



مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الوثيقة: GB.335/LILS/3

الدورة 335، جنيف، 14-28 آذار/ مارس 2019

LILS

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية
جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

التاريخ: ٢٦ شباط/ فبراير ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

نموذج مقترح للتقارير التي يتعين طلبها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في ٢٠٢٠

غرض الوثيقة

في هذه الوثيقة، مجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من الحكومات أن تقدم في عام ٢٠٢٠، بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، تقارير عن بعض الصكوك ذات الصلة بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية: اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) بهدف إعداد الدراسة الاستقصائية العامة من جانب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ٢٠٢٠ ومناقشتها في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢١؛ وهو مدعو أيضاً إلى أن يوافق على نموذج التقرير المقابل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؛ المحركات السياسية المشتركة: المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ الحوار الاجتماعي.

الانعكاسات السياسية: لا يوجد.

الانعكاسات القانونية: لا يوجد.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات المعتادة المتصلة بإعداد دراسة استقصائية عامة.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/LILS/4؛ الوثيقة GB.334/LILS/PV.

١. كان أمام مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) وثيقة تتناول اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي طلب تقارير بشأنها بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢٠، كي تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة السنوية في ٢٠٢٠، لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في ٢٠٢١. وقدمت الوثيقة خيارين يهدفان إلى جعل موضوع الدراسة الاستقصائية العامة يتسق مع المناقشة المتكررة للبند المقابل المزمعة في ٢٠٢١ بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية، تمشياً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.^٢

٢. وقرر مجلس الإدارة أنه ينبغي للدراسة الاستقصائية العامة التي يزمع أن تعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠٢٠ وتقدمها إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢١، أن تركز على الخيار الأول المقترح: توفير العمل اللائق لعمال اقتصاد الرعاية في اقتصاد متغير. وعليه، ينبغي للدراسة الاستقصائية العامة أن تتناول بعض الصكوك ذات الصلة بالموضوع المختار، لاسيما اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١). وخلال المناقشات، اقترح كذلك أن يجري النظر في القوانين والممارسات القائمة من منظور جنساني.^٣

٣. ويهدف الاستبيان المقترح الذي أعده المكتب إلى الأخذ بعين الاعتبار مختلف وجهات النظر والشواغل المعرب عنها في الدورة ٣٣٤ لمجلس الإدارة. وبالتالي، يقترح المكتب نموذج التقرير المطلوب (انظر الملحق) على مجلس الإدارة للنظر فيه والموافقة عليه.

مشروع قرار

٤. مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

- (أ) أن يطلب من الحكومات أن تقدم في عام ٢٠٢٠، بموجب المادة ١٩ من الدستور، تقارير عن اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)؛
- (ب) أن يوافق على نموذج التقرير المتعلق بهذه الصكوك والوارد في ملحق الوثيقة GB.335/LILS/3.

^١ الوثيقة GB.334/LILS/4.

^٢ الفقرتان ١-١٥ و ٢-١٥ (ب) من قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦).

^٣ الوثيقة GB.334/LILS/PV، الفقرة ٦٤.

Appl. 19
C.149, C.189, R.157, R.201

مكتب العمل الدولي

تقارير بشأن
الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات
(المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية)

نموذج تقرير بشأن الصكوك التالية:
اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٥٧)
توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)

جنيف

٢٠١٩

تتصل المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية باعتماد الاتفاقيات والتوصيات في المؤتمر، كما تتناول الالتزامات الناشئة عن ذلك والواقعة على الدول الأعضاء في المنظمة. وتنص الأحكام المعنية في الفقرات ٥ و ٦ و ٧ من هذه المادة، على ما يلي:

٥. حين يتعلق الأمر باتفاقية:

...

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

٦. حين يتعلق الأمر بتوصية:

...

(د) لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

٧. حين تكون الدولة اتحادية، تطبق الأحكام التالية:

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة، بحكم نظامها الدستوري، لاتخاذ إجراء اتحادي، تكون التزامات الدول الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء التي ليست دولاً اتحادية؛

(ب) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية، بحكم نظامها الدستوري، أكثر ملاءمة، كلياً أو جزئياً، لإجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها منها لإجراء اتحادي، يكون على الحكومة الاتحادية:

...

"٤" أن تقوم، بصدد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملي للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر؛

"٥" أن تقوم بصدد كل توصية من هذا القبيل، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملي للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له إزاء التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية، وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها وتطبيقها."

عملاً بالأحكام الواردة أعلاه، بحث مجلس إدارة مكتب العمل الدولي نموذج التقرير هذا ووافق عليه. وقد وضع بحيث يسهل تقديم المعلومات المطلوبة في نسق موحد.

تقرير

يتعين أن يعد في موعد أقصاه ٢٨ شباط/فبراير ٢٠٢٠، عملاً بالمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، من جانب حكومة بشأن وضع القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالمسائل المعالجة في الصكوك المشار إليها في الاستبيان التالي .

يمكن أن ترسل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تعليقاتها في موعد أقصاه ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

سياق الأسئلة ونطاقها

جرى إعداد الاستبيان في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومتابعته. وأخذ بعين الاعتبار ما مفاده أن "هذه المتابعة تسعى إلى أن تستخدم على أكمل وجه ممكن جميع وسائل العمل المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية للوفاء بولايتها. وقد تشمل بعض هذه الإجراءات الهادفة إلى مساعدة الدول الأعضاء إجراء شيء من التكيف لطرائق التطبيق الواردة في الفقرتين ٥(هـ) و٦(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، دون زيادة في التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير." على سبيل المثال، من خلال تبويب الصكوك المتعلقة بهدف استراتيجي بعينه والتركيز عليها، قد توفر الدراسات الاستقصائية العامة لمحة عامة عن القوانين والممارسات في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن بعض الصكوك وإدراجها في المناقشات المتكررة مع ما يرافقها من معلومات مجدية بشأن الاتجاهات والممارسات ذات الصلة بهدف استراتيجي محدد.

