة (مثلاً، حالات التصليح الفردية) أو المستخدمين لدى الوسيط. وشدد العديدون على الحاجة إلى الاكتفاء بإدراج الأشخاص العاملين بموجب عقد استخدام واستبعاد أفراد الأسرة أو الحاضنات أو المقاولين. واقترح أحد المجيبين فرض القيود على حالات الاستبعاد المحتملة من بعض إعانات ونظم الضمان الاجتماعي، فيما يخص الأشخاص الذين لا يستوفون الحدود المعقولة المتعلقة بالأجور أو ساعات العمل أو الضمان الاجتماعي، واقترح مجيب آخر اعتماد تعديلات معينة تنطبق على العمال المقيمين أو العمال الريفيين أو العاملين لدى أكثر من صاحب عمل. وأشارت بعض الردود إلى الظروف التي يمكن أن يُسمح فيها بحالات استبعاد على المستوى الوطني، عندما توضع من خلال اتفاقات جماعية أو مشاورات ثلاثية وطنية، أو عندما تكون هذه الحالات مدعومة ببراهين تجريبية تقدمها الحكومة.

وتغطي النقطة ٥ من الاستنتاجات المقترحة مسألة النطاق، وتراعي على السواء الاتفاق واسع النطاق بين المجيبين على أن تنص الصكوك على أوسع تغطية ممكنة، ووجهة النظر القائلة إنّ التغطية قد لا تكون ممكنة في بعض الحالات الخاصة والمحدودة.

السؤال ٩

المبادئ والحقوق الأساسية

وافقت أغلبية الردود على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان تمتع العمال المنزليين بالفئات الأربع من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقدمت منظمات أصحاب العمل بعض الملاحظات العامة بشأن الحاجة إلى تكييف المعيار مع الخصائص الفريدة للعمل المنزلي بدلاً من مجرد تلاوة المبادئ الأساسية. وتمت الإشارة إلى معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة (الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١١١ و ١٣٨ و ١٨٢).

الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وافقت بعض الحكومات على أنه ينبغي للعمال المنزليين أن يتمتعوا بهذين الحقين، شأنهم شأن جميع العمال الآخرين؛ وسلطت الضوء على أهمية إعادة تأكيد هذين الحقين لا سيما بالنسبة إليهم، في الوقت الذي سلمت فيه بأن تمتع العمال المنزليين بحق المفاوضة الجماعية على وجه الخصوص، قد يتسم بالصعوبة. ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القادرة على المفاوضة في هذا المجال غير موجودة بالضرورة. وقد لاحظ بعض المجيبين أنه في بعض البلدان، يكاد يتعذر على العمال المنزليين أن يستوفوا المتطلبات القانونية التي يتعين على نقابات العمال التمتع بها حتى يُسمح لها بالمشاركة في المفاوضة الجماعية. واقترحت إحدى منظمات العمال أن تتضمن التوصية أفضل الممارسات بشأن كيفية تعاطي العمال المنزليين مع النقابات أو داخلها. واقترحت إحدى الحكومات إعادة صياغة هذا الحكم بحيث يُطلب من الدول الأعضاء أن تحترم وتعزز وتحقق بحسن نية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بالنسبة إلى العمال المنزليين. كما تم التشديد على الحاجة إلى الإقرار بمنظمات العمال المنزليين وإنشاء منظمات لأصحاب عمل العمال المنزليين.

العمل الجبري. شدد بعض المجيبين، من الحكومات ومنظمات العمال على حد سواء، على أن العمال المنزليين، ولا سيما أولئك الذين ليس لديهم مستندات، معرضون بشكل خاص للوقوع في براثن العمل الجبري.

عمل الأطفال. ينبغي أن يُنظر إلى هذه المسألة بالاقتران مع السؤالين ١٠ و ١١. وذهبت إحدى الحكومات إلى أنه عندما لا تكون ظروف العمل استغلالية أو غير صحية ولا تتداخل مع تعليم الأطفال، فإن ظاهرة الأطفال الذين يحصلون على "مصرف يومي" لقاء مساعدة أهلهم أو أسرهم أو أصدقاء العائلة من خلال الاضطلاع بأعمال منزلية، أمرٌ مستحسن اجتماعياً ومفيد للأطفال. ولحظت إحدى منظمات العمال أن العديد من الشباب يحصلون من خلال العمل في أسرة، على الوسائل اللازمة لمتابعة دراستهم. وطلبت إحدى منظمات أصحاب العمل بيانات على طريقة معالجة أية شواغل ترتبط بالعمال المنزليين الأطفال فيما يتصل بالالتحاق بالمدرسة وعلى وجود ممارسات تشجع الشباب على القيام بالعمل المنزلي.

عدم التمييز. أشارت الردود إلى عدم التمييز القائم على أساس نوع الجنس وأسباب أخرى، كما هي واردة في الاتفاقية رقم ١١١، وإلى عدم التمييز المتعلق بالأجور (الاتفاقية رقم ١٠٠)، وإلى المساواة في المعاملة بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين، والانتقاص من قيمة العمل المنزلي. واقترحت حكومة واحدة إضافة عبارة "والحصول على السلع والخدمات" بعد عبارة "القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة". وتساءلت منظمة من منظمات أصحاب العمل ما إذا كانت الأفضليات التي قد تعرب عنها العائلات بالنسبة إلى خصائص معينة عند التوظيف، مثلاً الأشخاص الذين يتولون رعاية الأطفال في منازلهم، قد تعتبر تمييزاً أو قد يُنظر إليها كاستثناء قانوني. وأبدت حكومة واحدة بعض التحفظ بشأن إمكانية إنفاذ هذا الحكم عملياً واقترحت وضعه تحت الأحكام غير الملزمة.

السؤال ١٠

الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي

هناك اتفاق عام بشأن الحاجة إلى النص على حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي، متشياً مع الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، والتشريعات الوطنية ذات الصلة. وفي حين اعتبر العديد من المجيبين الأحكام العامة للتشريعات الوطنية المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في العمل على أنها تنطبق أيضاً على العمل المنزلي (عموماً ١٥ عاماً أو السن الأقصى لاستكمال التعليم الإلزامي)، رأى آخرون عديدون أن الحد الأدنى للسن ينبغي أن يكون ١٨ عاماً أو سنوات الرشد الأخرى (١٨-٢١ عاماً). والسبب الرئيسي المذكور بهذا الشأن يعود إلى أن العمل المنزلي يحتمل أن يكون خطراً على صحة الشباب وسلامتهم وأخلاقيهم، ويمكن أن يحرمهم من فرص التعليم. وطلبت معظم منظمات أصحاب العمل بشيء من المرونة في الممارسات الوطنية، بما في ذلك فيما يتعلق بحضانة الأطفال (للسماح للمراهقين بالعمل كحاضنين للأطفال بشكل تخطيطي وغير رسمي، مثلاً عند الجيران)، واقترحت أن تكون حضانة الأطفال، لا سيما تلك التي تؤدي بشكل مؤقت، مستثناءة من هذه الأحكام. واقترحت بعض الردود تحديد سنوات مختلفة لسن القبول في العمل وفقاً لنوع العمل المنزلي، مثلاً أنشطة التدبير المنزلي (لا سيما لبعض الوقت) وأعمال الرعاية (لا سيما العمل والإقامة لدى الأسرة).

وقد صيغت النقطة ٧ من الاستنتاجات المقترحة بحيث يتجلى فيها الاتفاق العام على ضرورة وضع حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي في القوانين واللوائح الوطنية. ويتعين أن تحدد الدول الأعضاء المعنية هذا الحد الأدنى للسن تمثيلاً مع التزاماتها الدولية الأخرى، حسب مقتضى الحال (انظر أيضاً النقطة ٢١ من الاستنتاجات المقترحة).

السؤال ١١

الحد الأدنى لسن استخدام العمال المنزليين المهاجرين ينبغي أن يكون ١٨ عاماً

هناك اتفاق واسع النطاق مفاده أن سن استخدام العمال المنزليين المهاجرين ينبغي أن يكون ١٨ عاماً، ويعود ذلك إلى أن العمال المنزليين المهاجرين من الشباب أكثر عرضة من المواطنين للاتجار والاستغلال الجنسي التجاري والعمل الجبري وغير ذلك من الإساءات. واقترح بعض المجهيين زيادة سن القبول في العمل إلى ما بعد ٢١ عاماً. واعتبرت حكومات قليلة ومعظم منظمات العمال أن هذا الحكم يتماشى مع الفقرة ١ من المادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨، التي تنص على أنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الشباب، بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. ومع المادة ٣(د) من الاتفاقية رقم ١٨٢، التي تدرج العمل الخطر بين أسوأ أشكال عمل الأطفال الواجب حظرها بالنسبة إلى الشباب دون سن ١٨ عاماً. وأفادت بعض الردود بأن ١٨ عاماً ينبغي أن يكون الحد الأدنى لسن جميع العمال المنزليين، سواء أكانوا مواطنين أم مهاجرين (انظر السؤال ١٠). وفي السياق ذاته، تساءل عدد من المجهيين عن صحة رفع الحد الأدنى للسن بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين، مدعين أن من شأن ذلك أن يكون تمييزاً إزاء العمال المنزليين المحليين.

واقترح تعليق واحد السماح للدول الأعضاء باعتماد أحكام مرنة من شأنها أن تسمح بزيادة الحد الأدنى لسن العمال المهاجرين تدريجياً إلى ١٨ عاماً. وطالبت إحدى منظمات أصحاب العمل بإجراء المزيد من المناقشات حول هذه النقطة، على أن تستند المناقشات إلى المعلومات المتاحة بشأن الحد الأدنى للسن بالنسبة إلى هجرة اليد العاملة وأي حماية قائمة بموجب قانون الهجرة بالنسبة إلى الشباب.

ومن باب مراعاة الشواغل المثارة بشأن الطبيعة التمييزية المحتملة في وضع حد أدنى مختلف للسن بالنسبة إلى العمال المنزليين الوطنيين والعمال المنزليين المهاجرين، لا تشمل الاستنتاجات المقترحة هذا الموضوع. وتبرز في النقطة ٢٥ الحاجة إلى إيلاء اهتمام خاص للعمال المنزليين الشباب.

السؤال ١٢

ظروف العمل والمعيشة والضمان الاجتماعي

أجابت غالبية المجهيين على هذا السؤال بالإيجاب. فيما يتعلق بجملة "شأنهم شأن جميع العاملين بأجر"، شددت إحدى منظمات أصحاب العمل على التخلي عنها إذ أن آثارها لا تزال غير واضحة (لا يمكن أن يتمتع العمال المنزليون بالامتياز مقارنة مع العمال الآخرين عندما لا ينص القانون العام على بعض الإعانات)، في حين وافقت إحدى الحكومات على أنه ينبغي للدول الأعضاء تطبيق هذه التدابير ما دامت تنطبق على معظم العاملين في القطاع المنظم. ولحظت حكومة أخرى أنه نظراً لخصوصية العمل المنزلي، فإن مجرد المقارنة مع أي عمل آخر بدوام كامل أمر غير مناسب.

شروط استخدام عادلة وظروف عمل وظروف معيشة لائقة. أشار عدة مجهيين إلى هذه الاشتراطات باعتبارها معايير العمل الدنيا المنطبقة على جميع العمال، أو باعتبارها من حقوق الإنسان العامة. وسلطت بعض منظمات العمال الضوء على التمييز الذي يواجهه العمال المنزليون في هذا الصدد. وأشارت إحدى الحكومات وجميع منظمات العمال تقريباً إلى أن هذه المسألة تستوجب مزيداً من الدراسة في الاتفاقية. كما كان هناك مطالبة بالاتساق مع التشريعات والممارسات الوطنية. واعتبرت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل أن تعبير "عادلة" و"لائقة" غير واضحين وتعوزهما الدقة. واقترحت إحدى منظمات أصحاب العمل أنهما يحتاجان إلى تحديد مع الأخذ في الاعتبار خصوصية العمل المنزلي. بالإضافة إلى ذلك، اعتبرت منظمة أصحاب العمل نفسها أن التطرق إلى ظروف المعيشة في السؤال ١٢ قد يكون بمثابة إطناب بالنظر إلى السؤال ١٩.

مكان عمل آمن ومأمون. يمكن قراءة هذه النقطة بالاقتران مع السؤال ٢٤. واعتبرت بعض الحكومات أنه ينبغي أخذ خصوصيات العمل المنزلي في الاعتبار، إذ أنه من الصعب أن تفرض على أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً منزليين التزامات السلامة والصحة المهنية نفسها المفروضة على أصحاب العمل الآخرين. وفي الوقت الذي شددت فيه حكومتان على الوقاية، ركزت حكومة أخرى على أنه ينبغي منع العمال المنزليين من استخدام المنتجات السامة أو الأدوات الخطرة، وعلى الحاجة إلى تحديد تدابير الصحة والسلامة في الأسرة. وركزت إحدى منظمات العمال على أن العمل المنزلي أميل إلى أن يعتبر خطأ نشاطاً مأموناً وغير خطر بالرغم من المخاطر التي ينطوي عليها. وأعطت منطمتان من

منظمات أصحاب العمل الأفضلية لتعزيز سلامة الأسرة عموماً عن طريق قيام الحكومات بتقديم الخدمات والتدريب بشأن سلامة الأسرة، بدلاً من التفكير في إدراج مسؤولية أصحاب العمل عن السلامة والصحة المهنيين في معيار.

الضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة. يمكن قراءة هذه النقطة بالاقتران مع السؤال ٢٥. واعتبرت حكومات عديدة وجميع منظمات العمال تقريباً أن حماية الأمومة مسألة أساسية (وأشار القليل منها إلى أنه ينبغي ضمان فرص الإرضاع الطبيعي أيضاً). ولوحظ أن حق العاملات المنزليات في حماية الأمومة غالباً ما ينتهك وأن التمييز القائم على الحمل أمر شائع في صفوفهن. وشددت إحدى الحكومات على أنه ينبغي للصك أن يتيح للدول الأعضاء الحرية الكافية لتأخذ في الاعتبار الموقع الاستثنائي الذي يحتله أصحاب العمل الخاصون، عند تحديد نطاق التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي وتفاصيله. وأضافت حكومتان ومعظم منظمات العمال أنه ينبغي للتوصية أن تنص على آليات محددة لمعالجة الوضع الخاص للعمال المنزليين الذين يعملون لدى عدة أصحاب عمل بهدف منحهم إمكانية الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي. وتمت الإشارة إلى البرامج الوطنية التي تضمن دفع الأجور وبعض إعانات الضمان الاجتماعي إلى العمال المنزليين العارضين أو بدوام جزئي، مثل نظم شيك الخدمة في فرنسا وإيصال الخدمة في بلجيكا، باعتبارها من أفضل الممارسات.

وهذا السؤال مشمول في النقطة ٨ من الاستنتاجات المقترحة. وقد استبقي تعبيراً "عادلة" و"لائقة" باعتبار أنهما استخدمتا في صكوك أخرى. وقد أضيف مفهوم الخصوصية، إذ شددت ردود كثيرة على أهميته (انظر التعليقات في إطار السؤال ١٩). وتعالج مسائلنا سلامة مكان العمل والضمان الاجتماعي في النقطة ١٥

السؤال ١٣

معلومات بشأن شروط وظروف الاستخدام

شهدت جميع المواضيع المثارة في السؤال ١٣ إقراراً ساحقاً. وأفاد بعض المجيبين عن ضرورة وضع شروط وظروف الاستخدام في عقد خطي، في حين أكد آخرون أنه ينبغي توفير مثل هذه المعلومات حتى ولو كان العقد شفهيًا. وكان هناك تسليم بأن مثل هذا الحكم قد يبدو مثيراً للجدل عندما لا يتكلم صاحب العمل والعامل اللغة نفسها (وبالتالي، ينبغي حث الحكومات على توفير المساعدة). وبالإضافة إلى المسائل المثارة في السؤال، اقترح فرادى المجيبين إدراج نقاط إضافية، من قبيل المعلومات بشأن ما يلي: الإجازة مدفوعة الأجر؛ شروط إنهاء الاستخدام، لا سيما بالنسبة إلى العمال المنزليين المقيمين لدى صاحب العمل؛ كيفية الحصول على المساعدة القانونية؛ أسباب الصرف المنصفة؛ المستحقات القانونية (مثلاً، الضمان الاجتماعي). ونظراً لوجود عدة إحالات مرجعية مشتركة في الردود والتعليقات على الأسئلة ١٣ و٣٧ و٣٨، ينبغي النظر فيها معاً. وشدد المجيبون على السؤال ١٣ على أنه من الأفضل إدراج هذه المسائل كجزء من الأحكام غير الملزمة التي ترد في الصك أو الصكوك، أو على أن تكون شروط استخدام العمال المنزليين هي نفسها (ولا تتجاوز تلك المطبقة على جميع العمال الآخرين، أو على أن توسع المسائل الأخرى التي ترد في التشريعات الوطنية لتشمل العمال المنزليين).

اسم صاحب العمل وعنوانه. أشار أحد المجيبين إلى أن توفير اسم صاحب العمل وعنوانه قد يساعد على تحديد الأطراف في حالة نزاع، وأشار آخر إلى أن هذا التدبير يساعد على ضمان الامتثال الإداري. وشددت إحدى الحكومات على أن مثل هذه المعلومات لا تكون ذات أهمية إلا في حينما يكون العامل في أسرة ما قد وظف من خلال وسطاء ولم توظفه الأسرة مباشرة.

نوع العمل الذي يتعين أدؤه. هناك اتفاق واسع النطاق على أن مثل هذا الحكم من شأنه أن يحول دون إسناد مهام للعمال لم يتم الاتفاق عليها من قبل، وهو يوفر الوضوح والحماية لكل من صاحب العمل والعامل ويكون عنصراً مساعداً في حالة النزاع. واقترحت إحدى الردود إدراج العمل الذي لا يتعين أدؤه كذلك. ومن جهة أخرى، اقترح بعض المجيبين السماح بمستوى معين من العمومية أو فترة اختبار يمكن خلالها للطرفين تحديد ما إذا كانت شروط الاستخدام مرضية لكل منهما. كما شددت ردود قليلة على أنه لا ينبغي تغيير قائمة المهام إلا بعد اتفاق الطرفين.

معدل الأجر وطريقة حسابه وفترات الدفع. لوحظ اتفاق واسع النطاق في الردود على هذا السؤال. وشدد أحد المجيبين على أنه ينبغي لشروط الاستخدام أن تتماشى مع التشريعات الوطنية؛ وشدد آخر على تحديد مكان الدفع وتاريخه وشكله. وشدد ردان على أن مثل هذا الحكم من شأنه أن يساعد العمال على تنظيم حياتهم أو أن يساعد على حل النزاعات. وناقشت بعض الردود الأخرى شروط الأجور (مثلاً، حظر المدفوعات العينية)، التي يشار إليها في الأقسام ذات الصلة من هذا التقرير.

