

مكتب العمل الدولي

تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في إسبانيا
الملخص التنفيذي

المؤسسة Fundacion Ortega y Gasset Gregorio Maranon

خواكيم أرانغو Joaquin Arango، ماغداлина دياز غورفينكيل Magdalena Diaz Gorfinkiel ، دجاويدا
مواهي Djaouda Moualhi

تمّ تعزيز قطاع العمل المنزلي في إسبانيا في العقود الأخيرة بسبب التغيرات الاجتماعية التي طرأت في البلد. ومن بين هذه التحوّلات الجذريّة: النمو الاقتصادي، والتحول إلى بلد هجرة، وإعادة هيكلة السكّان (من حيث شيخوخة السكّان وتراجع معدّل الولادات)، وإعادة تنظيم الأسرة (إنتشار الأسرة النوّاة)، وانخراط المرأة في الأوساط العامة (مع زيادة في المشاركة في سوق العمل). ولدت هذه التحوّلات، إلى جانب دولة راعية ضعيفة وعائليّة الطلب على القوى العاملة في مجال إعادة الانتاج الاجتماعيّة من أجل سدّ الثغرات التي سببها التنظيم الاجتماعيّ الجديد للرعاية. يُمكن شرح وجود النساء المهاجرات في هذا القطاع من خلال تفاعل الديناميكيات الاقتصادية على مستوى عالمي ومحلي يولّد عمليّة "هجرة رعاييّة" دوليّة.

أدّى تعزيز قطاع العمل المُحدّد هذا، إلى جانب مسائل اجتماعيّة يولّدها، إلى إعادة تقييم حقوق العمل القائمة وإلى نقاش حول انعكاسات وضعه الحالي في ما يتعلّق بالدمج الاجتماعيّ والعمالة للعاملين المهاجرين. تُعتبر هذه النتائج مرتبطة على مستوى أعمق بوصمة النوع الاجتماعيّ والطبقات عند النظر إلى القيمة الاجتماعيّة المتدنيّة لعمل إعادة الانتاج، المرتبطة بشكل نموذجيّ بالعاملات، بالإضافة إلى انعكاسات التحول المتزايد لأنشطة الرعاية إلى سلع.

إلى ذلك، عرضت إسبانيا حالة فريدة بسبب التغيرات التشريعيّة الأخيرة التي طرأت على هذا القطاع والتي أبقته في النقاش العام. ترافق ذلك مع تطورات على المستوى الدولي، مثل اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية في ما يتعلّق بالعمل اللائق للعمّال المنزليين، 2011 (رقم 189).

المشروع

تُعتبر دراسة الحالة هذه للوضع الإسباني جزءاً من مشروع دولي أوسع بعنوان "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في أوروبا"، بإدارة منظمة العمل الدولية وتطويرها، وبتتمويل المفوضيّة الأوروبيّة ومع بحث أجرته أربع مؤسسات بحثيّة دوليّة¹. أهداف المشروع هي التالية: تعزيز المعرفة حول ميزات الهجرة في أوروبا، وأبعادها، وأنماطها، وانعكاساتها المحتملة لدمج العاملين المنزليين المهاجرين؛ توعية الفاعلين الاجتماعيين في ما يخصّ تحديات الدمج الاجتماعي والاقتصادي للعاملين المنزليين المهاجرين؛ والمساهمة في التخطيط والتنفيذ للبرامج والسياسات الفاعلة من أجل تعزيز دمج هؤلاء العاملين في سوق العمل وفي المجتمع بشكل ناشط.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف في إسبانيا، أُجريت الأبحاث في مراحل ثلاث: (1) تحليل الأدبيّات القائمة حول تنظيم القطاع المنزلي وتكوينه في ما يتعلّق بسياسات الهجرة وتشريعات العمل، بالإضافة إلى لحة إحصائيّة عن العاملين المنزليين المهاجرين على مدة السنوات العشرة والخمسة عشر الماضية؛ (2) المقابلات مع مخبرين أساسيين واستشارة وطنية بهدف تحديد نظرة الجهات المعنيّة الاجتماعيّة المتنوّعة حول هذا الموضوع وفهمها؛ (3) المقابلات النوعيّة مع 60 عاملاً منزلياً مهاجراً (بما في ذلك وضع هجرة وأصول جغرافيّة مختلفة، ومن الجنسين). تمّ اختيار المجيبين بنية تنويع تركيبة العينة من أجل عكس غياب تجانس السكّان في إسبانيا، في ما يتعلّق بطبيعة المهمّات المهنيّة (الرعاية الشخصية/التنظيف المنزلي)، وأنواع العمل (مع أو بلا إقامة)، ومدّة الإقامة (من عام إلى 15 عاماً)، والعمالة في القطاع (حالياً أو منذ عام كحدّ أقصى).

