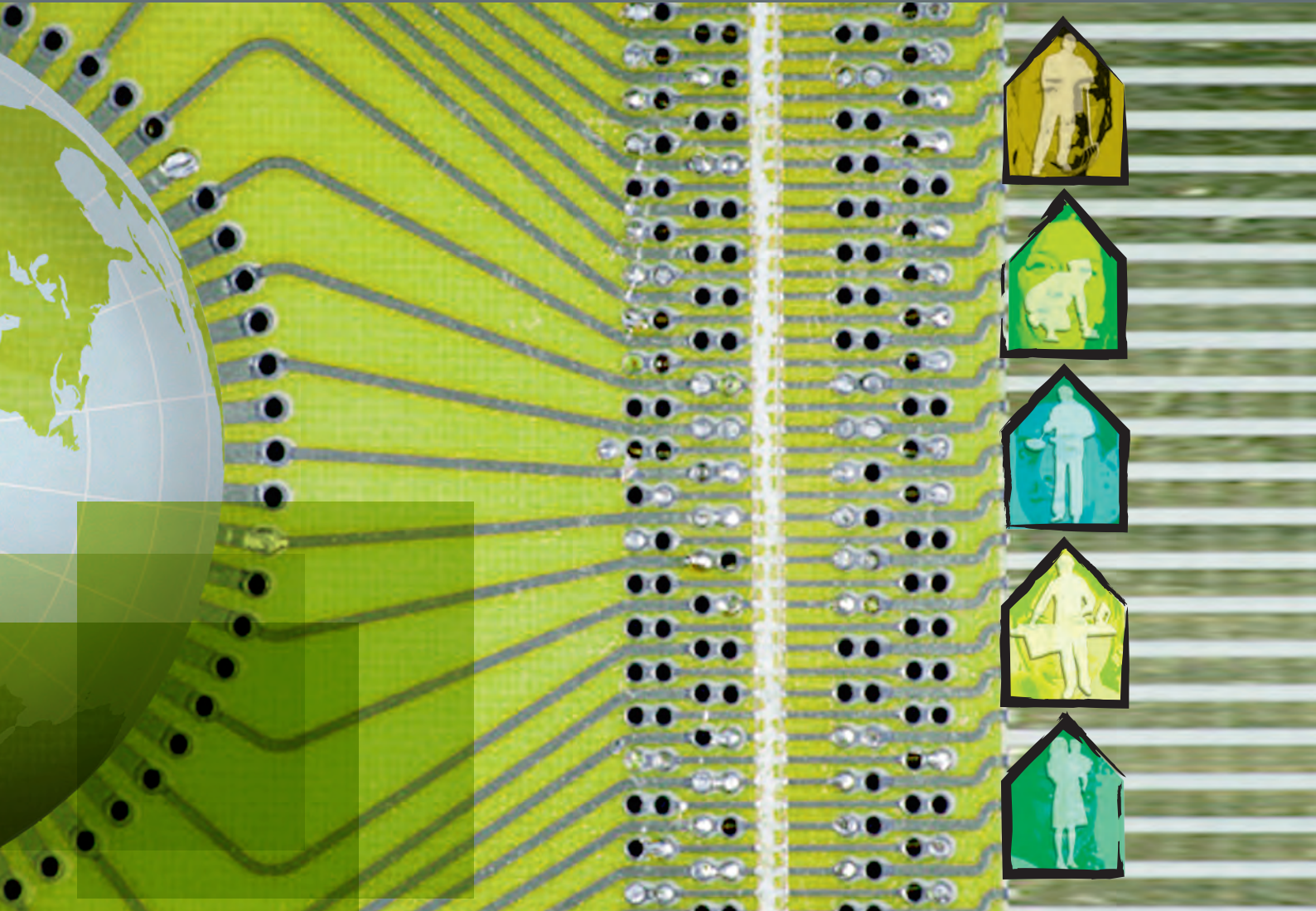




مكتب
العمل
الدولي
جنيف

الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل



الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل

الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٢
الطبعة الأولى، ٢٠١٢

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iftro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل / مكتب العمل الدولي، برنامج ظروف العمل والعمالة، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل - جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠١٢
مجلد ١

ISBN 978-92-2-625275-2 (print)
ISBN 978-92-2-625276-9 (web pdf)

مكتب العمل الدولي؛ برنامج ظروف العمل والعمالة؛ مكتب العمل الدولي؛ إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات العمل

العامل المنزلي/ العمل المنزلي/ عقد العمل/ ظروف العمل/ ظروف المعيشة/ الأجور/ ساعات العمل/
علاقات العمل/ التوظيف/ العامل المهاجر/ الطفل العامل/ دور منظمة العمل الدولية/ اتفاقية منظمة
العمل الدولية/ توصية منظمة العمل الدولية/ تشريعات العمل/ التعليق
١٣-٠١-٦

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

لا تطوي 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.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

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 بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org.

زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

المحتويات

ix	تمهيد
xi	حول هذا الدليل
١	١ - تنظيم العمل المنزلي: السياق والأساس المنطقي
١	١-١ العمل اللائق للعمال المنزليين: ما يدعو إلى اعتماد قانون عمل شامل
٣	٢-١ السمات الخاصة بالعمل المنزلي التي يتعين أخذها في الاعتبار
٤	٣-١ دور معايير العمل الدولية
	٤-١ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
٦	وتوصية العمال المنزليين (رقم ٢٠١)
٩	٢ - الإعداد لوضع قانون عمل للعمال المنزليين
٩	١-٢ اعتبارات أولية
١١	٢-٢ التعاريف ونطاق تطبيق قوانين العمل
١٥	٣ - إضفاء الطابع الرسمي على علاقة العمل
١٦	١-٣ عقود مكتوبة أو تفاصيل التوظيف
٢٠	٢-٣ العقود النموذجية
٢٠	٣-٣ العمال المنزليون المهاجرون
٢٥	٤ - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٢٦	١-٤ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية
٢٦	١-١-٤ ضمان تغطية قانونية فعالة
٢٧	٢-١-٤ تعزيز المفاوضة الجماعية
٢٨	٢-٤ استئصال العمل الجبري
٣١	٣-٤ إلغاء عمل الأطفال
٣٢	١-٣-٤ وضع حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي
٣٤	٢-٣-٤ حظر الأعمال الخطرة للأطفال
٣٥	٤-٤ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
٣٦	١-٤-٤ قوانين المساواة الشاملة لمكافحة التمييز

٣٧	٤-٤-٢ التحرش الجنسي والمضايقات الأخرى القائمة على أسس التمييز المحظورة
٣٨	٤-٤-٣ التمييز بسبب الحمل
٤١	٥- الاعتداء والتحرش والعنف
٤٥	٦- ظروف المعيشة
٤٩	٧- وقت العمل
٥٠	٧-١ ساعات العمل العادية
٥١	٧-٢ ساعات العمل الإضافية
٥١	٧-٢-١ تحديد ساعات العمل الإضافية
٥٣	٧-٢-٢ التعويض
٥٣	٧-٢-٣ حفظ السجلات
٥٤	٧-٣ فترات الراحة والاستراحة
٥٤	٧-٣-١ الراحة اليومية والأسبوعية
٥٧	٧-٣-٢ فترة التوقف القصيرة
٥٩	٧-٤ العمل الليلي
٥٩	٧-٤-١ قيود على أداء العمل ليلاً
٦٠	٧-٤-٢ التعويض
٦١	٧-٥ العمل في وقت الاحتياط
٦٤	٧-٦ الإجازة
٦٤	٧-٦-١ الإجازة السنوية مدفوعة الأجر
٦٧	٧-٦-٢ العطلات الرسمية
٦٩	٧-٦-٣ الإجازة المرضية
٧٠	٧-٦-٤ إجازة الأمومة
٧٢	٧-٦-٥ أنواع أخرى للإجازة الشخصية
٧٣	٨- الأجر
٧٣	٨-١ تغطية الحد الأدنى للأجور
٧٦	٨-٢ حماية الأجور
٧٧	٨-٢-١ الدفع المنتظم والمباشر والكامل
٧٨	٨-٢-٢ الدفع العيني
٨١	٨-٢-٣ الاستقطاعات
٨٤	٨-٢-٤ بيانات الأجور
٨٧	٩- حماية العمال المنزليين الأطفال
٨٨	٩-١ أحكام عامة
٨٩	٩-٢ متطلبات العقد