ساعات العمل العادية. تجاوزت عدة تعليقات المضمون الأساسي للسؤال بالانتقال إلى تنظيم وقت العمل (مثلاً، اقتراح حدود معينة لساعات العمل اليومية)، الذي تغطيه الأسئلة ذات الصلة في هذا التقرير. غير أن بعض المجيبين شددوا على الحاجة ليس فقط إلى توضيح شروط ساعات العمل العادية بل إلى توضيح الساعات المحتملة في الاحتياط وشروط

ساعات العمل الإضافية وطريقة دفعها وجدول ساعات العمل وفترات التوقف والراحة. وشددت ردود أخرى على أن مثل هذا الحكم من شأنه أن يساعد على تسوية النزاعات أو الحد منها، وأن يجنب ساعات طويلة من العمل والمطالبات بساعات العمل الإضافية غير المدفوعة.

مدة العقد. اعتبر العديد من الردود هذا الحكم مناسباً فقط بالنسبة إلى العقود محددة الأجل، في حين ينبغي الإشارة إلى فترة اختبار وشروط إنهاء الاستخدام بالنسبة إلى العقود غير محددة الأجل. واقتُرحت بعض التعليقات مدة محددة للعقد (مثلاً، مدة سنوية أو مدة أقصاها عشرة أعوام) أو شددت على الحاجة لأن يتفق الطرفان على المدة. واقتُرحت إحدى الحكومات وضع قاعدة عامة في غياب مثل هذا الاتفاق. وركزت بعض الردود على كيفية إسهام مثل هذا الحكم في المحافظة على الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للعامل أو كيف يكون عنصراً مساعداً في حالة النزاعات.

توفير الغذاء والمأوى. اقترحت بعض التعليقات أنه ينبغي لشروط الاستخدام أن تحدد قيمة الغذاء والمأوى، توكيماً لتبيان ما إذا كان تقديم الغذاء والمأوى بمثابة مدفوعات عينية وما هي آثارها على احتساب الأجر. بالإضافة إلى ذلك، اقترح أن تحدد شروط الاستخدام ما هي وجبات طعام التي تشملها. وعلقت ردود أخرى على كيفية توفير الغذاء والمأوى أو كيف يحتسب ذلك في الأجر، وترد إشارة أخرى إلى هذا الموضوع في الأقسام ذات الصلة من هذا التقرير.

فترة الاختبار. تجاوزت معظم التعليقات المضمون الأساسي لهذا السؤال المتعلق أساساً بالظروف التي يسمح خلالها بفترة الاختبار وسبب ذلك ومدة مثل هذه الفترات.

شروط الإعادة إلى الوطن. وافق جميع المجيبين تقريباً على الحكم كما تم اقتراحه. ولكن، شدد ردان على أنه ينبغي أن يشير ذلك فقط إلى الشروط المتفق عليها فردياً للإعادة إلى الوطن وليس شروط الإعادة إلى الوطن السارية عموماً. وذكر البعض أن شروط الإعادة إلى الوطن لا تنطبق عموماً إلا على العمال الذين يرافقون أصحاب عملهم إلى بلد آخر أو أولئك الذين استدعاهم صاحب العمل. وفي الوقت نفسه، تطرقت غالبية التعليقات إلى مسألة على من تقع مسؤولية الإعادة إلى الوطن وظروفها. وبالتالي، ينبغي قراءة هذه التعليقات بالاقتران مع تلك الواردة تحت السؤال ٢٨.

السؤال ١٤

الحماية من الإساءة

وافق جميع المجيبين تقريباً على أهمية التفكير في اتخاذ تدابير تضمن حماية العمال المنزليين من الإساءة، نظراً لتعرض هؤلاء العمال، لا سيما العمال المهاجرون والعمالات، للاستغلال والمضايقات بسبب ظروفهم الخاصة. وفي حين شددت بعض الردود على أن اتخاذ تدابير محددة أمر مناسب، ركزت ردود أخرى على أنه ينبغي تطبيق لوائح قانونية مشتركة، كما يجري بالنسبة إلى أنواع الاستخدام الأخرى. وأوصى أحد المجيبين أن يوفر الصك بعض الإرشاد حول ماهية التدابير المذكورة. واقتُرحت آخرون تدابير وقائية وداعمة محددة تتراوح بين تسجيل العمال المنزليين لدى السلطات الحكومية المحلية بغرض رصد ظروف عيشهم وعملهم، وبين إقامة مراكز الاتصال والمشورة وآليات الشكاوى والتعويض عن المعاملة غير العادلة والخدمات القانونية المجانية في حال النزاعات وترويج أفضل الممارسات. كما قدمت مقترحات لإعادة صياغة السؤال مثلاً، بحذف عبارتي "جميع أشكال" و"بما في ذلك"، حتى يكون أكثر تحديداً بشأن الحالات المشمولة.

وتأخذ النقطة ١٠ من الاستنتاجات المقترحة هذه المقترحات في الاعتبار. وقد يرغب المؤتمر في مناقشة ما إذا كان ينبغي للتوصية أن توفر المزيد من الإرشاد العملي حول التدابير الرامية إلى منع الإساءة والمضايقات والتصدي لها. ودمجت المسائل المثارة في الأسئلة ١٨ و ٢١ و ٢٩ و ٥١، وباتت مشمولة في النقطة ١١ من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ١٥

الحد الأدنى للأجور

أيدت أغلبية الحكومات ومنظمات العمال إدراج حكم لضمان تمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجور، حيثما وجدت، في حين رفض نصف أصحاب العمل ذلك. وتمت الإشارة إلى التشريعات الوطنية ذات الصلة والاتفاقات الجماعية وآليات وسياسات تحديد المستويات الدنيا للأجور. واقتُرحت تعليقات عديدة أن تتخذ في البلدان التي تحدد فيها المهنة الحد الأدنى للأجور، تدابير خاصة لضمان تقييم المهارات والمسؤوليات المصاحبة للعمل المنزلي والظروف التي يؤدي فيها العمل، وذلك من دون تمييز قائم على نوع الجنس. واعتبر ذلك مهماً لتذليل الانتقاص من تقدير العمل المنزلي. وأشار مجيبون آخرون إلى استمرار انخفاض معدلات الأجور الدنيا للعمال المنزليين - حيثما يتمتعون بالتغطية - وطالبوا بوضعها تدريجياً على قدم المساواة مع الحد الأدنى العام للأجور، أو تحديدها عند مستويات لا تقل عن تلك المتبعة في أنواع عمل مماثلة. وأشار بعض المجيبين إلى أن دفع الحد الأدنى للأجور يتوقف عملياً على مدى إمكانية تحمل مختلف الأسر المعيشية تكاليف العمل المنزلي. وعارضت معظم منظمات أصحاب العمل إدراج مطلب الحد الأدنى للأجور للعمل المنزلي.

في أي معيار، مشيرة إلى أنّ العمل المنزلي يختلف بطرق أساسية عن غيره من المهن التي يوضع من أجلها الحد الأدنى للأجور، لا سيما بسبب الطبيعة المتقطعة للعمل المنزلي وانتشار توفير المأوى والمأكل، وهي تكاليف غالباً ما تؤخذ في الاعتبار في الأجر الإجمالي للعمال المنزليين. بالإضافة إلى ذلك، تساءلوا عن المستوى الذي يوضع عنده الحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى العمال المنزليين، في البلدان التي تشهد حدوداً دنياً عديدة للأجور.

ونظراً إلى أنّ غالبية المجيبين يؤيدون وجود حكم يضمن تمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجور، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، قام المكتب بإدراج هذه المسألة في النقطة ١٣ من الاستنتاجات المقترحة. كما أضيفت إشارة إلى وضع معدلات للأجور من دون التمييز القائم على نوع الجنس، إذ أشارت ردود كثيرة إلى وجود مثل هذا التمييز في العمل المنزلي.

السؤال ١٦

انتظام دفع الأجور

وافقت الدول الأعضاء بشبه الإجماع على أنه ينبغي أن يُدفع للعمال المنزليين على فترات لا تتجاوز الشهر. وأحالت عدة ردود إلى القوانين والممارسات الوطنية ذات الصلة، وأشارت عدة حكومات إلى الاتفاقية رقم ٩٥ وإلى المادة ١٢ منها على وجه التحديد، مقترحة أن تكون هذه المادة كنموذج مرجعي لهذا الحكم. وإذا استبقى هذا المقترح، فإنّ هذا يعني أنه سيُدفع لجميع العمال المنزليين على فترات منتظمة وليس أقل انتظاماً مما تنص عليه التشريعات الوطنية بالنسبة إلى معظم العاملين في القطاع المنظم. وشددت إحدى منظمات أصحاب العمل على أنه لا ينبغي وضع معايير أكثر مواتاة للعمال المنزليين، ما لم يكن هناك أساس واضح للقيام بذلك.

وتعالج مسألة انتظام دفع الأجور في النقطة ١٤(١) من الاستنتاجات المقترحة. واشترط أن تكون المدفوعات "بالعملة السائدة قانوناً"، من شأنه أيضاً أن يشمل إمكانية دفع أجور العمال المنزليين بواسطة تحويل مصرفي أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية.

السؤال ١٧

المدفوعات العينية

في حين قدم ربع الحكومات والقليل من منظمات العمال رداً سلبياً حازماً على هذا السؤال، وافقت غالبية كبرى من المجيبين على دفع جزء من الأجور عيناً، حيثما يجوز ذلك، على أن يتم تحديد وتنظيم ذلك بصرامة تجنباً لأي تجاوزات. ويكمن الأساس المنطقي الكامن وراء ذلك في أنه من المحتمل أن تؤدي المدفوعات العينية إلى الاستغلال والتجاوزات أو تقوُّص أحكام الأجور أو تجعل مستويات الأجور عرضة لتفاوت قيمة السلع. وشدد بعض المجيبين على أنه ينبغي أن تضاف المدفوعات العينية إلى الراتب الأساسي. ورأى العديد من المجيبين أنه ينبغي للطرفين أن يتفقا فيما بينهما مسبقاً على دفع جزء من الأجور عيناً أو الحصول على الموافقة المسبقة من العامل. وذكرت حكومات قليلة أنه يمكن للعمال أن يرفضوا المدفوعات العينية حتى عند الاتفاق على ذلك مسبقاً أو عند عدم الامتثال للشروط القانونية، في حين اعتبرت إحدى منظمات أصحاب العمل أن مثل هذا الحكم غير ضروري، بما أنّ العمال أحرار في أن يقرروا ما إذا كانت الشروط منصفة أم لا، أو ما إذا كانوا يريدون إقامة علاقة استخدام أم لا. وذكرت إحدى الحكومات أنه ينبغي تقديم المدفوعات العينية أساساً لصالح العامل وليس صاحب العمل.

وفيما يتعلق بحدود دفع جزء من الأجور عيناً، أشارت عدة ردود إلى أنه ينبغي، عندما يكون ذلك مطبقاً، أن تكون المدفوعات العينية محددة بنسبة مئوية صغيرة جداً من الأجور، وأن تقوم التشريعات الوطنية بتحديد سقف لذلك. وأثار عدة مجيبين مسألة حساب قيمة المدفوعات العينية. وطلبت بعض الحكومات أن يستند حسابها إما إلى معايير موضوعية (مثلاً القيمة السوقية للإعانات) وإما إلى اتفاق الطرفين؛ بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للقيمة المعزوة للمدفوعات العينية ألا تتجاوز قيمة الإعانات. وذكرت معظم منظمات العمال أنه ينبغي أن تكون المدفوعات العينية منصفة ومعقولة، في حين اقترحت منظمتان من منظمات أصحاب العمل اعتماد آلية يروج لها باعتبارها من أفضل الممارسات التي توفر أدوات لمساعدة أصحاب العمل على احتساب قيمة الغذاء والمأوى بشكل أكثر دقة. وأشارت معظم منظمات العمال وحكومة واحدة إشارة خاصة إلى الفقرة ١ من المادة ٨ وإلى الفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٩٥، اللتين تُعتبر بموجبهما التشريعات الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم الأساس القانوني الوحيد للاقتطاع من الأجور، في حين أحال مجيبون آخرون إلى التشريعات الوطنية. واعتبرت منظمتان من منظمات أصحاب العمل أنه يتعين على أي معيار أن يسلم بخصوصية العمل المنزلي مع ما يترافق معه غالباً من اقتطاعات كبيرة مقابل المأوى والمأكل والرعاية الصحية، وأن ذلك والسؤال المتعلق بما إذا كان ينبغي اعتبار هذه البدلات مدفوعات جزئية أو اقتطاعات أو نسبة مكيفة للأجور، ينبغي أن تترك لعناية القوانين والممارسات الوطنية.

وفيما يتعلق بالظروف المحددة التي يسمح فيها بدفع جزء من الأجور عيناً، اعتبر العديد من المجيبين أن هذه المدفوعات ينبغي أن تقتصر على الغذاء والمأوى، وفي حالات قليلة جداً، على تلبية الاحتياجات الأساسية الأخرى للعمال من قبيل الملابس والمنتجات الاستهلاكية والنفقات التعليمية والطبية. واقتُرحت إحدى منظمات العمال ألا يسمح الصك بأي نوع من المدفوعات العينية أو بأي استقطاعات مقابل المأكل والمأوى، على أن يتسم بما يكفي من مرونة للسماح للدول الأعضاء بتوفير المدفوعات العينية في شكل سلع أخرى.

لقد صاغ المكتب النقطة ١٤ (٢) من الاستنتاجات المقترحة في ضوء مجموعة التعليقات المتلقاة. بالإضافة إلى ذلك، تنص النقطة ٣٤ على إرشاد إضافي يتعلق بتدابير الحماية في حالات دفع الأجور جزئياً في شكل عيني.

السؤال ١٨

اشتراط الإقامة في منزل صاحب العمل

أيد معظم المجيبين من المجموعات الثلاث أنه ينبغي ألا يُشترط من العمال المنزليين بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية الإقامة في منزل صاحب العمل. وذكر سببان رئيسيان لهذا وهما: ضرورة الحد من تعرض العمال المنزليين للتجاوزات، لا سيما فيما يتعلق بساعات العمل، وضرورة أن يضمن للعمال تحقيق التوازن بين الحياة والعمل. وذكر الكثيرون من المجيبين أنه ينبغي أن تكون الإقامة في منزل صاحب العمل اختيارية وأن يتفق عليها الطرفان أو أن تترك لقرار العامل. غير أنه ذكر أيضاً أنه ينبغي لأصحاب العمل أن يكونوا أحراراً في توفير العمل المنزلي مع الإقامة. ومن جهة أخرى، لاحظ بعض المجيبين أن مثل هذا الاشتراط قد يكون ضرورياً، خاصة عندما تكونعاملات المنزليات المهاجرات معنيات، إذ قد لا يكون لديهن مكان آخر للإقامة فيه ونظراً إلى مسؤولية صاحب العمل. وهناك حالات أخرى لا يمكن فيها تجنب الإقامة في منزل صاحب العمل عندما يتعين على العامل الاهتمام بأشخاص مرضى أو مسنين. وأشار أيضاً إلى أن الإقامة في منزل صاحب العمل يمكن أن تقدم بدورها بعض المزايا مثل تجنب العمال المنزليين الاضطرار إلى العودة إلى منزلهم في ساعة متأخرة من الليل عند توقف النقل العام. وفي الوقت الذي اعتبرت فيه منظمات من منظمات أصحاب العمل أن هذا السؤال غير واضح ويستلزم المزيد من البحث في الممارسات الوطنية، أشارت منظمة أخرى إلى أنه ينبغي للعمال المنزليين، بسبب مسؤولية صاحب العمل، أن يقيموا في منزل صاحب العمل وأن يحترموا عاداته وتقاليده ومعتقداته الدينية فيه.

السؤال ١٩

المأوى والغذاء

كان هناك رأي مشترك على نطاق واسع مفاده أنه حيثما يوفر صاحب العمل المأوى والغذاء، ينبغي أن يكون المأوى آمناً ولائقاً وينبغي احترام الحياة الخاصة للعامل وينبغي أن تكون الوجبات ذات نوعية جيدة وكافية الكمية. واقتُرحت بعض المجيبين أنه ينبغي أن يحق للعمال المنزليين الأحكام نفسها المطبقة على العمال الآخرين في حال تقديم صاحب العمل الوجبات والإسكان والإقامة. وفيما يتعلق بالحياة الخاصة للعامل، لاحظت إحدى الحكومات أنه يتعين أخذ جانبي السلامة والأمن في الاعتبار، في حين شددت حكومة أخرى على أن احترام الحياة الخاصة ينبغي أن يكون متبادلاً. وذكر العديد من المجيبين، بمن فيهم منظمة واحدة من منظمات أصحاب العمل، أنه لا بد من مراعاة الممارسات المحلية والعوامل الثقافية، خاصة من أجل تحديد معنى عبارة "ذات نوعية جيدة وكافية الكمية". واقتُرحت بعض الحكومات أن تكون الأحكام المتعلقة باشتراطات توفير الوجبات (وشروط الإقامة كذلك بالنسبة إلى إحدى الحكومات) غير ملزمة، إذ أنه قد يكون من الصعب تعريف الأحكام المحددة وتطبيقها؛ واقتُرحت حكومة أخرى ترك هذه المسألة لاتفاق الطرفين. وأخيراً، تساءلت بعض منظمات أصحاب العمل عن مدى صلاحية هذا الحكم واستدامته.

ومن باب مراعاة الردود على هذا السؤال، يعتبر المكتب أنه من الأنسب التطرق إلى مسائل محددة تتعلق بالغذاء والإقامة في التوصية (النقطة ٣٧ من الاستنتاجات المقترحة)، في حين يبرز مبدأ ظروف المعيشة اللائقة الذي يحترم خصوصية العامل في النقطة ٨.

السؤال ٢٠

قوانين ولوائح وقت العمل

كان هناك توافق في الآراء بين الحكومات ومنظمات العمال بأنه ينبغي أن تكون أحكام وقت العمل مماثلة لتلك المطبقة على جميع العمال الآخرين أو ألا تكون أقل مواتاة منها. ولكن، شددت إحدى الحكومات على أنه ينبغي إجراء مقارنة مع الموظفين الذين يضطربون بنفس نوع النشاط، واقتُرحت عدة حكومات أخرى تنسيق ساعات العمل تدريجياً.

وفي حين لم توافق نسبة قليلة من المجيبين على الاقتراح عموماً، رد جميع المجيبين تقريباً من المجموعات الثلاث بالإيجاب على النقاط المتعلقة بالراحة الأسبوعية والإجازة السنوية. كما كان هناك اتفاق واسع مماثل على النقاط المتعلقة بساعات العمل العادية والساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية. وأشار بعض المجيبين إلى خصوصية العمل المنزلي وطبيعته المتقطعة مع تفاوت كثافة العمل وتيرته، لا سيما بالنسبة إلى العمال المقيمين عند صاحب العمل. غير أن المواقف اختلفت فيما يتعلق بمسألة ما إذا كان مثل هذا الحكم سيجعل اللوائح القائمة على الساعات المحسوبة عموماً، بما في ذلك اللوائح المتعلقة بساعات العمل الإضافية وفترات الراحة اليومية وساعات العمل العادية، أو تلك القائمة فقط على العناصر الفردية، لوائح غير قابلة للتطبيق. واستنتج آخرون أنه لهذا السبب يتعين ضمان المرونة، على الأقل لمراعاة مختلف الظروف الوطنية أو للتوفيق بين مصالح أصحاب العمل ومصالح العمال فيما يتعلق بيوم الراحة الأسبوعي والإجازة السنوية.