اعتمدت المقابلات التي أُجريت مع عاملين منزليين على دليل شبه منظم² يهدف إلى إعادة رسم مسارات الهجرة

¹ مؤسسة Fundación Ortega y Gasset Gregorio-Marañón (إسبانيا)، والمنتدى الدولي والأوروبي للأبحاث حول الهجرة (إيطاليا)، والمعهد الوطني للدراسات الديموغرافيّة (فرنسا)، ومركز Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (بلجيكا).

² دعم دليل إجراء المقابلات أدوات أخرى، مثل جدول مساء الحياة وورقة وقائع لإعطاء ملخص واضح عن أبرز الأحداث في مجالات الحياة المختلفة للمجيبين وجمع المعلومات الأساسيّة حول العمالة والوضع الاجتماعيّ والديموغرافي عند إجراء المقابلة.

والعمل في قطاع الخدمة المنزلية وخارجه. يتم التركيز بشدة على الأسرة والشبكات الاجتماعية وعلى دورها في خلال لحظات مختلفة من مسارات العمل والهجرة. وكان هدف هذه المقابلات توثيق التوقعات، والتجارب، والطموحات للعاملين المنزليين المهاجرين في خلال مختلف مراحل عملية الهجرة، وظروف حياتهم وعمله، بالإضافة إلى عوامل مختلفة - سياقية، واجتماعية، وفردية - أثرت على فرصهم في الدمج في سوق العمل وفي المجتمع في إسبانيا.

الإطار الإحصائي والتشريعي

من بين العناصر الأساسية لفهم تقدم العمالة في القطاع المنزلي، نمو عدد المهاجرين في الدولة. فمنذ العام 2000، كانت إسبانيا الدولة الثانية عالمياً من حيث أعلى زيادة لعدد المهاجرين. ونتيجة لذلك، ارتفع عدد السكان المولودين في الخارج، الذي كان يُشكّل 3 في المئة من السكان في العام 2008 إلى 16 في المئة في العام 2011 (من أكثر من مليون إلى أكثر من ستة ملايين ونصف المليون). وبشكل خاص، لعبت المرأة دوراً مهماً في تدفقات الهجرة هذه، فشكّلت 44 في المئة من الوافدين الجدد كلهم (مع أعلى نسبة للمهاجرات من دول أميركا الوسطى)³.

تماشياً مع ارتفاع عدد المهاجرين، ارتفع قطاع الخدمة المنزلية بشكل ملحوظ، من حيث العمالة المسجلة في قطاع الخدمة المنزلية (من 360000 شخص في العام 1998 إلى 655000 في العام 2014)⁴ ومن حيث عدد السكان المشمولين في نظام الضمان الاجتماعي من 181932 شخصاً في العام 2004 إلى 390939 في أيلول/سبتمبر 2012)⁵. يعكس الفرق بين هذه الأرقام وجود العمالة غير النظامية التي تُقدّر حالياً بـ 45 في المئة. لكن هذه الأرقام الكبيرة تخبئ تقلبات القطاع المرتبطة بأحداث مُحددة، مثل عملية التسوية في العام 2005 (التي أدت إلى ارتفاع في عدد العاملين المسجلين) أو التشريع الجديد حول العمل المنزلي الذي دخل حيز التنفيذ في العام 2012 (الذي أدّى أيضاً إلى زيادة في عدد العاملين المنزليين المشمولين في الضمان الاجتماعي وانخفاض في عدد العاملين المنزليين في القطاع غير النظامي). إلى ذلك، تُساعد هذه البيانات على إظهار الفوارق في الجنسية وفي النوع الاجتماعي في القطاع، مع تمثيل مفرط للنساء الأجانب، لا سيما العاملات المنزليات المقيمات، ما يسبب ساعات عمل طويلة وتكريساً أكبر للأنشطة الرعائية.