وطلب مجلس الإدارة من المكتب، في دورته ٣٣٤ في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، أن يعدّ دراسة استقصائية عامة بشأن الصكوك ذات الصلة بتوفير العمل اللائق لعمال اقتصاد الرعاية في اقتصاد متغير، ألا وهي: اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) وتوصيتها (رقم ١٥٧) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصيتها (رقم ٢٠١).^١ وسوف توفر الدراسة الاستقصائية العامة لمحة عامة شاملة عن الوضع الراهن في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بعمال الرعاية، على أنه ذو صلة بالاتفاقيتين رقم ١٤٩ ورقم ١٨٩، الأمر الذي قد يكون مجدداً خلال المناقشة القادمة بشأن حماية اليد العاملة في عالم عمل متغير، التي ستعقد خلال الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٢.

وسوف تنظر الدراسة الاستقصائية العامة في مختلف فئات عمال الرعاية الذين تشملهم الصكوك الأربعة في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة على السواء، مما قد يأخذ شكل رعاية مباشرة (خدمات التمريض أو رعاية الأطفال أو الرعاية الشخصية للمرضى أو المعوقين فضلاً عن المسنين) أو رعاية غير مباشرة (قد تشمل الطبخ والتنظيف وخدمات أخرى). ويمكن توفير خدمات الرعاية المباشرة وغير المباشرة على السواء في طائفة من الأماكن، بما فيها المستشفيات والعيادات أو حتى في المنازل الخاصة. وعمل الرعاية المباشر أو غير المباشر المقدم في الأسر المعيشية الخاصة يمكن أن يندرج ضمن نطاق تعريف العمل المنزلي بموجب الاتفاقية رقم ١٨٩. بالإضافة إلى ذلك، سيولى اهتمام خاص للبعد الجنساني لهذه الأشكال من العمل.

يأتي إدراج الصكوك المتعلقة بالعاملين في التمريض والعمال المنزليين في دراسة استقصائية عامة في أوانه على وجه التحديد. وفي عام ٢٠١٧، تشاركت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الصحة العالمية في إطلاق خطة عمل خمسية بشأن العمل من أجل الصحة (٢٠١٧-٢٠٢١) تروج الاستخدام في مجال الصحة والنمو الاقتصادي الشامل وتركز على تنفيذ توصيات لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى بشأن العاملين الصحيين والنمو الاقتصادي، وهي تسعى إلى حفز الاستثمار في العمال الصحيين والقوى العاملة في مجال الرعاية دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. والاتفاقيتان رقم ١٤٩ ورقم ١٨٩ ترتبطان بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، لاسيما الهدف ٣ (الصحة السليمة والرفاهية) والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين) والهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) والهدف ١٠ (الحد من أوجه انعدام المساواة). كما ستتقاطع هذه الدراسة الاستقصائية العامة مع الذكرى العاشرة لاعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩.

وترتبط الأسئلة التالية بمسائل تشملها الاتفاقيتان رقم ١٤٩ ورقم ١٨٩ والتوصيتان رقم ١٥٧ ورقم ٢٠١.

وحسب مقتضى الحال، يرجى تقديم إشارة خاصة (رابط إلكتروني) أو إدراج معلومات تتعلق بأحكام التشريعات واللوائح والسياسات ذات الصلة، بالإضافة إلى نسخ إلكترونية عنها.

^١ الوثيقة GB.334/LILS/PV، الفقرة ٦٩.

نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ بشأن توفير العمل اللائق لعمال اقتصاد الرعاية في اقتصاد متغير

ملاحظات:

١. إنّ حكومات البلدان التي صدقت على اتفاقية واحدة أو أكثر والمطلوب بشأنها تقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ من الدستور، سوف تستخدم النموذج الحالي فقط فيما يتعلق بالاتفاقيات غير المصدق عليها، إن وجدت، وبالتوصيات. ولن يكون من الضروري تكرار المعلومات الواردة أصلاً في التقارير بموجب المادة ٢٢ فيما يتعلق بالاتفاقيات المصدق عليها. والأسئلة الواردة تحت عنوان "الحاجة الممكنة إلى نشاط يتصل بالمعايير وإلى المساعدة التقنية" موجهة إلى كافة الدول الأعضاء.

٢. عند الإشارة إلى "القوانين واللوائح الوطنية" أو "الأحكام"، ينبغي أن يُفهم ذلك على أنها تشمل القوانين أو اللوائح أو السياسات أو الاتفاقات الجماعية أو الأحكام القضائية أو قرارات التحكيم.

٣. عندما لا تشمل التشريعات الوطنية أو غيرها من الأحكام المسائل المثارة في هذا الاستبيان، يرجى توفير المعلومات بشأن الممارسات الحالية والناشئة.