وتجمع النقطة ١٢ من الاستنتاجات المقترحة المسائل المعالجة في الأسئلة ٢٠ و ٢٢ و ٢٣. وتعكس صياغة النقطة ١٢ (١) الدعم الكبير للمبدأ العام ومفاده أنه ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أن تعالج مسألة وقت العمل بالنسبة إلى العمال المنزليين بشكل لا يكون أقل مؤاتة مما هو مطبق على غيرهم من العاملين بأجر. وتتعلق النقطة ١٢ (٣) بالفترات التي لا يكون فيها للعاملين المنزليين حرية التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويقيمون رهن إشارة الأسرة. وبدلاً من استخدام تعبير "العمل وقت الاحتياط" الذي يتضمن معاني مختلفة في مختلف السياقات الوطنية، فإن الصياغة وصفية وتترك للقوانين واللوائح الوطنية أو للاتفاقات الجماعية أو أي وسائل أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية، حرية تحديد المسألة بالتفصيل.

السؤال ٢١

حرية التنقل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية

أيدت غالبية كبرى من الحكومات ومنظمات العمال إدراج هذا الحكم في الاتفاقية. وهناك اتفاق واسع النطاق مفاده أن هذا الحكم سوف يمكن العمال من الوصول إلى الخدمات ورابطات العمال والتدريب ومن زيارة عائلاتهم، ويجنبهم في الوقت ذاته الحبس غير القانوني أو الاستغلال أو الاضطرار إلى العمل خلال فترات الراحة. وشددت ردود عديدة على أنه ينبغي أن يكون للعمال حرية التصرف بوقتهم كما يحلو لهم، بما في ذلك أن يقرروا، إذا رغبوا في ذلك، البقاء في المنزل. واقترحت ردود أخرى أنه ينبغي أن يتفق الطرفان على المكان الذي تضي فيه فترة الراحة. وفي توسيع لنطاق السؤال، لمَح العديد من المجيبين إلى حق العمال المنزليين المقيمين في استضافة أقاربهم وأصدقائهم كزائرين خلال فترات الراحة. غير أن ردوداً عديدة ذهبت إلى أن الرقابة ضرورية عند خروج الشابات أو تلقيهن الزيارات، في حين ركزت ردود أخرى على أن أصحاب العمل لا يتحملون مسؤولية العمال في حالة الخطر أو الإساءة خلال فترة الراحة.

ووافق محبيون آخرون، من بينهم منظمات أصحاب العمل، على صياغة الحكم بشأن فترة الراحة الأسبوعية، غير أنهم أشاروا إلى أن مغادرة الأسرة خلال فترة الراحة اليومية قد تثير مشاكل للعمال الذين يعتنون بالأطفال أو غيرهم من الأشخاص المعالين؛ وأشاروا إلى أن هذا الحكم قد لا ينطبق بالتالي على العمل المنزلي. واقترحت بعض الردود توفير بعض المرونة لحالات القوة القاهرة أو حالات الرعاية المقدمة إلى الأشخاص المرضى.

السؤال ٢٢

البقاء في الاحتياط وساعات العمل

ينبغي النظر في النقاط الواردة في هذا السؤال بالاقتران مع السؤالين ٦ (ج) و ٤٧. ولاقى اقتراح إدراج حكم بشأن البقاء في الاحتياط وساعات العمل قدراً كبيراً من القبول من جانب الحكومات ومنظمات العمال، في حين اعترضت منظمات أصحاب العمل عليه.

وشدد العديد من الردود على أهمية مثل هذا الحكم من أجل المساعدة على تجنب الساعات المفرطة والتجاوزات فيما يتعلق بفترات الراحة كفترات البقاء في الاحتياط، أو السماح بأوجه تكيف مع الخصائص الوطنية. وفي الوقت الذي وافقت فيه غالبية الردود على أن تعتبر فترات البقاء في الاحتياط كساعات عمل، توسّع العديد منها في بحث هذا الحكم. وشدد أحد المجيبين مثلاً على أنه ينبغي ألا يكون هناك تمييز بين ساعات العمل الفعلية وساعات البقاء قيد الطلب، في حين أعرب البعض الآخر عن تفضيله اعتبار ساعات البقاء في الاحتياط كساعات إضافية (مع التشديد جزئياً على أنه ينبغي أن ينطبق ذلك على الساعات التي تتجاوز حدود ساعات العمل العادية) أو وضع حدود للجوء إلى فترات البقاء في الاحتياط (مع اقتراح أن ينظم القانون الوطني العدد الأقصى لساعات البقاء في الاحتياط، وألا تضر هذه الأخيرة بصحة العمال الجسدية والعقلية والروحية). وشددت بعض الحكومات على أنه ينبغي أن يُنظر إلى فترة البقاء في الاحتياط على أنها ممارسة استثنائية تخص العمال المقيمين لدى صاحب العمل وتستلزم اتفاق الطرفين. وفيما يتعلق بالأجر عن ساعات البقاء في الاحتياط، اقترح عدة مجيبين تعويضها باعتبارها ساعات إضافية، في حين فضل البعض الآخر أن يتفق الطرفان على هذه

النقطة. واقترح أحد المجيبين أن يدفع أجر ساعات البقاء في الاحتياط وفقاً للمعدل العادي، ما لم يتم الاتفاق على معدل أدنى أو فترة راحة تعويضية، في حين شدد مجيب آخر على أنه ينبغي دفع أجر هذه الفترات بشكل مختلف عن الفترات التي يؤدي فيها العمل فعلياً.

وارتبطت الاعتراضات بعدم قابلية تطبيق نهج الساعات المحسوبة أو انعدام طابعها العملي، وبالتالي ترتيبات البقاء في الاحتياط، بسبب خصوصية العمل المنزلي، خاصة فيما يتعلق بالإقامة لدى صاحب العمل وواقع أن العمال المنزليين جزء من دورة الأسرة المعيشية.

السؤال ٢٣

على الأقل فترة راحة من ٢٤ ساعة متعاقبة

كان هناك اتفاق عام على أن يتمتع العمال المنزليون على الأقل بفترة راحة من ٢٤ ساعة متعاقبة، بغية المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية أو زيادتها. وأشارت عدة ردود إلى أنه ينبغي توفير فترة راحة أسبوعية لا تكون أقل مؤاتة عن تلك الممنوحة للعمال الآخرين أو تكون مشابهة لها. وأوصت ردود عديدة بوضع حدود أعلى تبلغ ما لا يقل عن ٣٠ ساعة أو ٣٦ ساعة أو يومين. ووافق أحد المجيبين على حد ٢٤ ساعة ولكنه اقترح بالتوصية أيضاً بحدود ٣٦ ساعة، في حين اعتبر مجيب آخر أنه وفقاً لدرجة المسؤولية والجدية والجهود المطلوبة وبالنسبة إلى بعض العاملات (مثلاً الأمهات العازبات والنساء اللواتي يعانين من حمل مرتفع المخاطر)، يمكن زيادة فترة الراحة الأسبوعية.

وذكرت عدة ردود أنه ينبغي أن تكون الأهلية لفترة الراحة من ٢٤ ساعة متعاقبة مرتبطة بساعات العمل الفعلية وأن يكون هناك بعض المرونة. وعلق مجيبون آخرون على أنه ينبغي أن يكون العمال أحراراً في أن يختاروا إما أخذ فترة راحة أسبوعية وإما إضافتها إلى إجازتهم السنوية، في حين أكد البعض الآخر أنه ينبغي للطرفين أن يتفقا على فترات الراحة الأسبوعية وأنه ينبغي عدم وضع أي توجيهات، لأن من غير العملي تنظيم ساعات العمل تنظيمًا دقيقاً في حالة العمل المنزلي.

السؤال ٢٤

السلامة والصحة المهنيّتان

أيدت جميع الحكومات تقريباً وجميع منظمات العمال هذا الحكم، في حين رفضه نصف منظمات أصحاب العمل. غير أن الاعتراضات القليلة المثارة لم تشكل في مبدأ المساواة في المعاملة، الذي يقتضي عدم التفريق في معالجة الحالات المشابهة أو القابلة للمقارنة، وعدم معالجة الحالات المختلفة على نحو مماثل. وكما أكدته إحدى الحكومات، فإن المساواة في المعاملة ينبغي ألا تستتبع بالضرورة آلية وإجراءات الإنفاذ نفسها بل بالأحرى المساواة في النتائج فيما يتعلق بإمكان العمل الآمن والصحية. وفي حين سلم العديد من المجيبين بأن للعمال المنزليين، شأنهم شأن جميع العمال، الحق في العمل في ظروف آمنة، لاحظوا مع ذلك أن معايير السلامة والصحة المهنيّتين يصعب أن تنطبق على العمال المنزليين إذ أن أصحاب عمل العمال المنزليين لا يمكنهم أن يضطلعوا بكامل الأهلية والمسؤولية وتحمل التبعات في مجال السلامة والصحة المهنيّتين. وأشار مجيبون آخرون إلى التحدي الكامن في تحديد مضمون التزامات السلامة والصحة المهنيّتين بالنظر إلى تنوع العمل المنزلي والأسرة التي تستخدم العمال على حد سواء. غير أن إحدى الحكومات سلطت الضوء على أنه يمكن حل المشكلة من خلال اللجوء إلى نظام مثل النظام البلجيكي لقسائم الخدمة (يصال الخدمة)، الذي يكون فيه صاحب العمل المسؤول عن التزامات السلامة والصحة المهنيّتين هو المنشأة. واقترح عدة مجيبين وضع أحكام محددة، إضافية أو تكميلية للنظام العام، من أجل توفير معيار أدنى من الحماية للعمال المنزليين؛ غير أن أقلية من الردود طالبت بأن يكفي الصك بتحديد التزام صاحب العمل بضمان ظروف عمل سليمة وصحية. وأحالت إحدى منظمات أصحاب العمل إلى الاتفاقية رقم ١٥٥ باعتبارها الإطار ذا الصلة، واعتبرت من غير الضروري وضع المزيد من التنظيم، في حين شددت منظمة أخرى على الحاجة إلى أن يكون الإطار التنظيمي عملياً. واقترحت منظمات أصحاب العمل إما غض النظر عن الإشارة إلى المساواة في المعاملة أو تجنب الإشارة بالتفصيل إلى تدابير الصحة والسلامة، واقترحت أن تروج منظمة العمل الدولية أفضل الممارسات لأفراد العائلة والعمال المنزليين والتدريب للعمال المنزليين (مثلاً، بتشجيع الدول على تأمين العمال المنزليين في حالة المرض أو الإصابة). وطرحت عملية الإنفاذ تحدياً آخر، خاصة بالنظر إلى صعوبة تفتيش المنازل الخاصة من دون انتهاك حرمة المنزل.

أما فيما يتعلق بما إذا كان ينبغي تطبيق هذه التدابير تدريجياً أم لا، فإن معظم منظمات العمال أيدت التطبيق الفوري، في حين أعطت غالبية صغيرة من الحكومات الأفضلية للتطبيق التدريجي. ودعت إحدى الحكومات ومعظم منظمات العمال إلى اعتماد مزيج من التدابير: استثارة الوعي وتدريب العمال المنزليين وأصحاب عملهم على حقوق كل منهم وواجباتهم ومسؤولياتهم؛ إطار تنظيمي يوفر حماية مفيدة؛ نظام رصد وإنفاذ (مثلاً من خلال نظام ممثلي السلامة والصحة المتجولين).

ويجري التطرق إلى السلامة والصحة المهنتين في النقطة ١٥ من الاستنتاجات المقترحة، إلى جانب الضمان الاجتماعي (السؤال ٢٥)، بهدف حماية العمال المنزليين في هذه المجالات على قدم المساواة مع غيرهم من العمال. ويدعو النص المقترح إلى اتخاذ تدابير وإيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة التي يتسم بها العمل المنزلي، باعتبار أن مثل هذه السمات لا تكون بالضرورة مماثلة لتلك المنطبقة على العمال الآخرين أو أماكن العمل الأخرى أو مشابهة لها. وتنص النقطة ١٥ (٢) على أنه من الممكن تطبيق التدابير في هذه المجالات بشكل تدريجي.

السؤال ٢٥

الضمان الاجتماعي

هناك اتفاق عام مفاده أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة، على العمال المنزليين. وأشارت اعتراضات قليلة إلى العبء المفرط الذي سيتكبده أصحاب العمل. وأفاد العديد من المجيبين أنه ينبغي منح العمال المنزليين تغطية الضمان الاجتماعي نفسها أو تغطية شبيهة لتلك التي يتمتع بها جميع العمال الآخرين، لا سيما الرعاية الصحية العامة وحماية الأمومة والتعويض عن الإصابات والأمراض المهنية ومعاشات الشيخوخة وإعانات البطالة، إلى جانب حماية الأبوة وإعانات الوراثة والعلاوات الأسرية. وجرى التشديد على ضرورة الاتساق مع القوانين والممارسات الوطنية، لا سيما من جانب بعض منظمات أصحاب العمل، التي رأت أنه من المعقول النص على تطبيق نظم الضمان الاجتماعي على العمال المنزليين فقط في حالة ما إذا كانت مثل هذه الحماية موجودة أصلاً في البلد المعني. وشددت بعض الردود على أهمية رصد القوانين ذات الصلة وإنفاذها، وتعزيز الآليات لمعاقبة أولئك الذين يتهربون من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، واستثارة الوعي في صفوف أصحاب العمل بشأن تطبيق حقوق العمل على العمال المنزليين. واتسم موقف منظمات أصحاب العمل من هذا الحكم بكثير من الارتياح، بالرغم من إيجابيته، لعدة أسباب منها عدم توفر الموارد وانعدام الخبرة والمشورة لدى الأسر المعيشية. واقترح أن يركز الصك على تحسين الامتثال على سبيل المثال، من خلال آليات دفع مبسطة للاشتراكات (انظر أيضاً السؤال ٥٤).

وأعطت غالبية منظمات العمال وبعض الحكومات الأفضلية إلى التطبيق الفوري، على الأقل بالنسبة للنظم الموجودة أصلاً، ووافقت على التطبيق التدريجي فقط لأحكام الضمان الاجتماعي المعززة، شريطة وضع إطار زمني ووسيلة لتحقيق تغطية أوسع للضمان الاجتماعي بالنسبة إلى العمال المنزليين، عند التصديق. وفضل مجيبون آخرون، وأساساً الحكومات، اللجوء إلى نهج مرن على الأقل بالنسبة إلى بعض التدابير واستناداً إلى الظروف الوطنية (مثلاً في البلدان النامية) ونظم الضمان الاجتماعي. وحدد البعض التدابير التي يمكن التفكير بتطبيق تدريجي لها. واقترح عدد من الردود أنه من الممكن لمنظمة العمل الدولية أن تفكر في تدابير لتقديم الدعم التقني للدول التي تعاني من صعوبات في وضع نظم للضمان الاجتماعي.

السؤال ٢٦

حماية العمال المنزليين، ولا سيما المهاجرين، المعينين أو الموظفين بواسطة وكالات استخدام

هناك اتفاق عام على الحاجة إلى ضمان أن يكون العمال المنزليون المعينون أو الموظفون بواسطة وكالات استخدام، ولا سيما العمال المنزليون المهاجرون، محميين فعلياً من الممارسات التعسفية. واعتبر الكثير من المجيبين أنه ينبغي للدول الأعضاء أن: تضع معايير صارمة لتسجيل وكالات الاستخدام واعتمادها؛ تنظم شروط وظروف الاستخدام بين العمال المنزليين والوكلاء والتدريب والتوظيف؛ تقوم بالتفتيش على وكالات الاستخدام على نحو منتظم لضمان الامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة (خاصة للتأكد من أنها لا تستوفي رسوماً أو تكاليف من العمال تماشياً مع الاتفاقية رقم ١٨١)؛ توفر آليات للشكاوى سهلة المنال للعمال المنزليين؛ تفرض جزاءات مهمة عند ارتكاب أي انتهاك. وينبغي للوكالات المسجلة لدى الحكومات أن تكون مستقرة وأن تتحمل مسؤولية ضمان ظروف عمل آمنة ولائقة للعمال، وتقدم التقارير إلى السلطة الحكومية المعنية بشأن العمال المعينين وظروف عيشهم وعملهم. وشددت بعض الحكومات على أن حماية العمال المنزليين المهاجرين هي مسؤولية مشتركة بين البلدان المرسلين وبلدان المقصد، في حين علقت حكومة واحدة أن الدول المرسلين هي الوحيدة التي ينبغي أن تتحمل عبء المسؤولية. وصدرت الاعتراضات القليلة المثارة عن منظمات أصحاب العمل بصورة أساسية، وتناولت على السواء وكالات التوظيف والوكالات التي تستخدم العمال من أجل أداء الخدمات المنزلية. وفي الحالة الأولى، تمسكت بأنه بعد إبرام العقد لا يعود لوكالة التوظيف أي علاقة تعاقدية مع أي من الطرفين وبالتالي، لا تستطيع أن تضمن حسن معاملة صاحب العمل للعامل لديه. وفي الحالة الثانية، ذكرت أن المستخدمين الذين تستخدمهم وكالة ما ليسوا عمالاً منزليين ولا ينبغي بالتالي أن يشملهم معيار يتعلق بالعمل المنزلي.

السؤال ٢٧

تلقي العمال المنزليين المهاجرين عقداً مكتوباً يتضمن الحد الأدنى من شروط وظروف استخدامهم، للموافقة عليه قبل عبور الحدود الوطنية

وافقت الغالبية الساحقة من الردود على هذا الاشتراط، معتبرة أنّ ذلك من شأنه أن يساعد على منع الاتجار والتجاوزات، في الوقت الذي يساهم فيه في إضفاء الطابع المنظم على علاقة الاستخدام ويجعل من الأسهل على العمال تأكيد حقوقهم في حال حصول أي انتهاك. وطالب العديد من المجيبين بصياغة عقد الاستخدام الخطي أو ترجمته إما باللغة الأم للعمال أو بلغة يسهل عليهم فهمها؛ وطالب مجيبون آخرون بأن تكون اللغة مفهومة من جانب الطرفين كما طالب غيرهم بأن تكون اللغة مقبولة رسمياً والعقد قابلاً للإنفاذ قانوناً في بلد الاستخدام. وطالب البعض بأن تنظر وزارة العمل في العقد وتوافق عليه، في حين اشترط آخرون أن يوقعه صاحب العمل مقدماً. وأشارت إحدى الحكومات إلى أنه عندما لا يكون النص الخطي شائعاً في أحد البلدان، ينبغي تحديد ظروف العمل في شكل يقدم ضمانات مماثلة. وفي الوقت الذي ربطت بعض الردود هذا الحكم بإجراء طلب الحصول على رخصة عمل لعمال منزلي مهاجر، شددت ردود أخرى على أنّ عدم وجود عقد استخدام خطي لا يحلّ الطرفين من الالتزامات الواقعة على كل منهما ولا يحول دون قدرتهما على إيداع الشكاوى. وينبغي ألا يمثل الحكم قيداً على التمتع بالحد الأدنى من معايير العمل اللائق ويتعين ألا يستخدم كوسيلة لإنكار حق العمل بالنسبة إلى العمال المهاجرين الذين يعيشون أصلاً في البلد المضيف أو كحجة لطردهم منه. كما حدد بعض المجيبين الحد الأدنى من شروط وظروف الاستخدام، الذي يتعين إدراجه في عقد الاستخدام (مثلاً، المهام الواجب أداؤها والأجر وفترة الدفع ووقت العمل). وذكرت إحدى الحكومات بالتوجيه رقم 91/533/EEC، الصادر عن مجلس الجماعات الأوروبية، بشأن التزام صاحب العمل بإبلاغ مستخدميه بالشروط المطبقة على العقد أو على علاقة الاستخدام، والذي يشترط شرحاً خطياً لشروط الاستخدام قبل بدء العمل في الخارج. وقد أثّرت قلة قليلة من الاعتراضات، لا سيما من جانب الحكومات، أساساً بحجة أنّ جميع العمال مشمولون بتشريعات العمل الوطنية بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين، أو على أساس أنّ هذا الحكم قد يشكل عائقاً أمام استخدام العمال المنزليين المهاجرين.