في إسبانيا، تُنظّم التشريعات ظروف العمل والعيش لسكان المهاجرين في غالبيتها. وقد طوّرت إسبانيا مجموعة قوانين استجابةً لنمو ظاهرة الهجرة هذه، بلغت ذروتها مع تشريع العام 2009⁶. يعكس تقدم التشريع تعزيز الرابط بين الهجرة ووضع العمالة (توجيه المهاجرين إلى هذه القطاعات الاقتصادية التي تفتقر إلى القوى العاملة، مثلاً، العمالة المنزلية)، بالإضافة إلى تشديد القيود على السكان المهاجرين (مثلاً، فرض شروط صارمة على جمع شمل الأسرة أو الحد من التغطية الصحية للأجانب، من خلال مرسوم خاص في العام 2012). فلا التشريع وحده ينعكس في العلاقة القائمة بين الهجرة والعمل المنزلي، إنّما أيضاً في حالات الهجرة الاستثنائية، مثل عملية التسوية. إن عمليات التسوية السابقة كلها، لا سيما تلك التي تعود إلى العام 2005، أدت إلى تمثيل مفرط للعاملين المنزليين الرسميين.

وفي ما يتعلّق بحماية العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع المنزلي، تجدر الإشارة إلى أن التغييرات تمت المصادقة عليها بفضل الجهود المختلفة لإضفاء الطابع المعني على العمل المنزلي. فقد عززت هذه التغييرات تحسناً ملحوظاً في شروط العمل. في الواقع، يُشكّل المرسوم الملكي 1620/2011 حول شروط العمل بالإضافة إلى القانون رقم 27/2011 حول الحماية الاجتماعية (الذي وُلد نظاماً خاصاً في إطار النظام العام) محاولة من جانب الدولة لتحقيق التجانس بين التشريعات القائمة في هذا القطاع والتشريعات القائمة في قطاعات اقتصادية

³ البيانات من المعهد الوطني للإحصاءات في فرنسا.

⁴ البيانات من مسح القوى العاملة الإسبانية (EPA).

⁵ البيانات من وزارة العمل والتأمين الاجتماعي الإسبانية (MEySS).

⁶ القانون الأساسي 2/2009، 11 كانون الأول/ديسمبر، يُعدّل القانون الأساسي 4/2000، 11 كانون الثاني/يناير حول الحقوق والحريات للأجانب في إسبانيا ودمجهم اقتصادياً.

أخرى. وفي هذا الاتجاه، تمت تسوية بعض شروط العمل بقطاعات أخرى (مثل تلك المرتبطة بساعات الاستراحة أو الانتماء الاجباري لأنواع العاملين كافة) وتم تحسين بعض خصائص القطاع ("وقت الحضور" أو المساهمة في الضمان الاجتماعي وفق الخطوات المحددة مسبقاً). تبقى بعض المسائل عالقة (مثل إمكانية الطرد من دون تبرير أو غياب منافع البطالة)، وإن كانت الحكومة قد قطعت التزاماً لمعالجتها من خلال لجنة خبراء. لم تتطرق التشريعات بالكامل إلى هذه المسائل، مثل تشكيل الفئات المهنية أو أنظمة التفتيش، التي تزال موضع إصلاح في المستقبل.

ثمة مشاغل حالياً مرتبطة بالإنجازات التي تم تحقيقها في هذا المجال بسبب التغييرات التشريعية الأخيرة (التعديلات في 27 كانون الأول/ديسمبر 2012)، بالإضافة إلى قرار الحكومة بعدم المصادقة على الاتفاقية رقم 189. قللت هذه التغييرات القانونية والسياسية مرة جديدة من أهمية قطاع العمل المنزلي والاعتراف به كمجال عمل بحد ذاته.