دليل لوضع قوانين العمل

٩٠	٣-٩ قيود وقت العمل
٩٢	٤-٩ قيود تتعلق بالمهام المتطلبة على نحو مفرط
٩٢	٥-٩ التسجيل وسجلات التوظيف
٩٥	١٠ - التعيين والتوظيف من قبل وكالات الاستخدام الخاصة
٩٧	١١ - ضمان الامتثال
١٠٣	الملحق الأول:
١٠٣	قائمة بالإحالات إلى القوانين واللوائح الوطنية
١٠٩	الملحق الثاني:
١٠٩	الأدوات والمنشورات
١٠٩	المنشورات وأوراق العمل
١٠٩	قواعد بيانات منظمة العمل الدولية وأدواتها
١١١	الملحق الثالث:
١١١	صكوك منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين
١١١	الاتفاقية رقم ١٨٩
١١٨	التوصية رقم ٢٠١

تمهيد

اعتمد مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية في شهر حزيران/يونيه ٢٠١١ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المكملة لها (رقم ٢٠١). وهذه هي المرة الأولى التي تقوم فيها منظمة العمل الدولية بوضع معايير عمل دولية مكرسة لهذه المجموعة بعينها من العمال، والمكونة في غالبيتها من النساء.

وإذ يشار إلى هذه الصكوك الجديدة كثيراً على أنها تاريخية، فإنها تعطي دفعة قوية لتعزيز وحماية حقوق العمال المنزليين في العمل من خلال وضع إطار للتدابير والمبادئ التي يمكن الاسترشاد بها في العمل الرامي إلى تعزيز القوانين والسياسات والمؤسسات الوطنية المعنية.

ويركز هذا الدليل على قانون العمل كوسيلة لضمان الحماية الفعالة للعمال المنزليين. وغالباً ما تكون تغطية قانون العمل للعمال المنزليين ضعيفة أو معدومة، ولكن هناك أيضاً مجموعة من البلدان التي اتخذت بالفعل خطوات تشريعية في هذا الصدد. ومن هنا، فإن الدليل يسعى إلى تقديم أمثلة متعددة من الأحكام القانونية الوطنية لمعالجة المسائل الواردة في الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١. ومن المأمول أن تشكل هذه المعلومات مساعدة مفيدة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة المعنيين الآخرين عند البحث في مبادرات الإصلاح القانوني لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

وهذا المنشور هو ثمرة التعاون بين فرع ظروف العمل والعمالة (TRAVAIL)، وإدارة العلاقات الصناعية والعمالة (DIALOGUE) في مكتب العمل الدولي. وقد أعده كل من مارتين اويلز (TRAVAIL)، وانجليكا مولر (DIALOGUE) وراشيل بريزر (خلال فترة انتدابها لدى منظمة العمل الدولية من قبل المجلس الوطني لعلاقات العمل في الولايات المتحدة الأمريكية). ونتقدم بالشكر من السيدة سمار بروست (قسم الوثائق الرسمية (OFFDOC) في مكتب العمل الدولي في جنيف) لقيامها بتقيقح الطبعة العربية بسرعة وفعالية.

فيليب ماركادان
رئيس
فرع ظروف العمل والعمالة
إدارة حماية العمل

موسى اومارو
مدير
إدارة العلاقات الاقتصادية
والعمالة

حول هذا الدليل

الغرض من هذا الدليل هو مساعدة المشاركين في استعراض وصياغة قوانين وأنظمة العمل التي تهدف إلى حماية العمال المنزليين. وقد يضمنون المشرعين ومسؤولين في وزارة العمل وممثلي منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو موظفيها التقنيين والمستشارين القانونيين.

وهناك جوانب عديدة لعلاقات العمل من التي يمكن تغطيتها من خلال تشريعات العمل. ويشمل هذا دليل المواضيع التالية: التعاريف القانونية ونطاق قوانين العمل والعقود المكتوبة أو تفاصيل التوظيف، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والحماية من الإساءة والتحرش والعنف، والظروف المعيشية للعمال المنزليين، وأوقات العمل والأجر، وحماية العمال الشباب. بالإضافة إلى ذلك، يوفر الدليل مدخلاً يتعلق بتنظيم وكالات الاستخدام وإنشاء آليات الامتثال.