ودمجت الأسئلة ٢٧ و ٢٨ و ٣٠ المتعلقة بالعمال المنزليين المهاجرين في السؤال ١٦ من الاستنتاجات المقترحة. ولاقت مسألة الإعادة إلى الوطن من دون تكلفة تقع على عاتق العامل، دعماً واسع النطاق، من حيث المبدأ. غير أنّ المكتب عدل الصياغة لمسايرة مجموعة الشروط التي يمكن أن تتواجد على المستوى الوطني في هذا الصدد (النقطة ١٦(٢)). وفيما يتعلق بالتعاون، وسّع المكتب نطاق الصياغة حتى يشمل جميع المجالات التي قد يكون التعاون فيها مفيداً.

السؤال ٢٨

إعادة العامل إلى وطنه من دون تكلفة تقع عليه عند انتهاء عقد استخدامه أو إنهائه

أيدت غالبية المجيبين هذا الحكم. وأوضح العديد منهم أنه ينبغي دائماً لأصحاب العمال أو لممثليهم تحمل التكلفة المتعلقة بالإعادة إلى الوطن، في حين أن مجيبين كثيرين آخرين أشاروا إلى أن الحكم ينبغي أن يقتصر على الحالات التي ينهي فيها العقد لأسباب أخرى غير خطأ يرتكبه العامل. واتبع مجيبون آخرون نهجاً أكثر تقييداً، حيث تنطبق الإعادة إلى الوطن من دون تكلفة على العامل المنزلي في الحالات التي ينتهي فيها العقد طبيعياً أو ينهيها صاحب العمل بدون سبب معقول، مستبعدين بالتالي الحالات التي ينهي فيها العامل العقد قبل موعد انتهائه. وطالبت معظم منظمات العمال، فضلاً عن حكومة واحدة، بإدراج أحكام إضافية في الاتفاقية بشأن الطرد والدفع بأثر رجعي وحق العمال المنزليين المهاجرين الذين يفقدون عملهم لأسباب من غير خطأهم. وأشارت خاصة إلى الفقرتين ١ و ٢ من المادتين ٨ و ٩ من الاتفاقية رقم ١٤٣. وأشارت بعض منظمات العمال إلى أنه ينبغي للعمال المنزليين المهاجرين ألا يجبروا على العودة إلى أوطانهم عندما تنتهي عقودهم وأنه ينبغي ألا تعفي الإعادة، بأي شكل من الأشكال، أصحاب العمل من الالتزامات المفروضة عليهم بموجب القانون. وتم التشديد كذلك على ضرورة مراعاة رفض العمال المنزليين المهاجرين العودة إلى أوطانهم.

وذكر العديد من المجيبين، سواء كانوا مؤيدين للحكم أو معارضين له، أنه ينبغي لعقد الاستخدام أن ينص على هذه المسألة. واقترحت حكومة واحدة أن يتفق الأطراف على تسديد تكاليف الإعادة إلى الوطن وأن تطالب حكومة بلد الاستخدام صاحب العمل بهذه التكاليف إذا لم يغادر العامل الخاضع للإعادة الجبرية إلى الوطن، البلد بعد إنتهاء عقده. وتناولت الاعتراضات المتكررة الأخرى ما يلي: القوانين الوطنية السارية، لا سيما قوانين الهجرة؛ الاتفاقات الجماعية؛ الاتفاقات الدولية المصدقة؛ الممارسات الوطنية المختلفة؛ قرار السلطات المختصة فيما يتعلق بالإطار ذي الصلة بهذا الموضوع. وطالبت حكومة واحدة بتحديد الطرف المسؤول عن تسديد التكاليف، في حين طلب القليل من المجيبين تحديد الأوضاع المؤدية إلى الحق في الإعادة إلى الوطن. ورأت منظمة من منظمات أصحاب العمل أنه من المهم الحصول على المزيد من المعلومات بشأن القوانين والممارسات الوطنية ذات الصلة، بما في ذلك المعلومات عن الالتزامات العامة الواقعة على أصحاب العمل تجاه العمال المهاجرين والمسؤولية عن السداد، الواقعة على الحكومات أو أصحاب العمل.

السؤال ٢٩

منع أصحاب العمل من الاحتفاظ بوثائق العمال المنزليين

أيدت الغالبية العظمى من المجيبين هذا الحكم، ذاكراً أنه يساعد على الحيلولة دون الممارسات التعسفية والاتجار بالبشر والاستغلال والعمل الجبري وعمل الأطفال. وأشار مجيبون آخرون إلى أنه إذا لم تكن الوثائق الشخصية في حوزة العامل المنزلي فإنه قد يتعرض لخطر أن تعتبره السلطات المختصة مقيماً غير شرعي. وأشارت بعض الردود إلى التشريعات الوطنية ذات الصلة بوصفها الإطار القانوني الساري. وذكر مجيبون مختلفون أن حرمان العمال من وثائقهم الشخصية يعد انتهاكاً لحقوق الإنسان الأساسية، مثل حرية التنقل، ويتعارض مع الكرامة الإنسانية.

ورفض القليل فقط من المجيبين هذا الحكم، مشيرين إلى أن الاحتفاظ بوثائق العمال هو أمر ضروري لمنع العمال من الانتقال من خدمة صاحب العمل الذي استخدمهم إلى خدمة صاحب عمل آخر، أو لمنع العمال من الهرب أو السرقة. وذكرت منظمة من منظمي العمال اللتين رفضتا الحكم، أن هذا الأمر يخضع لاختصاص السلطات المعنية، ورفضته الأخرى باعتباره غير ضروري لأن الوثائق هي بطبيعتها شخصية ومصانة.

السؤال ٣٠

التعاون بين الدول الأعضاء لضمان تمتع العمال المنزليين المهاجرين**بإعانات مشابهة للإعانات التي يتمتع بها رعاياها**

هناك اتفاق واسع بأنه ينبغي للدول الأعضاء التعاون فيما بينها لضمان تمتع العمال المنزليين المهاجرين بإعانات مشابهة للإعانات التي يتمتع بها رعاياها. وذكر العديد من المجيبين أنه، وفقاً لمبادئ عدم التمييز والمساواة، لجميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، الحق في القدر ذاته من الحماية في العمل بغض النظر عن جنسياتهم. وفي هذا الصدد، أشارت حكومة واحدة إلى الاتفاقية الدولية للأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وأشارت حكومة أخرى إلى التوجيه الإطاري المقترح للاتحاد الأوروبي بشأن حقوق عمال بلد ثالث. وجرى التركيز على أهمية الاتساق مع القوانين الوطنية ذات الصلة. واقترح العديد من المجيبين من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أشكالا أخرى من التعاون فيما بين الدول، من قبيل: تقاسم المعلومات، بما في ذلك المعلومات عن تدفقات العمال المهاجرين والوكالات المضللة وأصحاب العمل المخادعين؛ ضمان أن يكون العمال المهاجرون على علم تام بحقوقهم قبل مغادرة بلدانهم الأصل؛ تعزيز الهجرة من خلال قنوات منظمة وموثقة لتلافي المخاطر المتصلة بالهجرة من دون مستندات والاستغلال والنفاز المحدود إلى نظم العدالة؛ إبرام اتفاقات ثنائية أو مذكرات تفاهم بين بلدان المرسلين والبلدان المستقبلة. وطبقاً لمنظمة واحدة من منظمات أصحاب العمل، فإن هذا المجال هو مجال يمكن أن تقدم فيه منظمة العمل الدولية المساعدة وتعزز أفضل الممارسات. غير أن هذه المنظمة ترى أنه ينبغي أن تقتصر صيغة الحكم على المقارنة مع "العمال المنزليين من المواطنين" وليس مع المواطنين عموماً.

وقدّم القليل من الاعتراضات، خاصة من قبل الحكومات، وكذلك من قبل منظمة واحدة من منظمات العمال، ذكرت أنه ينبغي لحقوق العمال المنزليين المهاجرين أن تكون مساوية لحقوق جميع العمال المهاجرين الآخرين أو أنه لا يمكن للإعانات ذاتها أن تنطبق على العمال المواطنين والعمال المهاجرين، إذ إن استخدام العمال المهاجرين يكون مؤقتاً وتحدد حقوقهم في عقد الاستخدام.

السؤال ٣١

إجراءات تسوية النزاعات

وافق جميع المجيبين تقريباً على أنه ينبغي ضمان حصول العمال المنزليين بسهولة على فرص الوصول إلى إجراءات عادلة وفعالة لتسوية النزاعات. وأوضحت العديد من الإجابات أن ذلك ينبغي أن يشمل الوصول إلى المحاكم ولجان وهيئات تسوية نزاعات العمل وهيئات الخاصة للعمال المنزليين. وأضافت حكومة واحدة أنه من الضروري كذلك توفير آليات إنفاذ فعالة. وشدد العديد من المجيبين على أنه نظراً لعلاقة الثقة الخاصة بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم، ينبغي ضمان خدمات وساطة طوعية للتسوية السلمية للنزاعات قبل إيداع أي شكوى قانونية. وأشار العديد من المجيبين الآخرين إلى أن سبل الوصول إلى الإجراءات ينبغي أن تكون مماثلة أو ألا تكون أكثر مواتاة لتلك الممنوحة لسائر العاملين وأنه ينبغي اللجوء إلى الهيئات والمحاكم القائمة وتعزيزها. وقد تكرر التشديد كذلك على أن تكون العقوبات فعالة وسريعة ورادعة وملائمة ومتناسبة مع جسامة المخالفة وأن توفر إمكانية المساعدة القانونية وسبل الانتصاف القانونية المجانية.

السؤال ٣٢

ضمان الامتثال (تفتيش العمل)

ردت الغالبية العظمى من المجيبين بردود إيجابية على هذا السؤال. وتعلقت بعض الاقتراحات القليلة الرامية إلى تحسين الامتثال للقانون، بواجب تسجيل العمال المنزليين لدى السلطات المعنية وتقييم ظروف العمل قبل الموافقة على الاستخدام.

وفيما يتعلق بتفتيش العمل، شدد العديد من المجيبين على أنه ينبغي لخدمات تفتيش العمل القائمة أن تغطي العمال المنزليين كذلك أو أنه ينبغي إنشاء خدمات جديدة خاصة لتفتيش العمل. واقترح آخرون أن يطبق تفتيش العمل تدريجياً. وكان هناك شغل مشترك مفاده إنه ينبغي لعمليات التفتيش ألا تنتهك حق صاحب العمل في الخصوصية؛ وأشار إلى التشريع الوطني الذي ينص إما على منع التفتيش في المنازل الخاصة أو لا يسمح به إلا عند الحصول على إذن قضائي مسبق. واقترح بعض المجيبين وضع قواعد تنظم الدخول إلى المنازل وألا يجري تفتيش العمل إلا إثر التقدم بشكوى. وذكرت حكومة واحدة صراحة أنه ينبغي لحقوق العمال المنزليين أن تكون طاغية على خصوصية صاحب العمل.

وقام مجيب واحد بتبرير الاعتراضات على تفتيش العمل متمسكاً بطبيعة مكان العمل وخصوصيته، وتساءل آخر عن ضرورة هذا الحكم نظراً لوجود الشرطة وسلطات الهجرة التي تملك سلطة الدخول إلى المنزل، واقترح عوضاً عن ذلك الطلب من الأسر الرد على استبيان. وبالتالي، ينبغي أن يكون من الواضح في الحكم أن من غير المطلوب من دولة عضو أن تفرض على الحكومة تفتيش منازل الأسر أو تسمح بالدخول إليها.

وبشكل عام، كان هناك تشديد في الردود على أنه ينبغي تكيف الترتيبات مع الظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي من أجل الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية. ويتجلى ذلك في النقطة ١٨ من الاستنتاجات المقترحة. ولم يجر إبراز تفتيش العمل الذي يمكن أن يلعب دوراً مهماً في هذا الصدد، باعتبار أن ترتيبات الامتثال الفعالة قد تتخذ طائفة من الأشكال.

السؤال ٣٣

تطبيق الاتفاقية محلياً

كانت جميع الردود تقريباً على هذا السؤال إيجابية. وشدد بعض المجيبين على ضرورة اعتماد تدابير عامة ومنح العمال المنزليين الحقوق ذاتها التي يتمتع بها العمال الآخرون، في حين أعرب مجيبون آخرون عن تفضيلهم وضع تدابير خاصة، إما بمفردها أو بالإضافة إلى القوانين العامة التي تشمل العمال المنزليين. وأعربت بعض الردود القليلة الأخرى عن معارضتها للإملاء على الدول الأعضاء كيفية تطبيق الاتفاقية، ذاكراً أن هذا الحكم لن يكون ضرورياً في حال ما اعتمدت توصية فقط.

السؤال ٣٤

استشارة الشركاء الاجتماعيين

ساد توافق في الآراء بأنه ينبغي استشارة الشركاء الاجتماعيين المعنيين عند تنفيذ أحكام الاتفاقية. وذكر سببان أساسيان وهما: تعزيز الإدارة السديدة وضمان التنفيذ بطريقة متسقة مع ظروف العمال المنزليين. وأشار العديد من المجيبين إلى طغيان غياب منظمات تمثل العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين وصعوبات تكوينها. وشددوا على ضرورة أن تزيل الدول العوائق المحتملة التي تحول دون إنشاء هذه المنظمات وأن تشجع نقابات العمال على إدراج العمال المنزليين ومنظماتهم وممثلهم في هيئات صنع القرار. وشددت حكومة واحدة على أنه ينبغي كذلك إدراج رابطات وكالات الاستخدام. وذكرت منظمات أصحاب العمل أن الإشارة إلى "منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية" قد تؤدي إلى اللبس وينبغي الاستعاضة عنها بعبارة "المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال".

السؤال ٣٥

تعزيز بناء القدرات

فضلت غالبية ضخمة من المجيبين حكماً بشأن تعزيز بناء قدرات المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المنزليين، رغم أن بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل لم توافق على هذا الحكم.

وتناولت بعض الردود التحديات والقيود المتعلقة بتنظيم العمل المنزلي، نظراً إلى طبيعته الفريدة والفردية للغاية، ذاكراً أنه في العديد من الحالات لا توجد منظمات لأصحاب العمل. واقترح العديد من الآخرين أنه ينبغي للتدابير أن تركز على دعم الهياكل القائمة أو توسيع نطاق الجهود الجارية من أجل تعزيز بناء قدرات العمال المنزليين. غير أن مجيبين

آخرين، سواء بالإيجاب أو بالسلب، شددوا على أنه ينبغي معاملة العمال المنزليين وفقاً للظروف والممارسات الوطنية وليس على نحو مختلف عن سائر العمال. علاوة على ذلك، اقترحت بعض الردود توخياً لتيسير تنظيم العمال المنزليين وأصحاب العمل المنزلي، ضمان الوصول إلى المعلومات بشأن التمثيل الفعال للعمال المنزليين، وذكرت أن دعم منظمة العمل الدولية في هذا المجال أمر لا غنى عنه.

وتمثلت الحجة الرئيسية الراضية لهذا الحكم في أن المفاوضة الجماعية هي مسؤولية المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال وأنه ينبغي للدولة ألا تتدخل وأنه ينبغي للعقود في مجال العمل المنزلي أن تبقى فردية، نظراً إلى أن المفاوضة الجماعية ترمي إلى دعم قيام العديد من العمال بالتفاوض.

وورد هذا السؤال في النقطة ٢٣ من الاستنتاجات المقترحة، مع مراعاة الردود على السؤال ٩. وجرى التطرق إلى الجهود المبذولة لبناء قدرة منظمات العمال المنزليين وأصحاب عملهم في سياق تعزيز الحرية النقابية. وباعتبار أن الكثير من الردود لمحت إلى قيود قانونية أو إدارية أو غيرها من العوائق المطروحة أمام تمتع العمال المنزليين بالحرية النقابية، فقد أدرجت هذه المسألة كذلك.

السؤال ٣٦

العمال المنزليون الشباب

وافقت الغالبية العظمى من الردود على ضرورة إيلاء اهتمام خاص إلى العمال المنزليين الشباب. واقترحت عدة ردود تنسيق التدابير مع التشريعات الوطنية والدولية التي تنظم الاستخدام وحماية القصر (خاصة الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢). وأشار العديد من المجيبين على هذا السؤال إلى السؤالين ١٠ و ١١، اللذين ينبغي بالتالي قراءة التعليقات عليهما بالاقتران مع هذا السؤال.

وفيما يتعلق بالمجالات المحددة في الحماية، اقترح العديد من المجيبين حظر ساعات العمل المفرطة على العمال المنزليين الشباب وتحديد الساعات الإضافية والبقاء في الاحتياط بالنسبة إليهم أو تحديد ساعات العمل عموماً، لتكون ست ساعات في اليوم مثلاً. وتكرر الاقتراح بأن تسند إلى العمال المنزليين الشباب مهام تتناسب مع سنهم وخبرتهم وقوتهم ولا تعرض صحتهم أو أمنهم أو أخلاقهم للخطر (مثلاً ينبغي ألا يسمح لهم العمل على ارتفاعات شاهقة أو إصلاح الأدوات الكهربائية). وذكر العديد من المجيبين أنه ينبغي توفير حماية خاصة للعمال المنزليين الشباب من العمل الجبري والانتهاكات، كما ينبغي منحهم الوقت من أجل الدراسة، بما في ذلك التعليم الإلزامي والتأهيل المهني.

بيد أن ردوداً أخرى ذكرت أن الحماية ينبغي أن توفر وفقاً للتشريع الوطني أو فقط بالمساواة مع سائر العمال أو أنه ينبغي عدم وضع أحكام خاصة في هذا الصدد، إذ إنه ينبغي أن يكون العمال المنزليون متساوين جميعاً في التغطية بغض النظر عن السن. وأوصى رد واحد بأنه إذا تخطى أي حكم مقترح للعمال المنزليين معايير منظمة العمل الدولية المطبقة على جميع العمال (مثل المعايير المتعلقة بساعات العمل) فقد تثار معايير عمل عامة أيضاً.

السؤالان ٣٧ و ٣٨

شروط الاستخدام

لاقي السؤالان ٣٧ و ٣٨ قدراً هائلاً من الموافقة.