بعض النتائج

كشفت مقابلات مع عاملين منزليين عملية هجرة طبعتها ضرورة اقتصادية، تعكس الدخول إلى سوق العمل في إطار تبعية نسبية. فقد عززت الأزمة الاقتصادية الحالية قبولاً واسع النطاق لشروط العمالة، تتركز على تقدير النفاذ إلى العمالة بدل مفهوم حقوق العمل. في هذا السياق، تعتمد العمالة المنزلية على منظار مزدوج: من جهة، تُعزز غياب العمل اللائق في هذا المجال، لكن، من جهة أخرى، تُشكل قطاعاً كان يسهل النفاذ إليه في زمن الافتقار إلى الوظائف وانتشار ظروف العمل السيئة. يُمكن ملاحظة ذلك بشكل خاص في حالة العاملين الذكور الذين، بعد خسارة وظائفهم في قطاعات أخرى، مثل البناء، عثروا على وظيفة في القطاع المنزلي.

كان هذا الوضع ممكناً نظراً إلى سهولة الدخول إلى القطاع من خلال العمالة/الوظائف غير النظامية. تعمل غالبية الأشخاص الذين أُجريت المقابلات معهم من دون عقد خطي ولم تؤثر مدة الإقامة والوضع القانوني بشكل ملحوظ على هذا النوع من "العلاقة التعاقدية". يبدو أن هناك قبول ملحوظ لهذا النوع من العلاقة وفي جميع الأحوال، تم الحد من طلبات العاملين بسبب النفاذ المحدود إلى آليات الشكاوى والإصلاح. تجدر الإشارة إلى أن بعض الموظفين اختاروا العمل بشكل غير نظامي للحصول على منافع اقتصادية، ما يعكس رؤياً قصيرة الأمد حيث تأخذ الأرباح الحالية أسبقية على الحقوق المستقبلية.

عمل بعض النساء اللواتي أُجريت المقابلات معهنّ في الاقتصاد غير النظامي بسبب وضعهنّ الإداري غير الشرعي. غالبيةهنّ كنّ، في مرحلة ما، في السنوات العشرة إلى الخمسة عشر الماضية، يعشن في إسبانيا بشكل غير شرعي، وفي بعض الحالات يعشن حتى سبعة أعوام من دون إقامة شرعية. وبالرغم من القلق والصعوبات التي يأتي بها هذا الوضع (مثلاً، بسبب أوامر الاحتجاز والطرده)، طوّرن استراتيجيات يومية، مثل الحد من مناطق التفاعل الاجتماعي، للعيش في إسبانيا والبقاء فيها، وإن كان في سياق عالي الهشاشة. يُمكن النفاذ إلى العمالة في قطاع العمل المنزلي بشكل سريع، وأحياناً من دون الحاجة إلى إجازة عمل أو من دون تأمين الشروط الضرورية القائمة في قطاعات أخرى (معرفة اللغة أو المصادقة على المؤهلات التدريبية). لم تضمن الإقامة وإجازة العمل فوراً الحركية من قطاع عمل واحد إلى قطاع عمل آخر، ولم يحل غياب هذه الوثائق دون النفاذ إلى قطاعات العمل الأخرى. في الواقع لا تمنح حيازة تراخيص الإقامة المؤقتة، باستثناء الجنسية أو الإقامة الطويلة الأمد، العاملين إلا ضمان مؤقت، بسبب الوجود الدائم للمخاوف من العجز عن تجديد الوثائق بسبب عدم ملء الشروط المطلوبة.

وكان النفاذ إلى العمال في غالبية الحالات من خلال قنوات غير نظامية (أقارب، أو أصدقاء، أو أبناء البلد)، ما يعكس التأثير المحدود لوكالات العمالة وخدمات العمالة العامة.

ومن حيث مسؤوليات العمل، ثمة مهمات متعددة يقوم بها العاملون المنزليون تتخطى نطاق ما هو وارد في تحديد الرعاية المنزلية أو الرعاية الشخصية، مثل تعليم اللغة أو المشاركة في أوجه خدمة العميل في المؤسسات الخاصة التابعة للعائلة. فكان هناك لغط كبير بشأن ماهية العمالة المنزلية بالتحديد والمهمات أو الموجبات المحددة التي يجب تأمينها من جانب العاملين المنزليين.