السياسة الوطنية بشأن العاملين بالتمريض وتعزيز الخدمات الصحية الجيدة والمناسبة	
١. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان مصطلح "العاملون بالتمريض" معرّف في القانون والممارسة، وفي حال ذلك يرجى الإشارة إلى الطريقة المعتمدة لذلك. ويرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك قواعد خاصة تتعلق بالعاملين بالتمريض الذين يقدمون الرعاية والخدمات على أساس طوعي. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير المعلومات فيما يتعلق بتلك القواعد.	المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرات ١-٣ من التوصية رقم ١٥٧
٢. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت هناك سياسة وطنية بشأن خدمات التمريض والعاملين بالتمريض، ترمي إلى تقديم الرعاية التمريضية اللازمة، نوعاً وكمّاً، لبلوغ أعلى مستوى صحي للسكان. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير المعلومات فيما يتعلق بمضمون السياسة وإلى أي مدى جرى أو يجري تنفيذها، وفيما يتعلق بأي مشاورات أجريت مع الشركاء الاجتماعيين في هذا الصدد. ويرجى الإشارة أيضاً إلى ما إذا كانت هذه السياسة، إن وجدت، تنطبق على الرعايا وغير الرعايا.	المواد (١)١ و(٢) و(١)٢ و(٣) من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرات (١)٤ و(٢) و(د) و(١)١٩ من التوصية رقم ١٥٧
٣. هل تشمل السياسة أو القوانين والممارسات الوطنية بشأن خدمات التمريض والعاملين به الممرضين المهنيين، بمن فيهم القابلات القانونيات (مساعدات توليد) و/أو فئات العاملين بالتمريض، من قبيل الممرضين المعاونين والممرضين المساعدين؟ هل توجد فئات أخرى من عمال الرعاية، ذات صلة بالاتفاقيتين رقم ١٤٩ ورقم ١٨٩، مشمولة بقوانين أو ممارسات أو سياسات وطنية، من قبيل العاملين في الرعاية الشخصية أو المساعدين الصحيين أو الممرضين المساعدين أو أخصائيي الصحة المجتمعيين أو مقدمي الرعاية الشخصية في المنازل؟ يرجى التوضيح.	الفقرات (أ)٢(أ)٥ - (ج) من التوصية رقم ١٥٧
٤. هل اتخذت تدابير بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين لإنشاء هيكلية منطقية للعاملين بالتمريض، تصنّف العاملين بالتمريض في عدد محدد من الفئات بحسب التعليم والتدريب ومستوى الوظائف والترخيص لممارسة عمل التمريض؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح.	الفقرة ٥ من التوصية رقم ١٥٧
٥. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك ضمان في أن تكون السياسة الوطنية بشأن خدمات التمريض والعاملين به منسقة مع السياسات والبرامج المرتبطة بجوانب أخرى من الرعاية الصحية وبفئات أخرى من العاملين في مجال الصحة، وبأي طريقة؟	المادتان (١)٢ و(٤) من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرة (أ)٤(٢) من التوصية رقم ١٥٧

التعليم والتدريب في مجال التمريض	
٦.	في حال جرى الإعلان أو السعي إلى سياسة وطنية بشأن خدمات التمريض والعاملين به، يرجى تحديد ما إذا اتخذت تدابير لتزويد العاملين بالتمريض بالتعليم والتدريب المناسبين لممارسة وظائفهم، وفي حال ذلك ما هي تلك التدابير؟
٧.	يرجى توفير معلومات مفصلة بشأن القوانين واللوائح وغيرها من التدابير القائمة التي تضع الاشتراطات الأساسية للتعليم والتدريب بهدف ممارسة مهنة التمريض وتحد ممارسة التمريض على الأشخاص الذين يستوفون هذه الاشتراطات. يرجى أيضاً توفير المعلومات بشأن الطريقة التي يجري بها الإشراف على عملية الامتثال لمثل هذه الاشتراطات وإنفاذها، إن وجدت، والسلطات المكلفة بتنظيم التعليم والتدريب والممارسة، إن وجدت.
٨.	يرجى الإشارة إلى ما إذا جرى اتخاذ أية تدابير لتعزيز تعليم واستخدام العاملين بالتمريض في المناطق الريفية والمجتمعات المحلية النائية، بهدف ضمان تغطية مناسبة للرعاية الصحية في مثل هذه المناطق. إذا كان الأمر كذلك، يرجى وصف طبيعة وأثر هذه التدابير ونطاق ونتيجة أي مشاورات أجريت مع الشركاء الاجتماعيين في هذا الصدد.
٩.	يرجى الإشارة إلى التدابير المتخذة، إن وجدت، التي تقدم إلى العاملين بالتمريض أفاق مهنية معقولة من خلال مجموعة متنوعة من الإمكانات للتطوير الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، نذكيراً بأن العاملين بالتمريض مشمولون في الكثير من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تضع معايير عامة بشأن الاستخدام وظروف العمل، من قبيل الصكوك المتعلقة بالتميز، يرجى توفير معلومات مفصلة عن أية تدابير متخذة لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في قطاع خدمات الرعاية. ويمكن أن تشمل هذه الأخيرة تدابير ترمي إلى تعزيز تقدم النساء والرجال في المناصب القيادية في مجال التمريض على أساس معايير منصفة تأخذ بعين الاعتبار التجارب والقدرات الواضحة.
ظروف العمل	
١٠.	يرجى الإشارة إلى ما إذا اتخذت تدابير لضمان الاستخدام وظروف العمل - بما في ذلك أفاق المسار المهني والأجور - من المحتمل أن تستقطب النساء والرجال إلى مهنة التمريض وتستبقيهم فيها. إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة بشأن طبيعة هذه التدابير ومداهما وتأثيرها، إن كان معروفاً.
١١.	يرجى توفير معلومات مفصلة عما إذا كانت هناك مستويات أجور محددة لمختلف فئات العاملين بالتمريض، وإن وجدت كيف يجري تحديدها، بالإضافة إلى دورية التكيفات المنخلة على سلم الرواتب. ويرجى أيضاً الإشارة إلى ما إذا كانت الاتفاقات الجماعية هي التي تحدد الأجور وإلى أي مدى. إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير نسخ عن هذه الاتفاقات. بالإضافة إلى ذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة عما إذا اتخذت تدابير لضمان أن تحدد أجور العاملين بالتمريض بمستويات تتناسب مع الاحتياجات الاجتماعية الاقتصادية والمؤهلات والمهام والخبرات، وما هي هذه التدابير، مع مراعاة القيود والمخاطر الملازمة للمهنة ومن دون تمييز على أساس الجنس.
١٢.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك ما يضمن أن يتمتع العاملون بالتمريض بظروف أقل ما فيها أن تتساوى مع ظروف العاملين الآخرين من حيث ساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازة الدراسية وإجازة الأمومة والإجازة المرضية، وكيف يجري ضمان ذلك؟