وكما اقترحه عدد من المجيبين، فإن الردود على الأسئلة ١٣ و ٣٧ و ٣٨ يمكن أن تدرس معاً، نظراً للإحالات المرجعية والاقتراحات المشتركة العديدة المقدمة لمعالجة هذا الموضوع سواء من خلال اتفاقية أو توصية. وفيما يتعلق بكلا السؤالين ٣٧ و ٣٨، وأياً كان الرد إيجابياً أو سلبياً، أشار عدة مجيبين إلى أنه ينبغي للوائح الوطنية السارية أو الأحكام نفسها التي تغطي العمال الآخرين أن تشمل العمال المنزليين. واقترح أحد المجيبين اعتماد الأحكام الواردة في السؤالين ٣٧ و ٣٨ على نحو تدريجي.

وفيما يتعلق بالسؤال ٣٧، شدد عدة مجيبين على أنه ينبغي إدراج المعلومات في عقد العمل المكتوب بلغة يفهمها العامل، وذلك قبل بدء العمل، من أجل حماية الطرفين من أي لبس أو في حال نشوء نزاعات.

وفيما يتعلق بالسؤال ٣٨، قدمت الغالبية الكبرى من الردود اقتراحات إضافية بشأن إدراج مواصفات في شروط الاستخدام، تتداخل بعض الشيء مع القضايا الواردة في السؤال ١٣. وشملت الاقتراحات معلومات بشأن: نظام الضمان الاجتماعي؛ البيانات الشخصية الخاصة بالعمال وعائلاتهم؛ الحق في تعليم العمال المنزليين الشباب؛ ترتيبات دفع الأجور نقداً؛ المهام الواجب أداؤها؛ شروط تناول وجبات الطعام؛ شروط التسريح؛ المهل الزمنية للساعات الإضافية؛ معدل دفع

التغيب؛ الإجازة السنوية؛ الاتفاقات الجماعية المطبقة؛ مكان وانتظام دفع الأجور؛ عدم التمييز؛ شروط السلامة والصحة المهنية؛ المأوى؛ نسبة المدفوعات العينية وقيمتها؛ الأجر؛ حقوق العامل فيما يتعلق بارتداء بزة عمل.

غير أنّ مجيبين اثنين شددوا على أنه لا حاجة إلى تحديد مواضيع معينة تشملها اللوائح السارية عموماً في عقد الاستخدام (من قبيل الحق في الإجازة السنوية)؛ وأشار مجيب آخر إلى أنّ شروط الاستخدام يتعين أن تشير إلى قانون العمل والاتفاقات الجماعية. وشددت إحدى الحكومات على أنه لا ينبغي بالضرورة أن تدرج شروط الاستخدام في عقد الاستخدام، بل في التشريعات المنشورة على نطاق واسع. وحدد مجيبان أنه ينبغي للتوصية أن تضع فحسب إطاراً ترويجياً وأنه ينبغي ألا تتجاوز شروط الاستخدام التفاصيل المدرجة في الاتفاقية.

وفيما يتعلق بإدراج قائمة مفصلة بالمهام (السؤال ٣٨(ب))، أعرب القليل من المجيبين عن قلقهم من أن المهام المنزلية متعددة الأوجه وليس من الممكن دائماً توقعها.

ويتجلى جوهر السؤالين ٣٧ و ٣٨ في النقطة ٢٦(١) و(٢) من الاستنتاجات المقترحة، مع مراعاة الردود المتلقاة. والسؤال ٣٩ مشمول في النقطة ٢٦(٣).

السؤال ٣٩

عقد نموذجي

كانت الغالبية الكبرى من الردود على هذا السؤال بالإيجاب، وسلطت الضوء على أهمية وجود عقد نموذجي في وضع شروط استخدام منصفة ومنع حالات الاستغلال من جانب أصحاب العمل. غير أنّ بعض المجيبين، ومن بينهم معظم منظمات أصحاب العمل، عارضوا وضع عقد نموذجي.

وكان هناك اتفاق واسع النطاق على أنه ينبغي للعقد النموذجي أن يشمل الحد الأدنى من المعايير الإلزامية، وأنه ينبغي مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في صياغته. واقترح بعض المجيبين أن تدرج أيضاً وكالات الاستخدام أو المنظمات غير الحكومية أو المنظمات التمثيلية الأخرى، في حين شدد مجيب واحد على أنه ينبغي عدم إشراك أي منظمات لا تتمتع بمركز تمثيلي. وذكرت ردود أخرى أنّ العقد النموذجي قد يكون أقل أهمية في حال كانت بعض شروط الاستخدام إلزامية.

وذكرت أقلية قليلة نسبياً من المجيبين أنه ينبغي للأطراف أن تحدد العقود بحرية، وإن كان يمكن للأطراف أن تستخدم الاشتراطات الدنيا للعقد المزمع إدراجها في التوصية كإرشادات. وذهب البعض إلى القول إنّ وضع عقد نموذجي ينبغي أن يترك أمره للدول الأعضاء بحيث يمكن تكيفه مع الظروف الوطنية. وعارضت منظمة من منظمات أصحاب العمل وضع عقد نموذجي على أساس أنّ من شأن ذلك أن يضعف المفاوضات الفعلية التي تجريها النقابات بشأن العقد النموذجي ويحرم منظمات أصحاب العمل من العضوية، مما قد يدفع بأصحاب العمل إلى اللجوء إلى عقود من دون مشورة قانونية سليمة أو غياب المعلومات عن الالتزامات القانونية.

السؤال ٤٠

الاختبار الطبي

وافق معظم المجيبين على أن يحترم الاختبار الطبي حق العمال في الخصوصية وعلى أن يكون خالياً من التمييز، وأيد عدد كبير منهم إدراج هذا الحكم في الاتفاقية إذ أنه يرتبط بالحق الأساسي في عدم التمييز. غير أنّ العديد من المجيبين أشاروا في ردودهم، سواء أكانت إيجابية أم لا، إلى حالات لا ينبغي أن تغلب فيها خصوصية العمال وينبغي السماح بإجراء اختبار طبي من أجل حماية أفراد الأسرة من الأمراض المعدية. وفي حين شدد بعض المجيبين على الحاجة إلى الكشف عن المعلومات الطبية فقط في حدود العمل المعني، شدد آخرون على وجوب أن يكون أصحاب العمل على علم بالقدرة الصحية والبدنية للعامل لأداء عمله. وذكرت إحدى الحكومات أنّ ظروف صحة العامل قد تشكل، في حالات مشروعة، سبباً لرفض استخدامه أو إنهاء عقده. وشددت عدة ردود أخرى على وجوب تطبيق أحكام الاختبار الطبي نفسها المطبقة على العمال الآخرين، أو طالبت بالامتنال لمشروع توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ورأت ردود قليلة ترك هذا الموضوع لعناية الدول الأعضاء.

وعندما قام المكتب بتكييف النص في ضوء الردود، لم يدرج في الاستنتاجات المقترحة أي إشارات إلى الحمل وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. إلا أنه سلط الضوء على الترابط القائم بين القضاء على التمييز، ومبدأ الخصوصية والاختبار بشكل أعم (النقطة ٢٤ من الاستنتاجات المقترحة).

السؤال ٤١

بيان خطي عن المدفوعات

هناك اتفاق عام على الحاجة إلى بيان خطي عن المدفوعات، إذ أن من شأن ذلك أن يساعد على إثبات وجود علاقة استخدام أو في حال نشوب نزاعات عمل. وقدم بعض المجيبين اقتراحات بشأن شكل مثل هذا البيان ومضمونه، لاسيما إيصال يوقعه العامل أو إدراج إثبات عن الدفع يذكر الاستقطاعات من الأجر مثل الاشتراكات المدفوعة للتأمين الصحي والاجتماعي. وأشار أحد المجيبين إلى أن أصحاب العمل من الخواص لا يتمتعون بقدرات متطورة لكشف المرتبات واقتراح أن تضطلع الحكومات بدور داعم في هذا الصدد.

وشدد بعض المجيبين، سواء أيدوا مثل هذا الحكم أم لا، على وجوب توفير الحسابات كما هي الحال بالنسبة لجميع العمال الآخرين وبما يتماشى مع التشريعات الوطنية ذات الصلة (أو في غياب ذلك، بما يتماشى مع الاشتراطات الوطنية السائدة بشأن كشف الحسابات).

وفي ضوء ما ورد أعلاه، أدرج المكتب النقطة ٣٥ في الاستنتاجات المقترحة. كما أدرج مفهوم الدفع العاجل للأجر المتبقي عند إنهاء الاستخدام.

السؤال ٤٢

حماية الأجور

أيد جميع المجيبين تقريباً توسيع نطاق القوانين والأحكام الوطنية المتعلقة بحماية أجور العمال المنزليين. وشددت عدة ردود على أنه ينبغي معاملة العمال المنزليين على قدم المساواة مع العمال الآخرين، في حين ذكر آخرون أن هذه المسألة ينبغي أن تترك لعناية الدول الأعضاء. وأشار رد واحد إلى أن الإفراط في التنظيم قد يثبط عزيمة أصحاب العمل عن استخدام العمال المنزليين، مقترحاً بدل ذلك برنامجاً جماعياً يساهم من خلاله صاحب العمل والعامل بمقدار متساو بحيث يمكن للعامل أن يتلقى تعويضاً في حالة إفسار صاحب عمله أو وفاته.

وشددت بعض الردود على أن حالات إفسار الأفراد غير ممكنة بموجب التشريعات الوطنية، لأن الحقوق والقدرات بين الأفراد الذين يعلنون إفلاسهم والشركات المفلسة تختلف، ولأن من غير الممكن جمع المدفوعات المستحقة من أصحاب العمل الذين لا يعتبرون شركة.

وأيد بعض المجيبين تحديد الجهة المسؤولة عن الدفع والجهة التي تحقق لها المدفوعات في حالة وفاة صاحب العمل، في حين شددت ردود أخرى على أن وفاة صاحب العمل لا تنهي علاقة الاستخدام.

انظر النقطة ٣٦ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٤٣

المأوى

وافقت جميع الحكومات ومنظمات العمال تقريباً على الاشتراطات المتعلقة بالمأوى الذي يقدمه صاحب العمل. وقد رأى عدة مجيبين أنه ينبغي أن تتماشى هذه الاشتراطات مع ظروف كل أسرة، في حين طالب آخرون بأن تمتثل للمعايير العادية المطبقة في البلد. وطرح بعض الحكومات ومنظمة واحدة من منظمات العمال وعدة منظمات لأصحاب العمل تساؤلات حول المستوى المفرط في تفاصيل تلك الأحكام، مشيرة إلى أن الموصفات الواردة في السؤال ١٩ كافية أو إلى أنه ينبغي للأطراف أن تتفق فيما بينها على تلك الاشتراطات.

(أ) غرفة مستقلة خاصة تكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة ومجهزة بقفل ومفتاح. طرحت عدة ردود تساؤلات حول اشتراط وجود غرفة مستقلة وخاصة. واقتربت إحدى الحكومات حذف عبارة "مستقلة" وعلقت منظمة من منظمات العمال قائلة إن توفير غرفة مستقلة لكل مستخدم في منزل يستخدم ثلاثة أو أربعة عمال ليس بالممكن، في حين اعتبرت منظمة أخرى أن الحصول على غرفة مؤثثة ومجهزة بقفل ومفتاح أمر كافٍ. وعارضت إحدى منظمات أصحاب العمل الاشتراط في أن تكون الغرفة مجهزة بقفل ومفتاح، في حين لاحظت منظمة للعمال أن هذا الأمر يوفر حماية أكبر للعمال المنزليين الذين يكونون عرضة للإساءة البدنية والجنسية من جانب أفراد عائلة صاحب العمل. وأضافت منظمة العمال نفسها أنه ينبغي لصاحب العمل أن يحترم ثقافة العامل ودينه وحرية البقاء في غرفته الخاصة أو القيام بأي عمل يحلو له فيها. وينبغي أن يتمتع العمال بمكان لحفظ أغراضهم والوصول إلى الحمام وإمكانية استخدام الأماكن المشتركة وأواني المطبخ والمغسلة وتوفير مكان لهم في البراد والخزان لحفظ

الطعام. وأخيراً، ينبغي أن يتاح للعمال سبل إجراء اتصالات خاصة، بما فيها الاتصالات الهاتفية الخاصة أو البريد الخاص.

(ب) مرافق صحية مناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة. شددت إحدى منظمات العمال على ألا تكون المرافق الصحية مشتركة مع صاحب العمل، في حين ذكرت منظمة أخرى أنه ينبغي أن تكون هذه المرافق بالقرب من غرفة العامل. وقالت إحدى الحكومات إن الاعتبار الأهم هو وصول العمال إلى المرافق الصحية، غير أنه لا ينبغي منحهم ظروفًا لا تنطبق على العمال الآخرين.

(ج) الإضاءة والتدفئة والهواء المكيف. ذكرت إحدى الحكومات أنه حيث لا يمكن توفير الهواء المكيف، ينبغي توفير التهوية. وقد رفضت منظمتان من منظمات العمال الحكم لأن تلك الاشتراطات إما لا يستطيع جميع أصحاب العمل تحمل تكاليفها أو إنها تتعلق ببضعة منازل فقط.

وأدرجت مسألة توفير صاحب العمل للغذاء في النقطة ٣٧ من الاستنتاجات المقترحة (انظر أيضاً التعليقات الواردة في إطار السؤال ١٩).

السؤال ٤٤

استقطاعات من الأجور فيما يتعلق بالمأوى

يمكن قراءة الردود على هذا السؤال بالاقتران بتلك الواردة تحت السؤال ١٧ والمتعلقة بقبول دفع الأجور عيناً. وقد وافقت غالبية الحكومات وجميع منظمات العمال تقريباً على أنه لا يجوز السماح بأية استقطاعات فيما يتعلق بالمأوى الذي يقدمه صاحب العمل، على أساس أن العيش في منزل صاحب العمل هو اشتراط للوظيفة. وقدمت حكومات قليلة استثناءات عن حالات يتفق فيها الطرفان على إجراء استقطاع فيما يتعلق بالمأوى، كشكل من أشكال التعويض أو يتم توفير أجر عيني للمأوى بموجب عقد الاستخدام أو الاتفاقات الجماعية ضمن الحدود المقررة (انظر السؤال ١٧). وحدد عدة مجيبين أنه ينبغي إدراج هذا الحكم في عقد الاستخدام.

ومن جهة أخرى، رفض أكثر من ثلث الحكومات وغالبية منظمات أصحاب العمل هذا الحكم. وأشارت إحدى الحكومات إلى أنه لا ينبغي السماح بالاستقطاعات المتعلقة بالمأوى إلا عندما ينص العقد على إعانات مخصصة للمأوى وليس على المأوى بحد ذاته. وأشارت إحدى منظمات أصحاب العمل إلى أن المستخدمين الآخرين الذين يحصلون على الإيواء والطعام يُستقطع المال من أجورهم، باعتبار ذلك ممارسة مقبولة وشرعية وشاملة. ومن شأن حظر مثل هذه الممارسة بالنسبة إلى العمل المنزلي أن يخلق حافزاً للعمالة المنزلية غير المنظمة من دون تحسين نوعية الطعام والمأوى للعمال.

ومن باب مراعاة طائفة الردود المتلقاة على هذا السؤال وعلى السؤال ١٧، تُقارب الاستنتاجات المقترحة المسألة المتعلقة بآثار المسكن الذي يقدمه صاحب العمل على أجر العامل المنزلي في المقام الأول من خلال تقييد المدفوعات الجزئية عيناً في حالات استثنائية وظروف خاصة معينة (انظر النقطتين ١٤ و ٣٤). كما عولجت مسألة الاستقطاعات بصورة أعم في النقطتين ٢٦ (٢) و ٣٥.

السؤال ٤٥

حساب ساعات العمل وتسجيلها والتبليغ عنها

خلافًا لمنظمات أصحاب العمل، أيدت الغالبية الكبرى من الحكومات ومنظمات العمال الحكم كما تم اقتراحه، لأن من شأن ذلك أن يساعد على إنفاذ وتسهيل حساب ساعات العمل الإضافية. وكانت التعليقات متنوعة: فقد اقترحت إحدى الحكومات تحديد أوقات بدء يوم عمل ونهايته، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الذين يعيشون في منزل صاحب العمل، في حين اقترحت بعض الردود أنه ينبغي للطرفين أن يسجلا سوياً ساعات العمل الفعلية أو أن يتفقا على كيفية القيام بذلك، مع تأييد البعض لضمان أن يمكن للعامل تبيان عدد الساعات التي عمل خلالها. غير أن القليل من المجيبين شددوا على الصعوبات العملية في تسجيل ساعات العمل الفعلية واقترحوا أن يتم ذلك فقط حيثما أمكن أو أن تكون الترتيبات أكثر مرونة، بغية عدم فرض أعباء إدارية مفرطة على صاحب العمل. واقترحت عدة ردود إدراج مثل هذا الحكم في الاتفاقية.

وكانت الاعتراضات الرئيسية على هذا السؤال هي نفسها التي أثبتت بالنسبة إلى الأسئلة ٢٠-٢٣، وقد شملت صعوبة قياس ساعات العمل المنزلي عموماً، بسبب خاصيته وطبيعته المتقطعة والحاجة إلى تكييف نوعية العمل مع متطلبات الأسرة. واقترحت ردود أخرى ترك هذه النقطة لعناية الدول الأعضاء من خلال وضع إطار ترويجي فقط أو التوصل إلى اتفاق عام بشأن ساعات العمل الإضافية يومياً أو أسبوعياً أو، عند مقتضى الحال، من دون حساب الساعات اليومية الفعلية كساعات إضافية بشكل دقيق.

ومن باب اعتماد المقترحات التي قدمها المجيبون والتي سلطت الضوء على الحاجة إلى إرشاد عملي في هذا المجال، أدرج المكتب هذا الجانب في النقطة ٢٧ (٢) من الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٤٦

فترات التوقف لتناول الوجبات

في حين لم يؤيد حوالي نصف منظمات أصحاب العمال هذا السؤال بشأن فترات التوقف لتناول الوجبات، دعمته غالبية عظمى من الحكومات ومنظمات العمال. واقترح بعض المجيبين إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

وعلمت بعض الردود، سواء أكانت مؤيدة لمثل هذا الحكم أم لا، قائلة إنه ينبغي مراعاة الظروف الخاصة للعمل المنزلي واحتياجات أسرة صاحب العمل، بما يسمح ببعض المرونة، مثلاً عن طريق توفير فترات راحة تكون مدتها مناسبة أو السماح بفترات لتناول الوجبات تكون مختلفة عن تلك المنطبقة على العمال الآخرين أو حسبما يتفق عليه الطرفان. واقترح عدة مجيبين ألا تتجاوز مدة تناول الوجبات أي حد أدنى منصوص عليه بالنسبة إلى العمال الآخرين، في حين أشار عدة مجيبين آخرين إلى أنه ينبغي النظر إلى فترات الراحة المقررة للعاملين بأجر الآخرين، على أنها الحد الأدنى للعمال المنزليين. وعارضت ردود قليلة تطبيق الحق ذاته الممنوح للعمال الآخرين، زاعمة أنه لا يوجد معيار وحيد بشأن فترات التوقف لتناول الوجبات، كما يفترضه السؤال. وعارض آخرون وضع حكم بشأن فترات التوقف لتناول الوجبات بشكل عام، مبررين ذلك بأن خاصية العمل المنزلي تجعل التنظيم المفصل لساعات العمل الفعلية غير مناسب لذلك.

