

Corrigendum

Report IV(2). Decent work for domestic workers

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، ٢٠١٠

تصويب

التقرير الرابع (٢) - العمل اللائق من أجل العمال المنزليين

ألف - المختصرات

في الصفحة vii وفي كافة أجزاء التقرير، ينبغي استبدال مصطلح "اتحاد نقابات العمال الكورية" (FKTU) بمصطلح "الاتحاد العام لنقابات العمال الكورية" (KCTU).

باء - الردود على الأسئلة^١

السؤال ٢ (ب)

في الصفحة ٩، تحذف إندونيسيا من فئة "نعم".
في الصفحة ٩، تحذف سويسرا من فئة "ردود أخرى".
في الصفحة ١٠، يلغى التعليق الذي أبدته سويسرا.

السؤال ٢ (ج)

في الصفحة ١٠، تدرج اندونيسيا في فئة "نعم".
في الصفحة ١٠، قبل الفقرة المعنونة "التعليقات"، إدراج ردود أخرى: ١. سويسرا.
في الصفحة ١١، بعد التعليق الذي تقدمت به باراغواي، يدرج النص التالي:

سويسرا. في حين أنّ الاتفاقية تسمح بصياغة قواعد مشتركة تتميز عن الأحكام المتغيرة للوائح الوطنية، قد تكون التوصية كافية، إذ أنّ القانون الموضوعي في سويسرا يقدم الحماية الكافية (قوانين الموجبات وعقود الاستخدام النموذجية في الكانتونات). وموقف الحكومة النهائي بشأن شكل الصك أو الصكوك سيتوقف على المقترحات المقدمة للمناقشة الأولى خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠.

السؤال ١٣ (هـ)

في الصفحة ١٠٥، تحذف الجملة الثالثة من تعليق سويسرا.

السؤال ١٣ (ح)

في الصفحة ١١٢، تحذف سويسرا من ردود فئة "نعم" وتدرج في فئة "ردود أخرى".

^١ ينبغي تعديل العدد الإجمالي للردود وعدد الإجابات "نعم" و"لا" و"ردود أخرى" مراعاة للتغييرات المدخلة.

السؤال ١٨

في الصفحة ١٣٢، تحذف سويسرا من ردود فئة "لا" وتدرج في فئة "ردود أخرى".

السؤال ٢٥

في الصفحة ١٦٠، يضاف النص التالي: "سويسرا. انظر السؤال ١٢ (ج)" بعد تعليق سري لانكا.

السؤال ٢٦

في الصفحة ١٦٤، تحذف سويسرا من ردود فئة "لا" وتدرج في فئة "نعم".

السؤال ٢٨

في الصفحة ١٧٢، تحذف سويسرا من ردود فئة "لا" وتدرج في فئة "ردود أخرى".

السؤال ٣١

في الصفحة ١٨٢، تحذف سويسرا من ردود فئة "لا" وتدرج في فئة "نعم".

في الصفحة ٢١٧ من النص الفرنسي، في تعليق سويسرا استبدال عبارة "s'entremettre" بعبارة "se référer" (تعديل لا يعني النصين العربي والإنكليزي).

السؤال ٣٩

في الصفحة ٢٥٦، استبدال تعليق سويسرا الحالي بما يلي "في النص الفرنسي، ينبغي استخدام مصطلح *"contrat modèle"*.

السؤال ٤٠

في الصفحة ٢٨١ من النص الفرنسي، إدراج عبارة "seulement" قبل عبارة "les informations" في السطر الأخير من تعليق سويسرا (تعديل لا يعني النصين العربي والإنكليزي).

السؤال ٥٣ (ب)

في الصفحة ٣٠٣، تحذف سويسرا من ردود فئة "نعم".

جيم - الردود المتلقاة وغير الواردة في التقرير^٢

البرتغال - الاتحاد العام للتجارة والخدمات في البرتغال (CCP)

رد الاتحاد العام للتجارة والخدمات في البرتغال بالإيجاب على الأسئلة التالية: ٤، ٦ (أ) إلى ٦ (ج)، ٧، ٩ (ج) إلى ١٢، ١٦، ١٨، ١٩، ٢٣، ٢٦ إلى ٣١، ٣٣ إلى ٣٥، ٤٠، ٤٣ (أ) و (ب)، ٤٤، ٥٣ (د)، ٥٤، ٥٦ (ب) و (ج)، ٥٧ (أ)، ٥٨، ٥٩ (أ) و (ب)، ٦٠.