١٣.	يرجى توفير معلومات مفصلة بشأن أية تدابير متخذة فيما يتعلق بحماية العاملين بالتمريض من حيث الاتفاقات الراهنة والناشئة المعنية بوقت العمل ^١ وفترات التوقف لتناول الوجبات وفترات الراحة والإجازة المرضية. بالإضافة إلى ذلك، يرجى توفير معلومات بشأن أية تدابير متخذة للحد من اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية والعمل خلال ساعات غير ملائمة (بما في ذلك العمل بالتناوب) والخدمة عند الطلب، إلى جانب ضمان اعتبار ساعات الخدمة عند الطلب للعاملين بالتمريض على أنها وقت عمل.	الفقرات ٣٠-٤٣ من التوصية رقم ١٥٧
١٤.	يرجى وصف ما إذا كانت ساعات العمل الأسبوعية العادية للعاملين بالتمريض لا تتجاوز ساعات العمل المحددة للعمال عموماً، وإذا كان الأمر كذلك كيف يتم ضمان هذا الأمر، وهل هناك أية أحكام تضمن إبلاغ العاملين بالتمريض بساعات عملهم مسبقاً حتى يتمكنوا من إيجاد توازن أفضل بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية. بالإضافة إلى ذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة عن فترات الراحة وفترات التوقف لتناول الوجبات المتاحة أمام العاملين بالتمريض وطريقة تعويض ساعات العمل الإضافية ^٢ .	الفقرات ٣٢ و ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ و ٣٨ من التوصية رقم ١٥٧
١٥.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك ما يضمن أن يتمتع العاملون بالتمريض، دون تمييز قائم على وضعهم الاجتماعي، بالمنافع والحماية التي تنص عليها صكوك منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، وكيف يجري ضمان ذلك؟	الفقرة ٤٢ من التوصية رقم ١٥٧
١٦.	يرجى توفير معلومات بشأن أية تدابير متخذة أو مزعم اتخاذها لتحسين القوانين واللوائح القائمة بشأن السلامة والصحة المهنية من خلال تكييفها مع الطبيعة الخاصة للعمل بالتمريض وبيئة العمل التي يجري فيها ^٣ وعلى وجه الخصوص، يرجى توفير معلومات مفصلة عن أية تدابير متخذة لضمان وصول العاملين بالتمريض إلى خدمات الرعاية المهنية. بالإضافة إلى ذلك، هل اتخذت أية تدابير لتجنب أو التخفيف من المخاطر الخاصة بالعاملين بالتمريض - بمن فيهم العاملين في خدمات الطوارئ؟ وهل اتخذت أية تدابير للسعي إلى التعاون بين العاملين بالتمريض والمنظمات التي تمثلهم في ضمان أوجه حماية فعالة للسلامة والصحة المهنية لصالح العاملين بالتمريض؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح.	المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرات ٤٤-٥٢ من التوصية رقم ١٥٧
١٧.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كان العاملون بالتمريض يتمتعون بحماية من الضمان الاجتماعي تعادل على الأقل تلك التي يتمتع بها غيرهم من العمال أو العاملون لحسابهم الخاص في القطاعين العام والخاص، وإلى أي مدى؟	المادة ٦(ز) من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرة ٥٣ من التوصية رقم ١٥٧

^١ تشمل التغييرات في سوق العمل بالنسبة للعاملين بالتمريض، على سبيل المثال، زيادة استخدام العمل بدوام جزئي وترتيبات وقت العمل المرن والعمل بالتناوب (بما في ذلك مداورة ترتيبات العمل بالتناوب) والعمل عند الطلب وعقود العمل منعقدة المدة وغير ذلك من أشكال ترتيبات وقت العمل.

^٢ خُصص مؤتمر العمل الدولي، أثناء المناقشة المتكررة السابقة بشأن حماية العمال، التي جرت خلال دورته ١٠٤ (٢٠١٥) إلى أن وقت العمل يؤثر تأثيراً مباشراً ومهماً على حماية سلامة العمال ورفاههم وعلى قدرتهم على إيجاد توازن بين عملهم وحياتهم الشخصية - بما في ذلك مسؤولياتهم الأسرية - وعلى حماية الأجور بما في ذلك الأجر المنصف عن ساعات العمل الإضافية. غير أن بعض الفئات من العاملين في مجال الرعاية، من قبيل العمال المنزليين والعاملين بالتمريض، مستبعدة من نطاق الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل.