السؤال ٤٧

العمل وقت الاحتياط

ردت غالبية الحكومات ومعظم منظمات العمال على هذه الأسئلة بالإيجاب، في حين عارضها أكثر من ثلث الحكومات ومعظم منظمات أصحاب العمل.

وقد ارتبطت التعليقات أساساً حسبما وردت تحت السؤال ٤٧ (أ)-(د) بالمسألة الأوسع نطاقاً بشأن وقت الاحتياط وقبلها بالنسبة إلى العمل المنزلي. ورغب بعض المجيبين في رؤية تطبيق العمل وقت الاحتياط يقتصر على حالات الطوارئ، أو اقترحوا أن تترك شروط وحدود العمل وقت الاحتياط حسبما يتفق عليه الطرفان أو الدول الأعضاء. وشددت ردود أخرى على أنه ينبغي للعمال المنزليين أن يتلقوا المعاملة نفسها التي تلقاها العمال في أنواع أخرى من العمل أو تماشياً مع الأحكام الوطنية ذات الصلة، في حين عارضت عدة ردود أي تنظيم لوقت الاحتياط بالنسبة إلى العمل المنزلي. وكانت المبررات مشابهة لتلك الواردة في إطار السؤال ٢٢، ذاكراً في جملة أمور أن أنواع العمل المنزلي تختلف إلى حد يجعل من الصعب تنظيم وقت الاحتياط بشكل موحد وأن واجب العامل البقاء رهن إشارة صاحب العمل لا جدوى منه إذ أن العمل المنزلي هو عمل متقطع.

وشددت تعليقات قليلة على أن العمل وقت الاحتياط قد لا يُطلب أثناء ساعات الليل فحسب، ولكن خلال ساعات النهار أيضاً. وذكر أحد المجيبين أنه ينبغي حظر العمل وقت الاحتياط أثناء الليل بالنسبة إلى العمال المنزليين دون ١٨ سنة. وفيما يتعلق بالحد الأقصى لساعات وقت الاحتياط، تباينت التعليقات فوضع بعض المجيبين حدوداً أسبوعية أو شهرية و/أو سنوية أو اقترحوا ألا تتجاوز ساعات العمل وقت الاحتياط الحد الأقصى لساعات العمل خارج وقت الاحتياط. وفيما يتعلق بفترة الراحة التعويضية إذا تعرضت فترة الراحة العادية للتعبير بسبب البقاء في الاحتياط، شدد أحد المجيبين على ما ترتديه الراحة التعويضية من أهمية بالنسبة إلى صحة العمال. وأوصت إحدى الحكومات بأنه ينبغي استثناء فترة الراحة من ساعات العمل التعويضية في حال تم إعفاء المستخدم كلياً من جميع المهام الموكلة إليه، وهذا أمر كافٍ لتمكين العامل من الاستفادة من وقته بشكل فعال أو لتوفير نوم معقول ليلاً، وإلا فإنها تعتبر ساعات عمل فعلية. وفيما يتعلق بمقدار الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط، أوصى عدد من المجيبين بتطبيق معدلات الأجر العادية الممنوحة لساعات العمل خارج وقت الاحتياط. وإلى جانب ذلك، اقترحت عدة ردود زيادة الأجر وفقاً لمعدلات أجر الساعات الإضافية أو بمنح علاوة (محددة).

وجرى تكيف اللغة المستخدمة في السؤال ٤٧ في ضوء النقطة ١٢ (٣) من الاستنتاجات المقترحة وأدرجت في النقطة ٢٨.

السؤال ٤٨

المساواة في المعاملة للعمال الليليّين

نادت غالبية كبرى من المجيبين بمعاملة العمال المنزليين الليليّين بشكل لا يكون أقلّ مؤاتاة عن غيرهم من العمال الليليّين. واقترحت إحدى الحكومات منح استحقاقات للذين يعملون ليلاً أفضل من تلك الممنوحة للذين يعملون خلال النهار بسبب المخاطر الأكبر التي تصاحب العمل الليلي. وأثر بعض المجيبين إدراج مثل هذا الحكم في الاتفاقية.

أما الردود التي طرحت تساؤلات حول المساواة في المعاملة مع العمال الليليّين الآخرين فاقترحت أن يتم فقط اختيار العمال القابلين للمقارنة أو توضيح عبارة "على نحو أقلّ مؤاتاة" وما يقابلها من شروط وظروف. وأشارت ردود أخرى إلى أنّ اشتراطات العمل الليليّ متفاوتة بين الدول ومختلف مجموعات العمال، مما يجعل بالتالي عملية المقارنة ككلّ أمراً مستحيلاً، وأنّ العمل المنزلي، ولاسيما العيش في منزل صاحب العمل، أمرٌ خاص لدرجة أنه من غير الممكن مقارنته مع معظم أنواع العمل الأخرى. وقد ذكرت ردود قليلة أخرى ما مفاده أنّ بعض الحقوق المطبقة على العمال الآخرين قد لا تنطبق على العمال المنزليين أو أنّ بعض التكييفات قد تكون ضرورية. واقترحت ردود أخرى ترك شروط العمل الليليّ لعناية الدول الأعضاء أو إلى الاتفاق بين الطرفين.

ونظراً إلى هذه التعليقات، أعاد المكتب صياغة النص المستخدم في الاستبيان (النقطة ٢٩ من الاستنتاجات المقترحة).

السؤال ٤٩

الاحتياجات المتواصلة للأسرة وفترات الراحة

هناك اتفاق واسع النطاق على عدم استخدام احتياجات الأسرة لحرمان العمال من الراحة اليومية أو الأسبوعية، وهو أمر حيوي لصحة العمال. وفضلت ردود أخرى إدراج هذا الحكم في الاتفاقية، في حين رغبت ردود أخرى في تعريف عبارة "احتياجات متواصلة"، بحيث يمكن أن يسمح بالعمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية بشكل استثنائي، في حالات القوة القاهرة أو الطوارئ.

وأعربت منظمات أصحاب العمل والقليل من الحكومات عن شكوكها إزاء معالجة هذه المسألة في معيار، على أساس أنّ الأسر المعيشية قد تحتاج إلى عمل بين الحين والآخر خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية أو أنّ أنواع العمل المنزلي تتفاوت بشكل كبير لدرجة أنه من غير المناسب وضع لوائح موحدة. ومع ذلك، فقد شددت عدة ردود على وجوب منح فترة راحة تعويضية و/أو تعويض مالي في تلك الحالات. وأفاد بعض المجيبين أنّه ينبغي عدم إدراج مثل هذه التفاصيل في معيار، بل توفير مرونة للوائح على المستوى الوطني، وذلك بمجرد إرساء يوم راحة واحد وإنفاذه.

انظر النقطة ٣٢ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥٠

يوم محدد للراحة في الأسبوع

لقد أيد المجيبون بالإجماع تقريباً مسألة إرساء يوم محدد للراحة في الأسبوع. وهناك اتفاق عام على أنّه، في حين ينبغي للدولة وضع مبدأ يوم محدد للراحة في الأسبوع، ينبغي للطرفين اختيار هذا اليوم وتحديدّه (أو ينبغي أن يُسمح للطرفين تعديل اليوم المحدد). واقترح بعض المجيبين تحديد يوم الراحة نفسه المطبق على جميع العمال الآخرين أو تعيين يوم محدد معتبرين أنّ ذلك من شأنه أن يتيح للعمال المشاركة في الأنشطة النقابية. وأعربت ردود قليلة عن قلقها من أن تجعل خصوصية العمل المنزلي، ولاسيما الخدمة على مدار الساعة، الأحكام المفصلة بشأن وقت العمل وإرساء يوم محدد للراحة أمراً صعباً، أو أنّه ينبغي للدول بالتالي البيت في المسألة بنفسها، وفقاً للظروف الوطنية. كما شددت ردود أخرى على أنّه لا ينبغي وضع استثناءات فيما يتعلق بإرساء يوم محدد للراحة إلا في حالة الاحتياجات الطارئة للأسرة، مع منح يوم إجازة تعويضي آخر في هذه الحالة. وأيد بعض المجيبين أن تدرج هذه المسألة في الاتفاقية.

وفيما يتعلق بالتعويض والأجر في حالة الاستثناء من إرساء يوم محدد للراحة، أيدت غالبية واضحة منح راحة تعويضية وأجر إضافي، في حين تراوحت اقتراحات إضافية ما بين الأجر المضاعف (تجنباً للتجاوزات) وهو الأجر نفسه المطبق على عمال القطاع المنظم، وبين فترة الراحة التعويضية من دون مدفوعات إضافية أو راحة تعويضية على الإطلاق.

انظر النقطة ٣١ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥١

الإجازة السنوية للعامل؛ إجازة صاحب العمل

ردت الغالبية العظمى من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على هذا السؤال بالإيجاب، معتبرة أنّ من شأن ذلك أن يساعد على منع الانتهاكات التي يتعرض لها العمال الذين غالباً ما لا يكونون على علم بحقوق الإجازات الخاصة بهم. ورأى بعض المجيبين أنّه ينبغي إدراج هذا الحكم في الاتفاقية.

وشددت عدة ردود على أنه ينبغي للعمال أن يقضوا إجازتهم السنوية كما يحلو لهم. وركزت ردود أخرى على أنّ العمال لا يمكنهم تمضية إجازتهم إلا في إطار الأسرة، مع وجوب اعتبارها إجازة شريطة عدم أداء أي عمل. وعلقت بعض الردود قائلة إنه في حال أداء عمل خلالها، ينبغي دفع أجر إضافي ويمكن الاستمرار في اعتبارها إجازة سنوية.

وفيما يتعلق باعتبار الوقت الذي يقضيه العامل في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة بمثابة إجازة سنوية، اقترح بعض المجيبين أن تكون هذه هي الحال فقط إذا لم يؤد العامل أي عمل، وإلا ينبغي الإقرار بأن العمال في الخدمة ويحق لهم الأجر المناسب لذلك.

وأفادت الاعتراضات على هذا الحكم أنه مغرق في التفاصيل وهو غير مناسب لخصوصية العمل المنزلي. واعتبر بعض المجيبين أنّ هذه المسائل ينبغي أن تترك لعناية الطرفين. واقترحت منطمتان لأصحاب العمل معالجة مسائل حقوق الراحة والإجازة معاً (السؤالان ٢١ و ٥١).

انظر النقطة ٣٣ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥٢

إنهاء استخدام العمال المقيمين في مسكن صاحب العمل

ردت غالبية المجيبين بالإيجاب، بالرغم من إثارة الاعتراضات خاصة فيما يتعلق بالنص على فترة إخطار ممددة يمكن خلالها للعمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل الاستمرار في العيش فيه. واعتبر بعض المجيبين أنه ينبغي ترك هذا الموضوع لقرار الطرفين.

فترة إخطار ممددة للعمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل. علق الكثير من المجيبين على أنّ الأحكام المتعلقة بفترة الإخطار لا تنطبق إلا عندما يكون سبب إنهاء الاستخدام غير عائد إلى خطأ صادر عن العامل. وقد لوحظ أنّ عواقب التسريح أسوأ بالنسبة إلى العمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل مما هي بالنسبة إلى العمال الآخرين. واقترح بعض المجيبين الآخرين أنه ينبغي إرساء فترة زمنية "معقولة" للسماح للعامل المنزلي بمغادرة منزل صاحب العمل. وشملت ملاحظات واعتراضات عديدة، لاسيما من جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل، ما مفاده أنّ التشريعات الوطنية بشأن الإخطار بإنهاء الاستخدام وما يقابل ذلك من استحقاقات، تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون. وبالتالي، فقد اعتبرت فترة الإخطار بموجب التشريعات الوطنية (٣٠ يوماً و ١٥ يوماً أو حتى ٥ أيام أو أسبوع واحد بحسب كل بلد) فترة مناسبة. وأشارت حكومات قليلة إلى أنّ الاستثناءات على مدة فترة الإخطار كما حددتها التشريعات الوطنية يمكن أن تنص عليها إما التوصية أو القانون الوطني. وشدد بعض المجيبين على أنّ تمديد فترة الإخطار من شأنه أن يجعل من الصعب توظيف مستخدم جديد للعيش في منزل صاحب العمل أو أنه قد يطرح عبئاً مفرطاً على أصحاب العمل.

فترات توقف معقولة للبحث عن عمل جديد. شكك عدة مجيبين على السؤال في إمكانية أن تطبق على العمال المنزليين الأحكام نفسها التي تطبق على غيرهم من العمال. وذكرت إحدى الحكومات أنه في الوقت الذي يمنح فيه فترة طويلة كافية للبحث عن عمل، قد يشكل منح فترة توقف مدفوعة الأجر عبئاً ثقيلاً على أصحاب العمل.

واستنتج المكتب أنه لا يوجد دعم كافٍ للمحافظة على مثل هذه اللغة المفصلة بشأن هذا الموضوع. وتغطي النقطة ٣٨ من الاستنتاجات المقترحة الجوانب التي لاقت دعماً واسعاً.

السؤال ٥٣

تدابير السلامة والصحة المهنية

تشير ردود الدول الأعضاء إلى دعم كبير جداً لاعتماد تدابير السلامة والصحة المهنية. وقد أثّرت اعتراضات قليلة معظمها من جانب منظمات أصحاب العمل، لاسيما فيما يتعلق بوضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنية.

تحديد المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي والتخفيف منها ومنعها. ذكر العديد من المجيبين أنّ المخاطر المهنية، مثل التعب الناجم عن ساعات العمل الطويلة ونقل حمولات ثقيلة واستخدام منظفات ومواد سامة والتعرض لدرجات حرارة مرتفعة أثناء الطبخ واستخدام أدوات حادة، تستحق أن تولى اهتماماً خاصاً، لاسيما عندما يكون العمال المنزليون الشباب معنيين. وشددت إحدى الحكومات على أنّ هذا الحكم هو بالتأكيد أكثر أهمية بالنسبة إلى العمال المنزليين الذين يعملون عادة بمفردهم وعليهم التكيف مع الأوضاع الخطيرة المحتملة بأنفسهم. وشددت ردود عديدة على الحاجة إلى تزويد العمال المنزليين بأدوات أو تجهيزات وقائية، في حين ذكرت ردود أخرى أنّ أحكام السلامة والصحة المهنية ذاتها التي تنطبق على جميع العمال الآخرين تنطبق على العمال المنزليين على حد سواء. وقد يكون تبادل المعلومات مع خدمات الضمان الاجتماعي وسيلة قيّمة لتحديد الأسباب الرئيسية للإصابات والأمراض المهنية في العمل المنزلي. ومن بين الاعتراضات، شددت إحدى الحكومات على أنّ المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي تختلف وفقاً لمكان العمل وطبيعة العمل. وجادلت إحدى منظمات أصحاب العمل بأنه لا ينبغي معالجة هذه المسألة في معيار، بل ينبغي اعتبارها مسألة تروج لها منظمة العمل الدولية أفضل الممارسات (انظر أيضاً السؤال ٢٤).

إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بالعمل المنزلي. شددت الردود على أهمية جمع الإحصاءات ذات الصلة كوسيلة لمنع المخاطر المهنية وتنوير السياسات العامة المستهدفة. وذكرت إحدى منظمات العمال أنّ الإحصاءات عن عدد العمال المنزليين ونوع الإصابات والأمراض المهنية، من شأنها أيضاً أن تساعد على الاعتراف بالعمل المنزلي كقطاع وعلى وضع التشريعات المناسبة. وارتبطت اعتراضات/ ملاحظات عديدة من جانب الحكومات بصعوبة تنفيذ هذا الحكم، خاصة بسبب العوائق العملية المحتملة المطروحة أمام جمع البيانات عن العمال المنزليين.

وضع برامج تدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنية. أشارت حكومات عديدة إلى الهيئات الوطنية المختصة (لاسيما وزارات العمل). واعتبرت إحدى الحكومات أنه ينبغي إتاحة برامج التدريب للعمال المنزليين بشأن استخدام الأدوات والتجهيزات الكهربائية في المنزل وتدابير السلامة المطلوبة في الأسرة. واعتبر بعض المجيبين، لاسيما منظمات العمال، أنه ينبغي توفير التدريب قبل التوظيف، ولاحظوا أيضاً أنّ أصحاب العمل يحتاجون إلى بعض الإرشاد. وسلط بعض المجيبين الضوء على دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المنزليين في تدريب المنتسبين إليها، في حين طالب آخرون بإتاحة برامج التدريب والمبادئ التوجيهية للعمال المنزليين المهاجرين بلغتهم.

انظر النقطة ٣٩ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥٤

نظام لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

هناك دعم كبير للحكم المتعلق بالوسائل الرامية إلى تسهيل دفع أصحاب العمل اشتراكات الضمان الاجتماعي. وأشارت بعض الحكومات إلى برامج وطنية، من قبيل نظام إيصال الخدمة في بلجيكا ونظام شيك الخدمة في فرنسا، حيث تمثل الأطراف بموجبهما للاشتراطات فيما يتعلق بالأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي ويؤديان إلى تدني مستويات العمل غير المعلن عنه وتبسيط إجراءات الدفع (من خلال الإنترنت أو مكاتب النقد الإلكتروني) وتقديم حوافز ضريبية لأصحاب العمل الذين يجعلون مستخدميهم المنزليين ينتسبون إلى نظام الضمان الاجتماعي. كما اقترح أن تشارك المصارف في استحداث إجراءات مبسطة لدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. وشدد عدة مجيبين، بمن فيهم بعض الحكومات ومعظم منظمات العمال، على أنه ينبغي بذل جهود خاصة لضمان أن يستفيد أيضاً العمال المنزليون الذين يعملون بدوام جزئي أو لعدة أصحاب عمل من استحقاقات الضمان الاجتماعي. كما ينبغي للإجراءات المبسطة أن تكون سهلة الفهم على العمال على أن يتم تبليغهم بها وبما يقابلها من إعانات. وشدد مجيبون آخرون على الأهمية التي يتسم بها هذا الحكم بالنسبة إلى البلدان النامية، حيث غالباً ما يكون جهل الأطراف المتعاقدة راجعاً على إرادتهم في الخروج من القطاع غير المنظم. وأعرب مجيبون آخرون عن دعمهم لهذا الحكم ما دام لا يشكل تراجعاً فيما يتعلق بالحقوق الممنوحة أصلاً للعمال المنزليين ويضمن حصولهم على إعانات الضمان الاجتماعي. ومن بين الحكومات القليلة التي ردت سلباً، ذكرت إحداها قائلة إن هذه الإجراءات قائمة أصلاً وهي تنطبق على جميع العمال، في حين علق آخرون أنّ العمال المنزليين مستثنون من تغطية الضمان الاجتماعي. واعتبرت إحدى منظمات أصحاب العمل أنّ هذا الموضوع ينبغي أن يترك لقرار تتخذه الدولة.

انظر النقطة ٤٠ في الاستنتاجات المقترحة.