تختلف ساعات العمل بشكل ملحوظ، حسب إذا ما كان العامل يعيش في منزل صاحب العمل أو خارجه، فيعتمد ذلك بالتالي على هامش الخيارات الشخصية. وقد تعود ساعات العمل الطويلة إلى استغلال من جانب أصحاب العمل، لا سيما في حال العاملين المنزليين المقيمين في منزل صاحب العمل أو بسبب قرار فردي لتعدد الوظائف من أجل كسب مدخول شهري أعلى. لا شك في أن قرار العمل لساعات إضافية مرتبط بشكل وثيق بوضع الأسرة، بما أن وجود شريك أو زوج، أو أطفال بشكل خاص، يؤثر على عدد ساعات العمل. يجب ألا تغيب عن البال مواصفات القطاع المستهلكة للوقت والصعوبة الناتجة للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية.

أما بالنسبة إلى تسديد الأجور، فيجب تسليط الضوء على تعليقين مهمين أشار إليهما الأشخاص الذين أجريت المقابلات معهم. أولاً لا تعني تسوية الوضع الإداري تحسناً فورياً بالأجور، بل يعزز ذلك فكرة العمالة غير النظامية على أنها حالة مسموح بها. وفي بعض الحالات، نظراً إلى الحاجة الطارئة إلى التطرق إلى الحاجات المادية الأكثر إلحاحاً، تم استبعاد التسوية الإدارية على أنها ذات أهمية ثانوية واعتبار التسجيل والمساهمة في الضمان الاجتماعي طريقة للحد من الأجور. ثانياً، كان هناك تراجع أو ركود في الأجور، يعود سببه إلى الأزمة الاقتصادية التي ضربت إسبانيا، ناتج بشكل غير مباشر في غالبية الحالات عن انخفاض في ساعات العمل وتكثيف المهمات والأعمال. كما يمكن الإشارة إلى آثار الأزمة الاقتصادية في البعد الايديولوجي، بمعنى أن العاملين المنزليين قبلوا القيود على أنها "تضحية" ضرورية لمساعدة أصحاب العمل في إسبانيا، إذ أن استقرارهم يعني استمرار العمل في الأسرة. تعود هذه الأفكار على الأرجح إلى القيمة التابعة المنظورة للعمل المنزلي.

غالباً ما سعى العاملون المنزليون المهاجرون إلى تحسين شروط العمل، مثل الرواتب والنفاز إلى العمالة النظامية أو الإقامة الشرعية، من خلال العمل في أسر متعددة. وبشكل عام، لم تكن حالات الاستغلال أو الاعتداء، مثل التحرش الجنسي أو الجسدي، تشكل موضع ابلاغ اجتماعي أو مؤسسي عن صاحب العمل، بما أن العامل يفضل التخلي عن هذه القضية بدل مواجهة صاحب العمل بشكل مباشر. ومن أجل تحسين ظروف العمل، وبشكل خاص في مراحل البطالة المرتفعة، حضر بعض الأشخاص الذين أجريت المقابلات معهم حصص طبخ أو تعليم لغة أو كمبيوتر أو للاعتناء بالمسنين مجاناً تقدمها مؤسسات عامة، أو منظمات لا تبغي الربح، أو جمعيات مهاجرين، وذلك بهدف فتح أبواب جديدة في مهن أخرى أو توسيع الشبكات الاجتماعية. كان من الفضولي أن يشارك العاملون الذكور في هذه الحصص لإثبات المؤهلات التي كان نظراؤهم النساء يفترض أنهن يتحلون بها تلقائياً.

وأظهر التحاور مع أشخاص عديدين من الذين أجريت المقابلات معهم بعض اللامبالاة تجاه واقع حقوقهم الاجتماعية وحقوق العمل. وباستثناء من يشارك بشكل ناشط في جمعيات العاملين المنزليين والمهاجرين، لم تكن غالبية النساء مهتمات بالقوانين التي تحميهم: لم تضمن معرفة هذه القوانين مباشرة منافع بما أن هذه الدراسة أظهرت أن الموظفين لم يتمتعوا بشكل نموذجي بعهل، أو إجازة أمومة، وأيام مرض مدفوعة. ولم تأت الفجوات القانونية القائمة، لا سيما بالنسبة إلى منافع البطالة وغياب الثقة في أنظمة الضمان الاجتماعي المنسقة دولياً أو بشكل ثنائي بقيمة إضافية إلى إطار علاقات العمل النظامي القائم. إلى ذلك، في غياب الوعي والتعبئة من أجل ضمان حقوق العمل والهجرة من خلال الشبكات الخاصة بهم، تأثرت جمعيات المهاجرين أو النقابات العمالية بالخوف وبالنية القائمة لتفادي الحالات النزاعية مع صاحب العمل مهما كلف الأمر ذلك. وتعتبر ندرة ورود هذه المسألة في خطاب الأشخاص الذين أجريت معهم المقابلات دليلاً على أهمية معالجة هذه المسألة بالتحديد.