^٣ تتوافق بعض المهن المتعلقة بعمل الرعاية من قبيل التمريض والرعاية الشخصية والعمل المنزلي بمخاطر مهنية خاصة، بما في ذلك خطر العنف والتحرش في العمل أو التعرض لحوادث وأمراض مهنية. على سبيل المثال، يواجه العاملون في قطاع الصحة طائفة من المخاطر المهنية المرتبطة بالمخاطر البيولوجية والكيميائية والجسدية والأرغونومية والنفسية (مكتب العمل الدولي: [تحسين ظروف العمل والاستخدام في الخدمات الصحية](#)، تقرير للمناقشة في الاجتماع الثلاثي بشأن تحسين ظروف العمل والاستخدام في الخدمات الصحية (جنيف، ٢٤-٢٨ نيسان/أبريل ٢٠١٧)، الفقرة ١٠٢).

^٤ على سبيل المثال، يمكن أن تشمل هذه المخاطر نقل فيروس المناعة البشرية وغيره من الأمراض المعدية مثل التهاب الكبد الوبائي باء وجيم ومرض السل أو مخاطر خاصة تتعلق بالعنف والتحرش في مكان العمل. وعلى غرار ذلك، يمكن أن تشمل المخاطر الخاصة بالإرهاق أو الاكتئاب أو المخاطر المرتبطة بتغير المناخ، من قبيل التعرض للإجهاد الحراري.

العمال المهاجرون	
١٨.	هل توجد أية ترتيبات ثنائية أو متعددة الأطراف لتسهيل الاعتراف بمؤهلات ومهارات كافة فئات العاملين بالتمريض الأجانب، بالإضافة إلى مؤهلات ومهارات العاملين بالتمريض من الرعايا والذين اكتسبوا مثل هذه المؤهلات والمهارات في الخارج؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح. بالإضافة إلى ذلك، يرجى الإشارة إلى ما إذا تم اتخاذ أية تدابير ثنائية أو متعددة الأطراف لتوحيد برامج التعليم والتدريب المعدة للعاملين بالتمريض، بمن فيهم المجموعات متدنية المهارات كالممرضات المساعدات ومقدمي الرعاية الشخصية، إلى جانب اشتراطات الممارسة بغية تعزيز تبادل العاملين والأفكار والمعارف.
١٩.	هل اتخذت تدابير لصون حقوق عمل العاملين بالتمريض العاملين في الخارج ولضمان تمتع العاملين بالتمريض الأجانب من ذوي المؤهلات نفسها بظروف عمل لا تقل مواتاة عن تلك التي يتمتع بها رعايا البلد في مناصب تشمل مهام ومسؤوليات مشابهة؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح.
الحوار الاجتماعي	
٢٠.	يرجى الإشارة إلى ما إذا اتخذت تدابير لتعزيز مشاركة العاملين بالتمريض في تخطيط وتصنيف خدمات التمريض، بالإضافة إلى مشاورات مع العاملين بالتمريض فيما يتعلق بالقرارات التي تتعلق بهم.
٢١.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت شروط استخدام العاملين بالتمريض محددة من خلال مفاوضات بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وإلى أي مدى. يرجى أيضاً الإشارة إلى الطريقة التي يتم من خلالها تسوية أية نزاعات قد تنشأ.
العمال المنزليون ^٦	
٢٢.	هل تشمل تشريعاتكم الوطنية تعريفاً لمصطلح "عامل منزلي" ومصطلح "عمل منزلي"؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح.
٢٣.	هل العمال المنزليون مستبعدون من نطاق قانون العمل العام؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير معلومات عن التشريعات أو اللوائح أو السياسات أو غيرها من التدابير، إن وجدت، المطبقة على العمال المنزليين. يرجى أيضاً الإشارة إلى نطاق وطبيعة أي استبعاد من تعريف "العامل المنزلي" وإلى أي مدى هذه الفئات المستبعدة من العمال تتمتع بحماية للحد العاملة تساوي الحماية التي يتمتع بها العمال المنزليون الآخرون.
٢٤.	هل توجد فئات من العمال المنزليين، في مفهوم الاتفاقية رقم ١٨٩، تقع خارج نطاق التعريف الوطني للعامل المنزلي، في حال وجد مثل هذا التعريف؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح، مع الإشارة بشكل خاص إلى أي مدى تتمتع هذه الفئات المستبعدة من العمال من حماية للحد العاملة تساوي الحماية التي يتمتع بها العمال المنزليون الآخرون. يرجى أيضاً توفير معلومات بشأن أي مشاورات أجريت في هذا الصدد مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الممثلة للعمال المنزليين وتلك الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، حيثما وجدت، فيما يتعلق بمثل هذا الاستبعاد.

^٥ هناك نسبة كبيرة من العاملين بالتمريض والعمال المنزليين وغيرهم من العاملين في مجال الرعاية، الذين هم أيضاً من المهاجرين.

^٦ لأغراض هذا الاستبيان، يستخدم المصطلحان "العمل المنزلي" و"العمال المنزليون" تمشياً مع التعريفين الواردين في المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٨٩، التي تنص على ما يلي: (أ) يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛ (ب) يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام؛ (ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً.

ولا يستثني تعريف مصطلح "العامل المنزلي" الوارد في الاتفاقية إلا أولئك الذي يؤدون العمل المنزلي بشكل متقطع وليس على أساس مهني. ويتبين من الأعمال التحضيرية المتعلقة بالاتفاقية أنه تم إدراج هذا التوضيح لضمان أن يكون العمال اليوميون وغيرهم من العمال غير المستقرين في أوضاع مشابهة، مشمولين في تعريف "العامل المنزلي" (انظر مكتب العمل الدولي: *العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، التقرير الرابع (١)*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١، الصفحة ٥). وبالتالي، من شأن التعريف في مفهوم الاتفاقية أن يشمل أي شخص يؤدي عملاً منزلياً على أساس مهني لدى أكثر من صاحب عمل واحد، ومن شأنه أن يشمل أيضاً الأشخاص الضالعين في العمل المنزلي لدى أسرة أو منظمة عامة أو خاصة أو من خلال وسيط.