السؤال ٥٥

التطوير المهني

على الرغم من اعتراضات العديد من منظمات أصحاب العمل، أيدت الغالبية الكبرى من المجيبين أنه ينبغي وضع سياسات وبرامج لتعزيز مؤهلات العمال المنزليين، بما في ذلك محو الأمية والمهارات اللغوية بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين وفرص مسارهم المهني والوظيفي. واقترح بعض المجيبين أن يستهدف هذا الحكم بشكل أساسي العمال المنزليين الشباب. وذكرت عدة حكومات أن برامج التدريب المهني الموجودة والمتاحة عموماً أمام العمال ينبغي أن تتاح أيضاً أمام العمال المنزليين. وقد لاحظت إحدى الحكومات أنه ينبغي النهوض ببرامج تطوير المهارات المستهدفة في البلدان التي تشهد نمواً كبيراً في قطاع العمل المنزلي. وصرف المجيبون المعارضون لهذا الحكم النظر عنه مسليطين الضوء على أن هناك بلداناً تتمتع أصلاً ببرامج أساسية لمحو الأمية مخصصة للكبار/ المهاجرين ومفتوحة أمام جميع العمال. وعلقت بعض منظمات أصحاب العمل بالقول إن هذه المسألة يمكن مناقشتها بأسلوب ثلاثي. وأوصت حكومات قليلة بتحديد مهارات العمال المنزليين أولاً ووضع نظم الاعتراف بالمهارات وفقاً لذلك. وفيما يتعلق بالعمال المهاجرين، ذكرت إحدى الحكومات أنه ينبغي توفير التدريب لصالح العمال المنزليين المحليين دون غيرهم، في حين اعتبرت حكومة أخرى أن الدول المرسلة يمكن أن تدرب العمال المنزليين قبل توظيفهم. وسلط مجيبون قلائل الضوء على دور أصحاب العمل في تثقيف العمال وتدريبهم مشيرين إلى أنه ينبغي للتدريب أن يوفر للعامل مجاناً قدر الإمكان.

وأدرجت المسائل المثارة في إطار السؤال ٥٥ في النقطة ٤٢ من الاستنتاجات المقترحة، إلى جانب المسائل المثارة في إطار السؤال ٥٩.

السؤال ٥٦

إعادة العمال المنزليين المهاجرين إلى الوطن

وافقت غالبية الردود على هذا الحكم، بالرغم من أن عدداً من التعليقات أعرب عن عدم موافقته على الحكم الذي يحظر أي مدفوعات من جانب العمال المنزليين المهاجرين لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن. وشددت بعض منظمات أصحاب العمل على الحاجة إلى مراعاة قانون الهجرة والممارسة في هذا الصدد.

ضمانات مالية من جانب المسؤولين عن تكاليف الإعادة إلى الوطن. ينبغي النظر إلى هذا السؤال بالاقتران بالسؤالين ١٣ (ج) و ٢٨. وذكرت إحدى الحكومات أنه ينبغي لأصحاب العمل أن يتحمل الضمانات المالية، في حين اعتبرت حكومة أخرى أن ذلك من واجبات السلطات المختصة في البلدان المرسلة. وأفادت حكومات قليلة أنه ينبغي لهذه المسألة أن تكون موضوع اتفاقات ثنائية بين البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة. وعلقت بعض الحكومات على أن عبارة "ضمانات مالية" غير واضحة ولا توجد معلومات عن ماهية هذه الضمانات وإلى أي جهة هي موجهة ومن هي الجهة التي تمنحها. وجادلت منظمات من منظمات أصحاب العمل بأن ضرورة الضمانات والإعادة إلى الوطن أمر مشكوك فيه ولا ينبغي تنظيمها إلا إذا استفاد عمال مهاجرون آخرون من الحق نفسه. بالإضافة إلى ذلك، قد تثبط الضمانات المالية والإعادة إلى الوطن من فرص العمل المنزلي، إذا لم تعالج على نحو صحيح. وعلقت عدة ردود على أنه ينبغي ترك هذه المسألة لعناية التشريعات والممارسات الوطنية. وذكرت إحدى الحكومات بالتوجيه الأوروبي رقم 2009/52/EC، الصادر عن البرلمان الأوروبي ومجلس الاتحاد الأوروبي بشأن النص على حد أدنى من المعايير المتعلقة بالعقوبات والتدابير ضد أصحاب عمل مواطني بلدان أخرى مقيمين على نحو غير مشروع.

حظر أي مدفوعات من جانب العمال المنزليين المهاجرين لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن. لجأت الردود الإيجابية والسلبية إلى الحجج نفسها الواردة في السؤال ٢٨. وحدد بعض المجيبين صاحب العمل أو بلد المنشأ أو البلدان المستقبلية والبلدان المرسلة على حد سواء، باعتبارها الشخص أو الكيانات التي ينبغي أن تغطي تكاليف الإعادة إلى الوطن. وشددت ردود أخرى على أنه من الممكن إرغام صاحب العمل على دفع تكاليف الإعادة إلى الوطن فقط في حالة العمل غير المعلن عنه. وأخيراً، أشارت إحدى الحكومات إلى أن حظر أي مدفوعات من جانب العمال المنزليين المهاجرين لتغطية تكاليف الإعادة إلى الوطن قد لا يكون في مصلحة العمال ومن شأنه أن يجعل إعادتهم إلى الوطن رهناً كلياً بإرادة صاحب عملهم.

الإطار الزمني لممارسة الحق في الإعادة إلى الوطن، وظروف ذلك. طالبت حكومات قليلة بالاتساق مع قانون الهجرة الوطني وبالنظر في الظروف الوطنية. وذكرت إحدى الحكومات أنه لا يتعين البتة تقييد الحق في الإعادة إلى الوطن، في حين أشارت حكومة أخرى إلى أنه من الممكن التفكير في مثل هذا الحكم فقط في حال العقود محددة الأجل. وعلقت بعض الحكومات على أن عبارة "الحق في الإعادة إلى الوطن" غير واضحة إما بسبب عدم وجود أية قيود على العودة إلى بلد المنشأ، وإما لأن الإعادة إلى الوطن واجب وليس حقاً بالنسبة إلى المستخدمين الأجانب، وإما لأنه من غير المؤكد أن هذه العبارة تشير إلى حقوق موجودة بموجب التشريعات الوطنية. ومن بين الجهات المعارضة لهذا الحكم،

جادلت حكومتان بأنّ ذلك يتعارض مع مبدأ المساواة في المعاملة، في حين ذكرت حكومة أخرى أنّه ينبغي للطرفين في عقد الاستخدام تحديد الإطار الزمني، في حين سلّطت حكومة أخرى الضوء على استحالة وضع إطار زمني عام للإعادة إلى الوطن، إذ أنّ ذلك يتوقف على كل حالة على حدة. ورفضت إحدى منظمات العمال هذا الأمر بحجة أنّه ينبغي للعمال أن يكونوا أحراراً في اختيار الوقت الذي يعودون فيه إلى بلدهم.

ونظراً إلى الردود المتلقاة، لم يقترح المكتب في الاستنتاجات المقترحة أي نص بشأن تنظيم الإعادة إلى الوطن بالنسبة إلى العمال المنزليين.

السؤال ٥٧

تدابير إضافية لضمان الحماية الفعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين

قدم غالبية المجيبين دعمهم لهذا الحكم، غير أنّ عدداً منهم عارض فكرة إجراء زيارة قبل التوظيف للمنزل الذي سيعمل فيه العامل المنزلي المهاجر.

إنشاء شبكة إسكان آمنة للطوارئ. شدد العديد من المجيبين على أنّه ينبغي تقييد مثل هذه التدابير لتشمل فقط الحالات التي يقع فيها العمال المهاجرون ضحية اتجار أو تجاوزات أو تكون حياتهم مهددة أو يكون حجم هجرة اليد العاملة كبيراً. وشددت بعض الحكومات على الحاجة إلى مراعاة الظروف والموارد الوطنية، في حين اقترحت حكومات أخرى استخدام المرافق الموجودة أو توسيعها لتشمل العمال المنزليين المهاجرين. واعتُبر إنشاء إسكان آمن للطوارئ أمراً مهماً، لاسيما عندما لا يوظف العمال المنزليون المهاجرون مباشرة في أسرة أو عندما ينتهي عقدهم قبل الإعادة إلى الوطن. وأشارت منظمات العمال إلى ضرورة إشراك نقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني. واستندت اعتراضات قليلة إلى حجة مفادها أنّه بالنظر إلى أنّ الجميع متساوون أمام القانون، فالجميع يحصلون سواسية على خدمات الطوارئ وبالتالي لا ينبغي إتاحة هذه التدابير للعمال المهاجرين فقط.

زيارة قبل التوظيف للمنزل الذي سيستخدم فيه العامل المنزلي المهاجر. شدد بعض المجيبين على أنّه ينبغي ضمان الحق في احترام حرمة المنازل. وتتناول تعليقات أخرى قدمتها الحكومات أساساً ما يلي: أهمية مثل هذا التدبير عندما يتعلق الأمر بالعمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل أو عندما يتم توظيف العمال بواسطة وكالات الاستخدام؛ إمكانية القيام بزيارات أو إجراء مقابلات خاصة على الهاتف مع العمال خلال الشهر الأول من توظيفهم. وارتبط بعض الاعتراضات بصعوبة تنفيذ هذا الحكم، في حين صرّفت اعتراضات أخرى النظر عنه إذ لم ترَ ضرورته، إما لأنّ العمال يمكنهم خلال فترة الاختبار أن يحددوا ما إذا كانت حقوقهم محترمة أم لا، وإما لأنّ العقد مبرم في الخارج والعامل يستقدم من الخارج. وأخيراً، رفضت إحدى الحكومات هذا الأمر بدعوى أنّ هذا التدبير يطبق فقط على العاملات المنزليات لقاء المأكل والمأوى.

وأدمجت المسائل المثارة بشأن حماية العمال المنزليين المهاجرين مع تلك المثارة في إطار السؤال ٥٨، وأدرجت في النقطة ٤١ من الاستنتاجات المقترحة. وأدرج بند إضافي في النقطة ٤١ يرتبط بتقديم المعلومات، وهي مسألة جرى التشديد عليها في عدد لا يستهان به من الردود.

السؤال ٥٨

المساعدة من الدول الأعضاء المرسلّة

هناك اتفاق عام على أنّه ينبغي للدول الأعضاء المرسلّة أن تساعد على توفير الحماية الفعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين، بما في ذلك عن طريق إبلاغ العمال المنزليين المهاجرين بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة. وشدد عدة مجيبين على أنّه ينبغي إبلاغ العمال المنزليين المهاجرين أيضاً بمخاطر التوظيف بواسطة وكالات الاستخدام وإطلاعهم على القوانين المطبقة، بما في ذلك القوانين المتعلقة بالجمارك والضرائب. وأحالت إحدى الحكومات إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الصادرة عن الأمم المتحدة. وأفاد عدة مجيبين أنّه من الممكن توفير هذه المعلومات من خلال كتيبات أو كراسات أو مواقع على الإنترنت أو أدلة أو مراكز جامعة للخدمات.

وشددت ردود عديدة على أنّه ينبغي للبلدان المرسلّة والبلدان المستقبلة أن تتعاون فيما بينها بهدف: تعزيز إدارة الهجرة؛ تقوية تفتيش العمل؛ منع الاتجار والتجاوزات؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي؛ تنظيم وكالات التوظيف والاستخدام والجهات المتعاقدة من الباطن ورصدها بشكل صارم؛ القضاء على تجاوزات مخططات الرعاية (تماشياً مع الاتفاقية رقم ١٨١). وينبغي للتعاون أن يشمل أيضاً وضع تدابير مشتركة، بما في ذلك تقديم الدعم القانوني لاتخاذ إجراءات فورية لمنع الممارسات التعسفية والتصدي لها من خلال وسائل الانتصاف القانونية أو غيرها من الآليات

المتاحة لتسوية النزاعات. كما اقترح مجيبون قليلون ما يلي: تبادل المعلومات، بما في ذلك بشأن أسماء أصحاب العمل ووكالات التوظيف المدرجة في القائمة السوداء؛ التعاون في إنقاذ العمال المنزليين والتحقيق حول أصحاب العمل ووكلاء التوظيف المتعسفين ومقاضاتهم؛ تنظيم حملات لاستثارة وعي الجمهور بشأن الإجراءات المقررة والمخاطر المرتبطة بالهجرة. واقترح مجيبون آخرون إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف.

وذكر بعض المجيبين أنه ينبغي للسفارة أو البعثة أو القنصلية في البلد المضيف أن توفر خدمات المشورة والمساعدة القانونية. وأضافت إحدى منظمات العمال أنه ينبغي توفير موظف على مدار الساعة لاستقبال العمال المنزليين الذين لا ذوا بالفرار من الحالات التعسفية وأنه ينبغي للسفارات أن تؤمن ملاجئ للطوارئ توفر مسكناً ومأكلاً مناسبين وموظفات متمرسات لتقديم المشورة.

وطلبت منظمات أصحاب العمل من منظمة العمل الدولية ترويج أفضل الممارسات، بما في ذلك التعاون الثنائي الفعال والمتوازن والدعم المالي للبرامج والمساعدة التقنية.

السؤال ٥٩

وضع سياسات وطنية بشأن تقديم رعاية الأطفال وتشجيع التوازن بين العمل والحياة وتشجيع استخدام العمال المنزليين

لقي كل قسم فرعي من السؤال ٥٩ موافقة كبيرة من جانب المجيبين. غير أن البعض منهم أكدوا أن هذه المواضيع هي مواضيع تتخطى نطاق الصكوك المقترحة وينبغي أن تندرج ضمن السياسات واللوائح الوطنية أو أن تعالج ضمن النشاط الترويجي الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية. وأشار مجيبون آخرون إلى أنه لا ينبغي للتدابير أن تستهدف العمال المنزليين تحديداً بل أن تعالج مسألة العمال عموماً.

تعزيز تدابير جماعية وسهلة المنال لتقديم رعاية الأطفال وغير ذلك من أوجه الرعاية الشخصية. شدد بعض المجيبين على الحاجة إلى خفض الاعتماد على العمال المنزليين (الذين يعيشون في منزل صاحب العمل)، مثلاً من خلال إنشاء مراكز لرعاية الأطفال في مكان العمل أو مرافق عامة تقدم خدمات الرعاية، بما في ذلك الإعانات وبيوت الحضانة ودور المسنين ودور الحضانة بدوام كامل والمدارس الداخلية. وطلبت إحدى الحكومات توضيح عبارة "تدابير جماعية سهلة المنال"، في حين اقترحت حكومة أخرى استبدالها بعبارة "رعاية جيدة للأطفال". وأعربت عدة ردود عن قلقها إزاء استدامة مثل هذه التدابير في البلدان التي تواجه قيوداً مالية.

تشجيع التوازن بين العمل والحياة. شملت الاقتراحات الملموسة تطبيق ساعات عمل مرنة وضمان فترات راحة ومنح العمال عموماً خيار العمل في المنزل. وشدد أحد المجيبين على أن تشجيع التوازن بين العمل والحياة لا ينبغي أن يكون مصدر إجحاف للعمال المنزليين. واقترحت منطمتان لأصحاب العمل بدلاً من ذلك إدراج هذه المسألة في الديباجة.

تشجيع استخدام العمال المنزليين في الفئات المهنية التي تتناسب مع تعليمهم ومهاراتهم. تضمنت الاقتراحات استحداث برامج للتدريب المهني يستفيد منها العمال المنزليون. وجرى التشديد على أهمية مثل هذا الحكم لإضفاء الصفة الاحترافية على العمل المنزلي وتحسين أجور العمال المنزليين.

وبغية تبسيط الاستنتاجات المقترحة، دمج المكتب المسائل المثارة في إطار هذا السؤال في النقطة ٤٢. ولم يبق على نص السؤال ٥٩ (ج) الذي يبدو أنه مشمول بالنقطة ٤٢ (أ).

السؤال ٦٠

التعاون على المستويات الثنائية والإقليمية والدولية

أيد جميع المجيبين تقريباً حكماً من شأنه أن يشجع مواصلة تحسين حماية العمال المنزليين على المستوى الدولي.

وشددت ردود عديدة على أهمية التعاون بين الدول المرسلّة والدول المستقبلة، في حين اقترحت ردود أخرى بشكل أعم، قيام تعاون على الأصعدة الثنائية والإقليمية والدولية، أو فيما بين الدول الأعضاء التي تتمتع بأوجه تشابه ثقافية أو لغوية. وشملت التدابير المقترحة ما يلي: تقاسم المعلومات ونشر أفضل الممارسات بشأن إدارة الهجرة (القضاء على العوائق غير الضرورية عند الانتقال عبر الحدود ورصد تدفقات المهاجرين وتنسيق قوانين الهجرة والمسائل المتعلقة بالإعادة إلى الوطن والمساواة في المعاملة بين العامل المهاجر والعامل المحلي وتنظيم وضع العمال المهاجرين بلا مستندات)؛ تعزيز تفتيش العمل؛ التعاون القانوني لمنع العمل الجبري والاتجار والتجاوزات؛ الحفاظ على استحقاقات الضمان الاجتماعي مثلاً من خلال اتفاقات المعاملة بالمثل بشأن الضمان الاجتماعي؛ مراقبة وكالات التوظيف والاستخدام. وشملت مجالات التعاون الإضافية المحتملة: آليات تسوية الدعاوى والنزاعات؛ برامج التدريب التعليمي والمهني؛ القضاء

على استغلال نظم الرعاية. وذهب بعض المجيبين إلى القول إنه ينبغي للتعاون أن يركز أكثر على القضايا العامة من قبيل سياسات العمالة، بدلاً من التركيز على تدابير محددة تعنى بالعمال المنزليين.

وأدرج المكتب في النقطة ٤٣ من الاستنتاجات المقترحة، على سبيل المثال، إشارة إلى عدد من المجالات المذكورة في الردود والتي يمكن أن يحصل تعاون فيها.

السؤال ٦١

سمات فريدة في القوانين أو الممارسات الوطنية يحتمل أن تثير صعوبات في التطبيق العملي لهذه الصكوك

العوائق الرئيسية المطروحة أمام التطبيق العملي للصكوك، وفقاً للحكومات ولمنظمات العمال، تشمل ما يلي: القيود المفروضة على عمليات تفتيش العمل في مكان العمل/ الأسرة بموجب مبدأ حرمة المنازل؛ صعوبة ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين وغيرهم من العمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين؛ ممارسة العمال المنزليين حق المفاوضة الجماعية عملياً؛ مختلف الوقائع الوطنية الاقتصادية والاجتماعية الثقافية والسياسية والدينية؛ استبعاد العمل المنزلي من حماية قانون العمل؛ واقع أن العمل المنزلي، في بلدان معينة، قطاع صغير جداً. وقد ذكر قلة من المجيبين ما يلي: صعوبة إرساء ساعات العمل وفترات الراحة والعمل وقت الاحتياط بالنسبة إلى العمال المنزليين؛ استبعاد العمال المنزليين العاملين لبعض الوقت من أحكام قانون العمل واستحقاقات الضمان الاجتماعي؛ التمييز في الأجور والتميز القائم على الجنسية؛ ارتفاع معدل العمل غير المنظم في صفوف العمال المنزليين. وأشارت بعض الحكومات إلى صعوبة توفير معايير موحدة في مختلف المقاطعات أو الأقاليم في دولة اتحادية بسبب اختلاف الأنظمة القضائية فيما بينها، أو في ولايات مختلفة من البلد نفسه، بسبب اختلاف أوضاعها الاقتصادية أو مستوى التنمية فيها. وذكرت إحدى منظمات أصحاب العمل أن وجود صك يركز فقط على المبادئ الأساسية من شأنه أن يخفض بشكل كبير العوائق المطروحة أمام التنفيذ.