كما أكدت نتائج هذه الدراسة التعقيدات القائمة في هذا القطاع بسبب مجموعة من الديناميكيات الاجتماعية المتعددة، مثل توزيع العمل على أساس الجنس، وتنظيم الرعاية الاجتماعية، وظروف تشريعات العمل، ووجود العمال غير النظامية، وسياسات القبول والدمج للمهاجرين. وأظهرت الأنشطة التي نُفذت في خلال هذه الدراسة وجود عدة أوجه يجب تحسينها وكان من الضروري اتخاذ أعمال في خصوصها بما أن الطرق الحالية لم تعمل وفق الطرق المرجوة من منظار المواطنة والمساواة في العمل. إلى ذلك، أعاد وضع إسبانيا الخاص التأكيد على ضرورة التحلي بالحذر والمحافظة على الحوار بشكل مستمر. وأبقت التغييرات التشريعية الأخيرة التي ترافقت مع حملات دولية، مسألة العمال المنزليين في مكانة ظاهرة فلم يكن الوقت سانحاً لإضعاف هذه الظروف، بل تعزيز التغييرات الإيجابية التي بدأت تتبلور. ويجب ألا تقيد الأزمة الاقتصادية وغياب الاتفاق حول بعض المسائل هذه التحسينات،

بل أن تشكل زخماً للمواجهة تحديات جديدة.

التوصيات النهائية

أشارت الحجج الواردة في هذه الدراسة إلى ضرورة تحفيز ثلاثة مجالات مهمة وذات تأثير: التشريعات، والعمل الجماعي، والتحسيس. المجال الأول من هذه المجالات الثلاثة مرتبط بالحاجة إلى الاستمرار في توحيد قطاع العمالة المنزلية مع قطاعات عمل أخرى من أجل تحقيق تكوين قطاع اقتصادي مع شروط مشابهة إلى شروط القطاعات الأخرى وتحقيق تشريعات الهجرة التي لا تمنع المهاجرين من الانخراط في سوق العمل. يُشير العمل الجماعي، من جهة أخرى، إلى الحاجة إلى التنسيق بين الوكلاء الاجتماعيين الذين يعملون من أجل تحسين هذا القطاع. ثمة لاعبون عديدون على مستويات مؤسسية مختلفة يبذلون جهوداً من أجل تحقيق تقدم في هذا القطاع. وبالتالي، من الضروري تعزيز الحوار بينهم لتحقيق التجانس. وفي ما يتعلق بالتحسيس، أوضح هذا البحث الحاجة إلى الوصول إلى العاملين المنزليين لاطلاعهم على منافع قوانين العمل الجيدة واعتبار العمالة المنزلية قطاع عمل. يُمكن تطبيق ذلك أيضاً بشكل عام بالنسبة إلى من يعتبرون العمالة المنزلية على أنها بعيدة كل البعد عن مهنة حقيقية، حيث يستفيد العاملون من حقوق عمل يُمكن مقارنتها مع حقوق العاملين في أي قطاع آخر.

وبشكل ملموس، ثمة توصية من أجل:

1. تعزيز حقوق العمل

أ. المصادقة على الاتفاقية رقم 189.

ب. إعادة تقييم وتبسيط الاصلاح الجديد حول المنافع الاجتماعية للعمالة المنزلية (نافذة في 1 نيسان/أبريل 2013) لتجديد فئات المساهمات الملزمة وفق الأجور وإعادة مسؤولية الايداع والتنازل عن اشتراكات الضمان الاجتماعي لصاحب العمل.

ج. الامتثال لتكوين لجان الخبراء كما هو ملحوظ في التشريعات.

د. تشجيع مدونات الأخلاقيات وتعزيز آليات المراقبة والتفتيش حرصاً على ضمان الامتثال للأنظمة القائمة، التي تنطبق أيضاً على الوكالات الوسيطة.