حقوق العمل الأساسية	
٢٥.	هل اتخذت تدابير محددة لتعزيز وحماية حق العمال المنزليين وأصحاب عملهم بشكل فعال بغية إنشاء منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة يختارونها والانضمام إليها؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح وتوفير المعلومات بشأن أي منظمات ممثلة للعمال المنزليين ولأصحاب عمل العمال المنزليين، حيثما وجدت. بالإضافة إلى ذلك، يرجى توفير المعلومات بشأن أية تدابير اتخذت لضمان الاعتراف الفعلي بحق العمال المنزليين في المفاوضة الجماعية. يرجى أيضاً الإشارة إلى ما إذا كان هناك أية ترتيبات بشأن المفاوضة الجماعية، وإذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير التفاصيل بهذا الصدد.
٢٦.	يرجى الإشارة إلى ما إذا اتخذت تدابير لمنع وحظر كافة أشكال العمل الجبري أو القسري للعمال المنزليين الوطنيين المهاجرين، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي لاسيما، في حال العمال المنزليين المقيمين في منزل صاحب العمل، الذين يمكن أن يعملوا بمفردهم أو في أماكن معزولة. إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح.
٢٧.	هل هناك حد أدنى لسن العمال المنزليين محدد في التشريعات أو اللوائح الوطنية؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير المعلومات بهذا الصدد. ويرجى أيضاً توفير المعلومات عما إذا اعتمدت أية تدابير لضمان القضاء الفعلي على عمل الأطفال فيما يتعلق بالعمل المنزلي.
٢٨.	يرجى توفير المعلومات بشأن أية تدابير اعتمدت لضمان الحماية الفعلية من التمييز في الاستخدام والمهنة فيما يتعلق بالعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون.
٢٩.	ما هي التدابير، إن وجدت، التي اعتمدت لضمان أن العمل الذي يؤديه العمال المنزليون الشباب الذين تكون سنهم أدنى من ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه التشريعات الوطنية، لا يحرمهم من الحصول على التعليم الإلزامي أو يتعارض مع قدرتهم على المشاركة في المزيد من التعليم أو التدريب المهني؟ يرجى التوضيح.
٣٠.	هل اتخذت أية تدابير لحماية العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، بما في ذلك من خلال: (أ) تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية؛ (ب) حظر العمل ليلاً؛ (ج) فرض قيود على المهام المطلوبة على نحو مفرط، سواء بدنياً أم نفسياً؛ (د) إنشاء أو تعزيز آليات لرصد عملهم وظروف عيشهم.
٣١.	هل اتخذت أية تدابير لضمان الحماية الفعلية للعمال المنزليين من الإساءة والمضايقة والعنف في مكان العمل؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توضيح هذه التدابير وطريقة تنفيذها.
ظروف الاستخدام	
٣٢.	هل هناك أية تدابير لضمان أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة؟
٣٣.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت هناك تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف عملهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه وسهل الفهم، وكيفية ذلك؟