السؤال ٦٢

موضوع مناسب للإجراءات الاتحادية أو لإجراءات تتخذها الوحدات المكونة

لم يجب على هذا السؤال إلا قلة قليلة من المجيبين، نظراً إلى أن دولاً قليلة تتمتع بهيكلية اتحادية. ومن بين تلك الإجابات، وافقت ردود أنت من ثلاث دول أعضاء على أن الموضوع مناسب للإجراءات الاتحادية (البرازيل وماليزيا والمكسيك)، في حين أشارت دول أخرى إلى أن الموضوع قد يكون مناسباً للإجراءات الاتحادية والإجراءات التي تتخذها الوحدات المكونة على السواء. وتشمل هذه الأخيرة: المقاطعات والأقاليم والبلديات في كندا؛ البلديات والمناطق في بلجيكا؛ الولايات المتحدة والنمسا والهند؛ الولايات والأقاليم في أستراليا؛ المناطق والكانتونات في سويسرا؛ المقاطعات في باكستان. وفي الاتحاد الروسي، قد يعتمد رعايا الاتحاد قوانين ومعايير خاصة بهم لتحسين وضع العمال في حدود مواردهم.

السؤال ٦٣

مشاكل أخرى ذات صلة لم يشملها هذا الاستبيان، ويتعين أن تؤخذ بعين الاعتبار

شددت بعض الردود على الحاجة إلى توضيح تغطية الصك أو الصكوك أو التركيز أكثر على مجموعات محددة من العمال، مثل العاملين لحسابهم الخاص أو العمال الشباب أو العمال المعوقين أو الأشخاص العاملين بغض النظر عن صلاحية عقودهم أو العمال الأطفال من دون أجر أو الزوجات اللواتي يؤديان عملاً من دون أجر لصالح صاحب عمل أزواجهن أو العمال لدى عدة أصحاب عمل. وشددت ردود عديدة على الحاجة إلى ترويج وتعزيز منظور المساواة بين الجنسين إذ أن العمل المنزلي غالباً ما يكون من نصيب المرأة. وفي الوقت نفسه، أثار عدة مجيبين مسألة ما إذا كان ينبغي أم لا اعتبار تفضيل المرأة على الرجل في تأدية العمل المنزلي أمراً تمييزياً. وعلق مجيبان قائلين إن الاستبيان مؤيد لمصالح العمال، في حين لم يتطرق إلى تقاليد ومعتقدات أسرة صاحب العمل أو واجبات العمال في حماية المنزل.

وطُلبت عدة ردود أخرى إيلاء المزيد من التفكير لتشجيع انضمام العمال المنزليين إلى النقابات وحماية العمال المهاجرين، لاسيما من خلال منع الاستغلال (مثلاً من جانب الموظفين الدبلوماسيين) والاتجار بالبشر. ودعت ردود أخرى إلى المزيد من اتساق السياسات العامة بين وزارات العمل ووزارات الداخلية فيما يتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين. واقترح بعض المجيبين الحد من انتشار العمل المنزلي غير المنظم عن طريق النظر في نظم من قبيل نظام إيصال الخدمة البلجيكي أو عن طريق تقديم حوافز ضريبية لأصحاب العمل. وذكرت ردود أخرى الحاجة إلى إضافة عدد أكبر من الأحكام المحددة بشأن: الإجازات؛ الضمان الاجتماعي؛ مسؤوليات أصحاب العمل والوسطاء؛ إجازة التدريب؛ العقوبات على انتهاك الحقوق.

الاستنتاجات المقترحة

ترد فيما يلي الاستنتاجات المقترحة التي أعدت استناداً إلى الردود المتلقاة والتي يرد ملخص لها وتعليقات عليها في هذا التقرير. وصيغت الاستنتاجات بالشكل الاعتيادي، والمقصود منها أن تكون بمثابة أساس للمناقشة التي سيجريها مؤتمر العمل الدولي بشأن البند الرابع من جدول أعمال دورته التاسعة والتسعين (٢٠١٠).

وتبرز بعض الفروقات الصياغية بين الاستنتاجات المقترحة والاستبيان الذي أعده المكتب، وهي غير مشروحة في تعليق المكتب. وتعود هذه الفروقات إلى الحرص على توحيد مختلف الصيغ اللغوية وإلى تحقيق الاتساق، قدر المستطاع، مع المصطلحات المستخدمة في الصكوك الموجودة.

ألف - شكل الصكوك

١. ينبغي لمؤتمر العمل الدولي أن يعتمد معايير بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.
٢. ينبغي لهذه المعايير أن تتخذ شكل اتفاقية تكملها توصية.

باء - التعاريف

٣. في مفهوم هذه المعايير:
- (أ) ينبغي أن يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في إطار علاقة استخدام في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛
- (ب) ينبغي أن يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي لقاء أجر.

جيم - الاستنتاجات المقترحة بهدف وضع اتفاقية

٤. ينبغي أن تشمل الاتفاقية ديباجة يكون نصها على النحو التالي:
- (أ) إذ يدرك التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع؛
- (ب) وإذ يعتبر أنّ العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأنّ النساء هنّ اللواتي يضطلعن به في الغالب، والكثير منهنّ من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة على مر التاريخ، وهنّ بالتالي معرضات على وجه الخصوص لانتهاكات حقوق الإنسان الأساسية والتمييز فيما يتعلق بالاستخدام وظروف العمل؛
- (ج) وإذ يسلم بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي، ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال ذوي المسؤوليات العائلية؛
- (د) وإذ يذكر بأنّ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك؛
- (هـ) وإذ يعترف بالظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، مما يجعل من المرغوب فيه استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين، لتمكينهم من التمتع بحقوقهم بشكل كامل؛
- (و) وإذ يذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

٥. (١) ينبغي أن تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين، شريطة أن تتمكن دولة عضو صدقت عليها، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، ولاسيما المنظمات الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب عملهم، حيثما وجدت، من أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها فئات محدودة من العمال عندما يكون من شأن تطبيقها عليها أن يثير مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.

(٢) ينبغي لكل 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. وينبغي لها أن تحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين.

٦. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير لضمان تمتع العمال المنزليين بالمبادئ 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.

٧. (١) ينبغي لكل دولة عضو أن تضع حداً أدنى لسن القبول في العمل المنزلي لا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية الخاصة بالعمالين بأجر عموماً.

(٢) لا ينبغي أن يكون الحد الأدنى للسن أقل من ١٨ عاماً حيثما يكون العمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، موصوفاً على أنه عمل يحتمل، بحكم طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها، أن يعرض للخطر صحة الشباب أو سلامتهم أو أخلاقهم.

٨. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن جميع العاملين بأجر، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وحيثما أمكن عملياً، ظروف معيشة لائقة تحترم خصوصية العامل.

٩. ينبغي اتخاذ تدابير فعالة لضمان إعلام العمال المنزليين، على نحو مناسب وسهل الفهم، بشروط وظروف استخدامهم، ولا سيما ما يلي:

(أ) اسم صاحب العمل وعنوانه؛

(ب) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛

(ج) معدل الأجر وطريقة حسابه وفترات الدفع؛

(د) ساعات العمل العادية؛

(هـ) مدة العقد؛

(و) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛

(ز) فترة الاختبار، إن كانت مطبقة؛

(ح) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة.

١٠. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات.

١١. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

(أ) أحراراً للتفاوض مع أصحاب عملهم بشأن الإقامة أم لا في الأسرة؛

(ب) غير ملزمين بالبقاء في المنزل أو مع الأسرة خلال فترة راحتهم اليومية أو الأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛

(ج) قادرين على الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

١٢. (١) ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بساعات عمل عادية وبتعويضات عن الساعات الإضافية وبفترات راحة يومية وأسبوعية وبإجازة سنوية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة على غيرهم من العاملين بأجر.

(٢) ينبغي أن تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة في كل فترة سبعة أيام.

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

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

١٤. (١) ينبغي أن يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة بعملة قانونية فقط وبفترات منتظمة على ألا تتجاوز الشهر.

(٢) يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص بشكل استثنائي على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل علاوات عينية، في ظروف لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة على فئات أخرى من العاملين بأجر، شريطة اتخاذ التدابير لضمان أن تتناسب مثل هذه العلاوات مع الاستخدام الشخصي للعامل ومصلحته وأن تكون القيمة المعزوة لمثل هذه العلاوات عادلة ومعقولة.

١٥. (١) ينبغي لكل دولة أن تتخذ تدابير، مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على غيرهم من العاملين بأجر فيما يتعلق بما يلي:

(أ) السلامة والصحة المهنيان؛

(ب) حماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك الأمومة؛

(٢) يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة (١) أعلاه بشكل تدريجي.

١٦. (١) ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أن تقتضي تلقي العمال المنزليين المهاجرين عقداً مكتوباً يتضمن الحد الأدنى من شروط وظروف استخدامهم، ويتوجب الموافقة عليه قبل عبور الحدود الوطنية.

(٢) ينبغي لكل دولة عضو أن تحدد، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أي تدابير أخرى، الظروف التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين الإعادة إلى الوطن عند انتهاء عقد استخدامهم أو إنهائه.

(٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون فيما بينها لضمان الحماية الفعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين بموجب هذه الاتفاقية.

١٧. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير تضمن للعمال المنزليين سبلاً سهلة ومعقولة التكلفة للوصول إلى إجراءات عادلة وفعالة لتسوية المنازعات.

١٨. ينبغي لكل دولة عضو أن تضع ترتيبات تتناسب مع السياق المحدد للعمل المنزلي لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية المنطبقة على العمال المنزليين.

١٩. ينبغي لكل دولة عضو أن يتخذ تدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون المعينون أو الموظفون بواسطة وكالات استخدام، ولا سيما العمال المنزليون المهاجرون، محميين فعلياً من الممارسات التعسفية.

٢٠. (١) ينبغي تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو أي تدابير أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة للعمال المنزليين.

(٢) عند اعتماد مثل هذه القوانين أو اللوائح أو التدابير الأخرى، ينبغي لكل دولة عضو أن تستشير المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، ولا سيما المنظمات التي تمثل العمال المنزليين وأصحاب عملهم، حيثما وجدت.

٢١. ينبغي للاتفاقية ألا تمس الأحكام الأكثر مؤاتاة المطبقة على العمال المنزليين بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

دال - الاستنتاجات المقترحة بهدف وضع توصية

٢٢. ينبغي للتوصية أن تشمل ديباجة تشير إلى أنه ينبغي النظر في أحكام التوصية بالاقتران مع تلك الواردة في الاتفاقية.

٢٣. عند اتخاذ تدابير لضمان أن يتمتع العمال المنزليون بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، ينبغي للدول الأعضاء القيام بما يلي:

(أ) تحديد وإزالة أية قيود تشريعية أو إدارية أو غيرها من العوائق المطروحة أمام حق العمال المنزليين في إنشاء منظماتهم أو الانضمام إلى منظمات للعمال من اختيارهم، وأمام حق منظمات العمال المنزليين في الانضمام إلى اتحادات نقابات العمال أو اتحاداتها العامة؛

(ب) اتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال المنزليين على حماية مصالح أعضائها على نحو فعال؛

٢٤. عند اتخاذ تدابير تضمن القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، ينبغي للدول الأعضاء أن تتحقق من جملة أمور منها أن الاختبار الطبي المرتبط بالعمل يحترم مبدأ سرية البيانات الشخصية وخصوصية العمال المنزليين، ومنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختبار.

٢٥. عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الشباب، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، بما في ذلك فيما يتعلق بوقت العمل والقيود المفروضة على القيام ببعض أنواع العمل المنزلي.

٢٦. (١) ينبغي توفير شروط وظروف العمل كتابةً، وينبغي عند الضرورة، توفير المساعدة المناسبة لضمان فهم العامل المنزلي لمضمون تلك الشروط والظروف.

(٢) ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن المواصفات التالية، بالإضافة إلى تلك الواردة في النقطة ٩:

- (أ) تاريخ بدء الاستخدام؛
- (ب) قائمة مفصلة بالمهام؛
- (ج) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر؛
- (د) فترة الراحة اليومية والأسبوعية؛
- (هـ) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى؛
- (و) معدل دفع ساعات العمل الإضافية؛
- (ز) أي مدفوعات نقدية أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛
- (ح) أي علاوات عينية وقيمتها النقدية؛
- (ط) تفاصيل أي مأوى مقدم؛
- (ي) أي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل؛
- (ك) فترة الإخطار المطلوبة لإنهاء الاستخدام.

(٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ولاسيما المنظمات الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب عملهم، حيثما وجدت.

٢٧. (١) ينبغي أن تحسب وتسجل ساعات العمل والساعات الإضافية على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعامل المنزلي.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في توفير إرشاد عملي في هذا الصدد، بالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ولاسيما المنظمات الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب عملهم، حيثما وجدت.

٢٨. فيما يتعلق بالفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحراراً في التمتع بالوقت كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة (المعروفة عموماً بفترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب)، ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تنظم ما يلي:

- (أ) العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو السنة، الذي قد يُطلب فيه من العامل المنزلي أن يبقى في الاحتياط؛
- (ب) فترة الراحة التعويضية التي يحق للعامل بها، إذا تعرضت فترة الراحة العادية للتعكير بسبب البقاء في الاحتياط؛
- (ج) مقدار الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط.
٢٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع تدابير محددة، بما فيها التعويض المالي المناسب للعمال المنزليين الذين يؤدون مهامهم العادية ليلاً، مع مراعاة القيود والعواقب التي تتأتى عن العمل الليلي.
٣٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، مما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف عن العمل.
٣١. ينبغي أن يكون يوم الراحة الأسبوعية يوماً محدداً بعد كل فترة سبعة أيام باتفاق الأطراف، مع مراعاة متطلبات العمل والاحتياجات الثقافية والدينية والاجتماعية للعمال المنزليين.
٣٢. ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تحدد الأسباب التي يمكن أن يُطلب على أساسها من العمال المنزليين العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية، وأن تنص على فترة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي.
٣٣. لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهم السنوية.
٣٤. عند النص استثناءً على دفع جزء محدد من الأجر على شكل إعانات عينية، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في ما يلي:
- (أ) وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، التي قد تدفع عينا، بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر النقدي الضروري لإعالة العمال المنزليين وعائلاتهم؛
- (ب) احتساب القيمة النقدية للعلاوات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية من قبيل القيمة السوقية وسعر أو أسعار التكلفة التي تحددها السلطات العامة، حسب مقتضى الحال؛
- (ج) حصر العلاوات العينية بتلك التي تتناسب بشكل واضح مع الاستخدام الشخصي للعامل المنزلي ولمصلحته، مثل الغذاء والمأوى؛
- (د) منع العلاوات العينية المرتبطة مباشرة بأداء مهام العمل، مثل البزات وأدوات أو معدات الحماية.
٣٥. (١) ينبغي أن يُعطى العمال المنزليون في كل مرة يتم الدفع فيها بياناً خطياً مفهوماً بسهولة عن المدفوعات المستحقة لهم والمبالغ المدفوعة والمبلغ المحدد لأي استقطاعات قد تكون أجريت وغرض هذه الاستقطاعات.
- (٢) عند إنهاء الاستخدام، ينبغي تسديد المدفوعات المستحقة فوراً.
٣٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن غيرهم من العاملين بأجر فيما يتعلق بحماية مستحقات العمال في حالة إفسار صاحب العمل أو وفاته.
٣٧. ينبغي عند تقديم المأوى والغذاء وبعد مراعاة الظروف الوطنية، أن يشمل ذلك ما يلي:
- (أ) غرفة مستقلة خاصة مجهزة بقفل ومفتاح يعطى للعامل المنزلي وتكون مؤثثة على نحو مناسب وتتمتع بتهوية ملائمة؛
- (ب) الوصول إلى المرافق الصحية المناسبة، سواء أكانت مشتركة أو خاصة؛
- (ج) إضاءة مناسبة، وحسب مقتضى الحال، التدفئة والهواء المكيف تماشياً مع الظروف السائدة داخل المنزل؛
- (د) وجبات طعام جيدة النوعية وبكميات كافية تتلاءم مع المتطلبات الثقافية والدينية للعامل المنزلي، إن وجدت.
٣٨. في حالة إنهاء الاستخدام لأسباب غير سوء التصرف الجسيم، ينبغي منح العمال المنزليين الذين يعيشون في منزل صاحب العمل فترة إخطار معقولة وفترة توقف معقولة خلال فترة الإخطار هذه لتمكينهم من البحث عن عمل ومكان إقامة جديدين.
٣٩. ينبغي للدول الأعضاء اتخاذ التدابير التالية:
- (أ) تحديد المخاطر المهنية الخاصة بالعمل المنزلي والتخفيف منها ومنعها؛

- (ب) إرساء إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن السلامة والصحة المهنيين فيما يتعلق بالعمل المنزلي؛
- (ج) تقديم الإرشاد بشأن السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك الجوانب الأرغونومية ومعدات الحماية؛
- (د) وضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنيين الخاصة بالعمل المنزلي.
٤٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تبحث في وسائل لتسهيل دفع أصحاب العمل اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بالعمال المنزليين العاملين لدى عدة أصحاب عمل، مثلاً من خلال نظام مدفوعات مبسط.
٤١. (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في اتخاذ تدابير إضافية لتضمن الحماية الفعالة لحقوق العمال المنزليين المهاجرين، من قبيل:
- (أ) نظام لزيارة الأسرة التي سيعمل لديها العامل المنزلي المهاجر؛
- (ب) إنشاء شبكة إسكان آمنة للطوارئ؛
- (ج) توفير المعلومات ذات الصلة بلغات يفهمها العمال المعنيون.
- (٢) ينبغي للدول الأعضاء التي هي من بلدان منشأ العمال المنزليين المهاجرين أن تساعد على توفير الحماية الفعالة لحقوق هؤلاء العمال، عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة وأي تدابير ملائمة أخرى.
٤٢. ينبغي للدول الأعضاء أن تضع، بالتشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، ولاسيما المنظمات الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب عملهم، حيثما وجدت، سياسات وبرامج من شأنها أن:
- (أ) تشجع التطور المستمر في كفاءات العمال المنزليين ومؤهلاتهم، بما في ذلك التدريب لمحو الأمية حسب مقتضى الحال، بهدف تعزيز فرص مسارهم المهني والوظيفي؛
- (ب) تشجع التوازن بين احتياجات العمل والحياة بالنسبة للعمال المنزليين؛
- (ج) تضمن مراعاة شواغل العمال المنزليين وحقوقهم في سياق الجهود المبذولة بشكل أعم للتوفيق بين العمل والأسرة.
٤٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون على الأصعدة الثنائية والإقليمية والدولية بهدف تعزيز حماية العمال المنزليين، لا سيما في المسائل المتعلقة بالضمان الاجتماعي ورصد وكالات الاستخدام الخاصة ومنع العمل الجبري والاتجار بالبشر ونشر الممارسات الجيدة وجمع الإحصاءات بشأن العمل المنزلي.