هـ. تحسين آليات الإبلاغ (مثلاً الخطوط الساخنة المجانية) بغض النظر عن ظروف العمل أو عن الوضع الإداري للعاملين

و. نقل المعلومات الواضحة والمحددة بشأن تشريعات العمالة المنزلية الجديدة (من خلال وسائل الاعلام والاعلان الممكنة كلها).

ز. الامتناع عن الاحتجاج بالأزمة الاقتصادية لتبرير الحد من الحقوق في القطاع.

ح. إدراج القطاع في التشريعات حول المخاطر المهنية.

ط. تشجيع مشاركة القطاع العام كوسيط في علاقات العمل في هذا القطاع.

2. تطوير اعتبار القطاع مجال عمل

أ. إجراء حملات تحسيس لإطلاع أصحاب العمل، والموظفين، والرأي العام على الحقوق، والموجبات، والقيمة الاجتماعية لإضفاء الطابع النظامي على العمل المنزلي وعلى أهمية إعادة الإنتاج الاجتماعية بشكل عام.

ب. تشكيل فئات مهنية وتحديد أجور مكيّفة ووضع نظام مصادقة رسمية.

ج. تأمين التدريب الملائم، والمصادقة، والاعتراف بالمؤهلات غير النظامية من خلال الشراكات، والاتحادات، ومراكز التدريب.

د. تبسيط الإجراءات الإدارية للتسجيل في الضمان الاجتماعي.

هـ. وضع شروط عمل أو إجراءات حماية خاصة للعاملين المقيمين لدى صاحب العمل.

3. تعزيز العمل الجماعي

أ. متابعة توحيد الجهود وممارسة الضغوط من أجل حملات توعية وتسوية الحقوق (مثلاً للمصادقة على الاتفاقية رقم 189).

ب. تعزيز وتوطيد التعاون والتشبيك بين مجموعات مختلفة في المجتمع وبناء برامج للعاملين المنزليين للتحدث بصوت واحد.

ج. تشجيع تشكيل مجموعات أصحاب عمل وتعاونيات موظفين للمشاركة في مفاوضات العمل.

4. تعزيز الحوار الاجتماعي

- أ. إعادة إطلاق/تشجيع المفاوضات الثلاثية الأطراف
- ب. تشجيع قنوات التواصل بين مختلف الجهات الوطنية، والاقليمية، والمحلية، مثل النقابات العمالية وجمعيات العاملين المنزليين و/أو العاملين المنزليين، التي تأخذ بعين الاعتبار ساعات عمل العاملين المنزليين.
- د. توليد بيانات وساطة تسمح بنقل صحيح للمعلومات بين مختلف الشركاء الاجتماعيين (النقابات والجمعيات من أنواع مختلفة).

5. تعزيز حقوق المهاجرين المتساوية

- أ. وضع سياسات هجرة تُسهّل تسوية وضع المهاجرين، تكون مستقلة عن مساهمات الضمان الاجتماعي.
- ب. تطوير سياسات هجرة تُشجّع على البحث عن وظيفة.
- ج. أخذ مبدأ منافع الصحة العالمية بعين الاعتبار (تصحيح التعديلات التي تم إدخالها، بدءاً من 1 نيسان/أبريل 2013).
- د. تحليل الآثار غير المرغوب بها بمراجعات الهوية غير المُعلن عنها ووقوعها على حياة المهاجرين اليومية.
- هـ. وضع آليات لتسجيل الإقامة الدائمة للموظفين المقيمين لدى صاحب العمل من أجل النفاذ إلى إجراءات التسوية.
- و. تسهيل الاعتراف بالمؤهلات المكتسبة في بلدان المنشأ، بما في ذلك تلك المترتبة برعاية المُعالين/أو المصابين بمرض مزمن.
- ز. وضع أنظمة ضمان اجتماعي متجانسة (لتسديد محتمل للمعاشات التقاعدية في دول المنشأ أو أي تسديدات أخرى).

فرع هجرة القوى العاملة
قسم المساواة وشروط العمل

منظمة العمل الدولية:
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22

سويسرا
الهاتف: +41 22 799 6667

الموقع الالكتروني: www.ilo.org/migrant
البريد الالكتروني: Migrant@ilo.org