٣٤.	يرجى الإشارة ما إذا كان مطلوباً من أصحاب العمل أن يعلموا العمال المنزليين بظروف عملهم، لاسيما بشأن عنصر أو أكثر من العناصر التالية: اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛ عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛ تاريخ بدء العقد ومدته؛ نوع العمل الذي يتعين أدائه؛ الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛ ساعات العمل العادية؛ الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛ توفير الغذاء والمأوى، حيثما ينطبق ذلك؛ فترة الاختبار، حيثما ينطبق ذلك؛ شروط الإعادة إلى الوطن، حيثما ينطبق ذلك؛ الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء علاقة الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب صاحب العمل أو العامل على السواء. إذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إلى كيفية ضمان ذلك، وما إذا كانت القوانين أو الممارسات تنص على أنه ينبغي لأصحاب العمل أن يزود العامل المنزلي بعقد عمل مكتوب.	المادة ١٧(أ)-(ك) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرات ٦(١) و(٢) (أ)-(ز) و(٨) من التوصية رقم ٢٠١
٣٥.	هل توجد إرشادات متاحة لأصحاب العمل والعمال في قطاع العمل المنزلي، من قبيل نماذج عقود أو أدلة أو كتيبات أو خدمات توعية عامة أو مساعدة قانونية أو خدمات اجتماعية أو خدمات قنصلية متخصصة وغير ذلك من المعلومات المتعلقة بعقد العمالة المنزلية؟ يرجى التوضيح.	المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرات ٦(٣) و(٤) و(١) (أ) و(و) و(٢) من التوصية رقم ٢١٠
٣٦.	يرجى الإشارة إلى ما إذا كان هناك تدابير متخذة لضمان أن يكون العمال المنزليون المقيمون مع الأسرة: أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛ غير ملزمين بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛ لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم. وفي حال ذلك يرجى الإشارة إلى الطريقة المعتمدة لذلك.	المادة ٩ من الاتفاقية رقم ١٨٩
٣٧.	يرجى الوصف بالتفصيل أية تدابير اعتمدت لضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين - بمن فيهم العمال المنزليون المقيمون في الأسرة- والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر.	المادة ٣(٢)(د) والمادة ١٠(١) من الاتفاقية رقم ١٨٩
٣٨.	يرجى الإشارة إذا ما كانت هناك أية تدابير لضمان أن يتمتع العمال المنزليون بفترة راحة أسبوعية تكون على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.	المادة ١٠(٢) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ١١(١)-(٣) من التوصية رقم ٢٠١.
٣٩.	يرجى الإشارة إذا ما كانت هناك تدابير متخذة من خلال القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية، أو غير ذلك من الوسائل التي تتمشى مع الممارسة الوطنية والتي تنص على أن الفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويطلب منهم البقاء رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة، تُعتبر ساعات عمل. وفي حال وجود مثل هذه التدابير، يرجى توفير معلومات مفصلة عن نطاقها ومضمونها وطريقة تنفيذها.	المادة ١٠(٣) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ٩(١) و(٢) من التوصية رقم ٢٠١
٤٠.	هل تم وضع معدلات للحد الأدنى للأجور بالنسبة لقطاع العمل المنزلي؟ في حال ذلك، يرجى الإشارة إلى طريقة وضع معدلات الحد الأدنى للأجور (لكافة فئات العمل المنزلي). بالإضافة إلى ذلك، يرجى الإشارة إلى ما إذا اتخذت أية تدابير بغية ضمان تحديد أجر العمال المنزليين من دون تمييز قائم على الجنس. في حال ذلك، يرجى توفير معلومات بشأن نطاق ومضمون هذه التدابير وطريقة إنفاذ أوجه حماية الحد الأدنى للأجور لصالح العمال المنزليين.	المادة ١١ من الاتفاقية رقم ١٨٩
٤١.	هل تنص القوانين واللوائح الوطنية على أنه ينبغي للعمال المنزليين أن يتلقوا أجورهم نقداً على فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر؟ في حال ذلك، يرجى التوضيح. بالإضافة إلى ذلك، هل هناك تدابير لضمان حماية أجور العمال المنزليين، بما في ذلك فيما يتعلق بالاقطاعات من الأجور؟ في حال السماح بمدفوعات عينية، يرجى توضيح ما هي حدود نسبة الأجر، التي قد تدفع عينا (بما في ذلك الاقطاعات لدفع الغذاء والمأوى) التي لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال الآخرين. في حال ذلك، يرجى توفير المعلومات في هذا الصدد.	المادة ١٢(١) و(٢) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ١٤(أ)-(هـ) من التوصية رقم ٢٠١
٤٢.	هل اتخذت أية إجراءات لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين، مع مراعاة الخصائص المحددة للعمل المنزلي؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح. ويرجى أيضاً الإشارة إلى نطاق ومضمون أي مشاورات أجريت في صدد هذه التدابير، مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى جانب المنظمات التمثيلية للعمال المنزليين والمنظمات التمثيلية لأصحاب عمل العمال المنزليين، حيثما وجدت.	المادة ١٣ من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ١٩ من التوصية رقم ٢٠١.
٤٣.	هل اتخذت أية تدابير لضمان حماية الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين؟ وهل اعتمدت أية تدابير خاصة لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والاعتراف بها، بما في ذلك ما يتعلق بالعمال المنزليين العاملين لدى عدة أصحاب عمل، وفيما يتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير التفاصيل بهذا الصدد.	المادة ١٤ من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ٢٠(١)-(٣) من التوصية رقم ٢٠١.

٤٤.	هل جرى تحديد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة في قطاع العمل المنزلي بموجب القوانين والممارسات الوطنية؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير التفاصيل عن التدابير التي اعتمدت لمنع ومعالجة أوجه الإساءة إلى العمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون المستخدمون من جانب هذه الوكالات أو غيرها. بالإضافة إلى ذلك، يرجى الإشارة إذا ما كانت هناك أحكام تضمن ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين. ويرجى الإشارة أيضاً إلى نطاق ومضمون أي مشاورات أجريت حول المسائل المشار إليها أعلاه مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى جانب المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، حيثما وجدت.	المادة ١٥ من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ٢٣ من التوصية رقم ٢٠١.
العمال المنزليون المهاجرون		
٤٥.	يرجى الإشارة إذا ما كان هناك أية قوانين أو لوائح تقتضي أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً بلغة يفهمونها وقابلاً للتنفيذ في البلد الذي يؤدي فيه العمل، ويحدد شروط وظروف الاستخدام، قبل عبور الحدود الوطنية، وذلك بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.	المادة ٨(١) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ٢١(٢) من التوصية رقم ٢٠١.
٤٦.	يرجى الإشارة إذا ما كان هناك أية قوانين أو لوائح أو تدابير أخرى تحدد الشروط التي يحق للعمال المنزليين المهاجرين بموجبها في الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل.	المادة ٨(٤) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرة ٢٢ من التوصية رقم ٢٠١.
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة		
٤٧.	هل توجد أية تدابير تنص على الحماية الفعالة لكافة فئات العاملين بالتمريض والعمال المنزليين وغيرهم من مقدمي الرعاية، تراعي النسبة العالية من الفتيات والنساء العاملات في اقتصاد الرعاية، والتي يمكن أن تشمل: (أ) الشابات والشبان؛ (ب) العمال المسنين؛ (ج) العمال المهاجرين؛ (د) العمال المستخدمين في الاقتصاد غير المنظم. إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة في هذا الصدد.	المادتان ١(١) و(٢) من الاتفاقية رقم ١٤٩ المواد ١(ب) و(٢) و(٣) و(١) و(٢) من الاتفاقية رقم ١٨٩ الفقرتان ١ و٢ من التوصية رقم ١٥٧.
٤٨.	هل تتناول السياسة الوطنية القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، مع مراعاة النسبة العالية من الفتيات والنساء، لاسيما العاملات المهاجرات في مجال التمريض والعمل المنزلي وغير ذلك من أنماط العمل؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة في هذا الصدد.	المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٤٩ المادة ٣(٢)(د) من الاتفاقية رقم ١٨٩.
الإحصاءات		
٤٩.	يرجى توفير أية بيانات إحصائية قد تكون متاحة، بما في ذلك البيانات المصنفة حسب السن والجنس، بشأن طبيعة وحجم وخصائص القوى العاملة في خدمات الرعاية في بلدكم. وفي هذا الصدد، يرجى توفير أية معلومات قد تكون متاحة بشأن التغيرات في أنماط وهيكلية عمل الرعاية على المستويين الوطني والقطاعي، بما في ذلك العاملون بالتمريض والعمال المنزليون ^٧ وغيرهم من العاملين في مجال الرعاية، مع مراعاة سن وتوزيع الرجال والنساء وغير ذلك من العوامل ذات الصلة.	المادتان ١(٢) و(١) من الاتفاقية رقم ١٤٩ الفقرتان ٢ و٤(١) من التوصية رقم ١٥٧ الفقرة ٢٥(٢) من التوصية رقم ٢٠١.