ورد بالنفي على الأسئلة التالية: ٨، ٣٩، ٤١، ٤٧ (أ) و (ب) و (د).

وأجاب على الأسئلة التالية بإبداء تعليقات:

السؤال ٢ (ب): نعم. ينبغي للصك أن يقدم مبادئ توجيهية للتنظيم العالمي للعمل المنزلي، مع مراعاة الاختلافات البارزة بين القانون والممارسات على المستوى الوطني في كافة البلدان. وفي إطار زمني معين، من الممكن أن تتحول التوصية إلى اتفاقية.

^٢ ينبغي تعديل العدد الإجمالي للردود وعدد الإجابات "نعم" و "لا" و "ردود أخرى" مراعاة للتغييرات المدخلة.

السؤال ٣: نعم. ومن شأن ذلك أن يعزز الحماية القانونية للعمال المنزليين.

السؤال ٥: نعم. ينبغي للديباجة أن تشير إلى المساهمة المهمة التي يمكن لوكالات الاستخدام أن تأتي بها لصالحفرادى العمال وعلى مستوى الاقتصاد العالمي. كما عليها أن تذكر بأن من شأن الصك أن يساهم بشكل كبير في اتجاه المعاملة غير التمييزية للعمال المنزليين.

السؤال ٦ (د): نعم. خاصة وكالات الاستخدام المؤقت.

السؤال ٩ (أ): نعم. غير أنه في العديد من البلدان، لا توجد بعد الشروط الضرورية للممارسة الفعلية لهذه الحقوق.

السؤال ٩ (ب): نعم. العمل المنزلي معرض بوجه خاص للعمل الجبري.

السؤال ١٠: نعم. ينبغي السماح بمزاولة العمل لعدد مخفض من الساعات خلال الإجازات الدراسية، على أن يسمح بمعاودة الدراسة خلال أيام العمل العادية.

السؤال ١١: لا. وفقاً للمادة ٣ من الاتفاقية رقم ١٣٨، لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن ١٨ سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الشباب. وبالرغم من أن العمال المهاجرين قد يكونون أكثر عرضة من العمال الوطنيين لظروف العمل السيئة، فإن زيادة الحد الأدنى لسنة القبول في الاستخدام إلى ١٨ عاماً ليس من شأنه أن يحسن الوضع وقد يكون تمييزياً.

السؤال ١٧: نعم. وفي الحالات التي يقيم فيها العامل في منزل صاحب العمل، على صاحب العمل أن يقدم معلومات واضحة بشأن المدفوعات مقابل الخدمات المؤداة.

السؤال ٢٠: ردود أخرى. ينبغي للطرفين أن يحترما ما تم الاتفاق عليه في هذا الصدد.

السؤال ٢١: نعم. ينبغي أن يكون هذا الحكم مرناً بما فيه الكفاية ليسمح باستثناءات في بعض الحالات المحددة (مثلاً في حالات القوة القاهرة أو عندما يتم استخدام العمال لرعاية أشخاص مرضى أو أطفال حتى سن الثالثة).

السؤال ٢٢: ردود أخرى. يتوقف ذلك على استعداد العامل.

السؤال ٢٤: نعم. ينبغي إرساء الأولويات: أولاً، ينبغي ضمان توفير معدات فردية للوقاية؛ وبالتالي، ينبغي معالجة مسألتها المهنية والتدريب.

السؤال ٢٥: نعم. ينبغي تطبيق بعض التدابير تدريجياً، بدءاً من حماية الأمومة وتوفير تغطية للضمان الاجتماعي تكون أوسع نطاقاً في نهاية المطاف.

السؤال ٣٢: لا. إن انتهاك حق الأسرة في الخصوصية يمكن أن يؤدي إلى حالات إساءة.