ويتمحور هذا الدليل حسب المواضيع. ويتضمن كل قسم موضوعي:

- الأساس المنطقي لوضع المعايير القانونية وتنظيم جانب محدد من جوانب علاقة العمل؛
- الإحالات إلى الأحكام ذات الصلة في اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المكملة لها (رقم ٢٠١)؛
- أمثلة لأحكام القوانين واللوائح الوطنية من أجل توضيح كيفية معالجة بعض البلدان للجانب المعني من العمل المنزلي.

ولا يهدف هذا الدليل إلى تغطية كافة الموضوعات المطروحة، كما لا يفيد أن تشريعات البلدان التي ذكرت هي مثالية في كل أوجهها أو أنها تمتثل امتثالاً كاملاً لمعايير العمل الدولية ذات الصلة. بل تعرض الأمثلة من أجل تمكين المشاركين في عملية وضع قوانين العمل من الاستفادة من التشريعات القائمة في مختلف الموضوعات عبر مجموعة واسعة من البلدان. وتقدم جميع الأمثلة المتعلقة بالأحكام التشريعية لأغراض الاطلاع فقط ولا يقصد منها أن تحل محل الاستدلال بالنصوص الأصلية (انظر الملحق الثاني). وينطبق ذلك بشكل خاص على الأمثلة التي لم تكن أصلاً مكتوبة باللغة الإنكليزية، وبعضها مقتبس من مصادر حكومية وبعضها مترجم من قبل منظمة العمل الدولية.

(١) لا يشمل الدليل مجالات السلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي. وعلى الرغم من أنه يعالج قضايا معينة بشأن تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة وهجرة اليد العاملة، فإنه لا يغطي هذه المجالات على نحو شامل.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين:

ويمكن استخدام الدليل جنباً إلى جنب مجموعة من أدوات منظمة العمل الدولية ومصادر المعلومات الأخرى (انظر الملحق الأول). ويستطيع مستخدمو الدليل الراغبون في دراسة الأمثلة المعروضة في سياقها الأصلي الوصول إلى هذه القوانين واللوائح في لغتها الأصلية، وفي بعض الحالات في ترجمتها إلى اللغة الإنكليزية، من خلال قاعدة بيانات «NATLEX» الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

ويحتوي الملحق الثالث النص الكامل للاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ في اللغة العربية. أما الصيغ الإنكليزية والفرنسية والاسبانية والألمانية والروسية والصينية فهي متوفرة في قاعدة بيانات «NORMLEX» الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

٢) يمكن البحث عن القوانين واللوائح التي يخضع لها استخدام العمال المنزليين في «NATLEX» حسب الموضوع («العمال المنزليون»). ويمكن الحصول على القوانين المطبقة بشكل عام على العمال، بما في ذلك العمال المنزليون، تحت عناوين المواضيع ذات الصلة.

١. تنظيم العمل المنزلي: السياق والأساس المنطقي

١-١ العمل اللائق للعمال المنزليين: ما يدعو إلى اعتماد قانون عمل شامل^٣

العمل المنزلي هو من أقدم المهن في العالم. ويستطيع العمال المنزليون الطبخ أو التنظيف أو رعاية الأطفال أو كبار السن أو المعوقين، وهي مهام كانت تسند تقليدياً إلى النساء في الغالبية العظمى من المجتمعات، ومن دون تعويض إلى حد كبير. ومع ذلك، قد يشمل العمل المنزلي أيضاً البستنة أو السياقة أو تقديم الخدمات الأمنية، وهي مهام يقوم بها الرجال في كثير من الأحيان.

وفي البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، يستوعب قطاع العمل المنزلي أعداداً كبيرة من العمال المنتمين غالباً إلى شرائح المجتمع الأكثر فقراً وذات الفرص المحدودة للحصول على عمل آخر أو وظيفة أخرى، وعموماً نتيجة للفرص التعليمية المحدودة. وفي كثير من البلدان، يؤدي العمل المنزلي إلى حد كبير، بل حصراً، من قبل العمال المهاجرين، ومعظمهم من النساء، الذين يهاجرون من أجل كسب المال لإعالة أسرهم في بلاد المنشأ.