^٧ يرد في الفقرتين ١٠٣ و ١٠٤ من القرار بشأن الإحصاءات عن علاقات العمل، الذي اعتمدته المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل (جنيف، ١٠-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨)، تعريف إحصائي عام للعمل المنزلي والعمال المنزليين لاستخدامه في الإحصاءات بشأن الاستخدام، والهدف منه السماح بتوفير إحصاءات شاملة عن مختلف الظروف التي يؤدي فيها العمل المنزلي، بما في ذلك عندما تدير الوكالات أو تطبيقات الإنترنت مثل هذا العمل، أو من خلال جهات مستقلة مزودة للخدمات المحلية. انظر أيضاً مكتب العمل الدولي: *الإحصاءات بشأن علاقات العمل*، التقرير الثاني، المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل (جنيف، ١٠-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨)، الوثيقة ICLS/20/2018/2، الفقرة ١٧١.

ضمان الامتثال	
٥٠.	ما هي التدابير، إن وجدت، الرامية إلى تعزيز الامتثال لتدابير حماية العمل بالنسبة إلى العاملين بالتمريض والعمال المنزليين وغيرهم من فئات العاملين في مجال الرعاية، مثلاً من خلال التدابير الوقائية وحواجز أصحاب العمل وحملات استثارة الوعي ونشر المبادئ التوجيهية والمواد التعليمية لصالح أصحاب العمل والعمال على السواء في هذه القطاعات؟ بالإضافة إلى ذلك، يرجى توفير معلومات مفصلة، بما فيها بيانات إحصائية، عما إذا كانت حماية العمل مضمونة من خلال تفتيش العمل أو غير ذلك من آليات الامتثال، من قبيل الإجراءات القضائية، وكيفية ذلك. ويرجى أيضاً الإشارة إلى الشروط التي يجوز بموجبها تفتيش منازل الأسر التي يعمل لديها العمال المنزليون أو غيرهم من العاملين في مجال الرعاية، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.
٥١.	يرجى توفير المعلومات عما إذا تناولت القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو الأحكام القضائية شروط عمل العاملين بالتمريض والعمال المنزليين وغيرهم من العاملين في مجال الرعاية. إذا كان الأمر كذلك، يرجى توفير نسخ عن ذلك.
أثر صكوك منظمة العمل الدولية/ توقعات التصديق	
٥٢.	يرجى الإشارة ما إذا أجريت تعديلات أو من المزمع إجراؤها على القوانين الوطنية أو اللوائح أو الممارسات، بهدف إنفاذ جميع أو بعض أحكام الاتفاقيات أو التوصيات الواردة في هذا الاستبيان.
٥٣.	يرجى توفير المعلومات بشأن أية توقعات للتصديق وتحديد أية تحديات أو عوائق مطروحة أمام التصديق المحتمل على الاتفاقيتين رقم ١٤٩ ورقم ١٨٩، حيثما وجدت.
٥٤.	يرجى ذكر المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، التي أرسلت إليها نسخ عن هذا الاستبيان عملاً بالمادة ٢٣(٢) من دستور منظمة العمل الدولية، ويرجى ذكر ما إذا تلقيتهم من هذه المنظمات ملاحظات تتعلق بالآثر المعطى أو المزمع إعطاؤه لإنفاذ أو إمكانية إنفاذ أي صك من الصكوك التي يتناولها هذا الاستبيان. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تزويدنا بنسخة من الملاحظات المتلقاة بالاقتران مع أية تعليقات قد تعتبرونها مفيدة.
الحاجة الممكنة إلى نشاط يتصل بالمعايير وإلى المساعدة التقنية	
٥٥.	هل توجد ثغرات أو أوجه انعدام اتساق ينبغي معالجتها عند إجراء المناقشات بشأن وضع المعايير في المستقبل فيما يتعلق بالصكوك التي يرتبط بها هذا الاستبيان، لاسيما فيما يتعلق بتعزيز العمل اللائق للعاملين في اقتصاد الرعاية؟
٥٦.	هل التمس بلدكم مساعدة تقنية من جانب منظمة العمل الدولية لمساعدته على إنفاذ جميع أو بعض أحكام الصكوك التي يشملها هذا الاستبيان؟ إذا كان الأمر كذلك، يرجى التوضيح. أما إذا كانت الإجابة بالنفي، يرجى الإشارة إلى الطريقة التي يمكن من خلالها لمنظمة العمل الدولية أن توفر المساعدة المناسبة على أفضل وجه ضمن ولايتها من أجل دعم الجهود التي يبذلها البلد في ضمان التعزيز الفعال للعمل اللائق وحماية العاملين في اقتصاد الرعاية، المشمولين في الصكوك الواردة في هذا الاستبيان.