السؤال ٣٦: نعم. ينبغي للشباب من عمر ١٦ عاماً أن يعملوا لفترات زمنية محددة (مثلاً، خلال الإجازات الدراسية) وبضطلعوا بمهام تتناسب وأعمارهم.

السؤال ٣٧: ردود أخرى. يتوقف ذلك على ساعات العمل الفعلية بالنسبة إلى صاحب العمل؛ مثلاً، في الحالات التي يعمل فيها العامل ثلاث ساعات أسبوعياً، قد لا يكون هذا الاشتراط ضرورياً وقد لا يحظى باهتمام الطرفين.

السؤال ٣٨ (أ) و (ب) و (د): نعم. ينبغي تحديد الأجر على الدوام.

السؤال ٣٨ (ج) و (هـ) إلى (ك): ردود أخرى. ينبغي تغطية هذه النقاط تدريجياً.

السؤال ٤٢: لا. ما لم يكن أصحاب العمل من الأفراد.

السؤال ٤٣ (ج): ردود أخرى. لا ينبغي أن تكون الشروط أعلى من تلك السائدة في الأسرة.

السؤال ٤٥: لا. ليس هذا الأمر ممكناً على الدوام؛ على سبيل المثال، إذا كان صاحب العمل، امرأة كان أم رجلاً، يعمل خارج نطاق الأسرة، لن يستطيع الإبقاء على سجل بساعات العمل وستكون هذه المعلومات بحوزة العامل فقط. وهناك علاقة ثقة بين الطرفين.

السؤال ٤٦: نعم. ينبغي للطرفين أن يتفقا على فترات التوقف.

السؤال ٤٧ (ج): لا. ينبغي للطرفين أن يتفقا على ذلك.

السؤال ٤٨: نعم. ينبغي تحقيق ذلك تدريجياً وضمان درجة من المرونة تتلاءم وخاصية هذا العمل.

السؤال ٤٩: نعم. ينبغي مراعاة الحالات الخاصة والاستثنائية المتفق عليها بين الطرفين.

السؤال ٥٠: نعم. ينبغي مراعاة الحالات الخاصة والاستثنائية المتفق عليها بين الطرفين.

السؤال ٥١: نعم. ينبغي مراعاة الحالات الخاصة والاستثنائية المتفق عليها بين الطرفين.

السؤال ٥٢ (أ): ردود أخرى. يتوقف ذلك على التشريعات الوطنية. في البرتغال، لا تكون إمكانية استمرار عيش العامل في منزل صاحب العمل ذات مغزى إلا في الحالات التي يخطر فيها صاحب العمل العامل لديه بإنهاء العقد. وعندما يكون سبب إنهاء العقد انتهاء مدته أو أي سبب معقول، لا تعطى أي فترة إخطار. أما في حال إنهاء عقد مؤقت، تُمنح فترة ثلاثة أيام للعامل للسماح له بمغادرة الأسرة. وبالتالي، قد يكون هذا الحكم مفيداً للبلدان التي تطلب من صاحب العمل أن يخطر العامل بانتهاء العقد، وهو أمر غير مطبق في البرتغال.

السؤال ٥٢ (ب): ردود أخرى. مصطلح "معقولة" ليس موضوعياً.

السؤال ٥٣ (أ): نعم. غير أن أصحاب العمل لا يستطيعون الوفاء بجميع هذه الالتزامات بمفردهم.

السؤال ٥٣ (ب): نعم. علماً أن هذه المسؤولية ينبغي أن تقع على عاتق المؤسسات العامة المختصة.

السؤال ٥٣ (ج): نعم. انظر السؤال ٥٣ (ب).

السؤال ٥٥: نعم. ينبغي توضيح دور ومسؤولية الهيئات العامة في هذا الصدد.

السؤال ٥٦ (أ): ردود أخرى. إن أصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً منزليين مهاجرين يقيمون أصلاً في البلد وقت التوظيف غير ملزمين بهذه الالتزامات.

السؤال ٥٧ (ب): لا. في حالات عديدة، قد يؤدي انتهاك حق الأسرة في الخصوصية إلى حالات إساءة.

السؤال ٥٩ (ج): لا. لا ينبغي معالجة هذا الموضوع في التوصية.