ووفقاً لأحدث التقديرات العالمية والإقليمية التي نشرتها منظمة العمل الدولية، هناك ما لا يقل عن ٥٢,٦ مليون امرأة ورجل تفوق أعمارهم سن ١٥ عاماً، يؤدون عملهم الرئيسي كعمال منزليين. ويمثل هذا الرقم حوالي ٣,٦ في المائة من العمالة بأجر في العالم. وتشكل النساء الغالبية العظمى من العمال المنزليين: ٤٣,٦ مليون عاملة أي نحو ٨٣ في المائة من المجموع. ويعتبر العمل المنزلي مصدراً هاماً للعمالة بأجر بالنسبة للنساء. وهو ما يمثل ٧,٥ في المائة من الموظفين في العالم. وتشكل هذه الأرقام تقديرات تستند إلى البيانات الإحصائية الرسمية المتوفرة، وهو ما يعني أن من المرجح أن يكون العدد الفعلي للعمال المنزليين أعلى من ذلك بكثير. وتبيّن البيانات المتاحة أن العمل المنزلي هو قطاع اقتصادي آخذ في التزايد.

(٢) وضعت منظمة العمل الدولية تعريف العمل اللائق وأقره المجتمع الدولي، على أنه عمل إنتاجي للنساء والرجال في ظل ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن وكرامة الإنسان. ويفترض العمل اللائق توفر فرص العمل المنتج الذي يدرّ دخلاً عادلاً، يوفر الأمان في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم؛ ويوفر توقعات أفضل للتنمية الشخصية ويشجع الاندماج الاجتماعي ويوفر الحرية للبشر في التعبير عن اهتماماتهم وفي التنظيم والمشاركة في القرارات المؤثرة في حياتهم ويضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. انظر: ILO: Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Geneva, 2007), p. vi.

(٤) انظر: ILO: Report of the Committee on Domestic Workers. Provisional Record No. 12. International Labour Conference, 99th Session. Geneva, 2010, paras. 204

(٥) انظر: ILO: Global and regional estimates on domestic workers. Domestic Work Policy Brief No. 4 (Geneva, 2011).

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

وتؤكد زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتكثيف العمل وغياب سياسات اجتماعية قوية تسمح بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، استمرار أهمية وتزايد الطلب على العمال المنزليين في معظم الاقتصادات المتقدمة والنامية. إلا أنه يبدو أن العمل المنزلي منتقص القيمة وسيئ التنظيم، مما يظهر الافتقار إلى ظروف العمل اللائقة، وهو أمر يشكل السمة الخاصة للاقتصاد غير المنظم. وبالتالي، أتاح العمال المنزليون أمام العديد من العمال الآخرين، ولا سيما النساء ذوات العائلات، المشاركة والتقدم في الاقتصاد الإنتاجي المنظم، وبالتالي تحقيق المزيد من الوفرة؛ ولكن هؤلاء العمال أنفسهم يفتقرون في كثير من الأحيان إلى الحقوق وأوجه الحماية اللازمة لضمان تمتعهم بظروف عمل لائقة.

ويرجع ترسيخ العمل المنزلي في الاقتصاد غير المنظم إلى حد كبير إلى الطبيعة الخاصة جداً للعمل المنزلي - وعلى وجه التحديد، إلى أنه ينفذ في منزل خاص، وغالباً في غياب زملاء العمل، وفي ظل عدم وجود عقد عمل مكتوب أو أي إشراف خارجي في أحيان كثيرة. ولأنه ينظر إلى العمل المنزلي على أنه خارج نشاط سوق العمل «المنتج»، فهو يستبعد غالباً من تشريعات العمل والتوظيف، سواء بشكل واضح أو ضمني. ومع ذلك، هناك مهام مماثلة تنفذ خارج المنزل وتعامل بشكل مختلف.

وكما ذكر مؤتمر العمل الدولي فإن «التحدي المتمثل في تقليل أوجه العجز في العمل اللائق يصبح أكبر ما يكون حين يتم أداء العمل خارج نطاق أو تطبيق الأطر القانونية والمؤسسية». وبالتالي تشكل التشريعات والسياسة التنظيمية أدوات أساسية للقضاء على الجوانب السلبية للصفة غير المنظمة في قطاع العمل المنزلي، وتضمن في الوقت نفسه أن فرص العمل اللائق والعمالة التي يوفرها العمل المنزلي غير مهددة. ويشكل توسيع نطاق تطبيق قانون العمل على العمال المنزليين وسيلة هامة في إدراجهم ضمن الاقتصاد المنظم. وهناك جوانب أخرى من القانون مثل القانون المدني أو القانون الجنائي أو قانون حقوق الإنسان توفر الحماية للعمال المنزليين، ولكنها لا تستطيع أن تحل محل التشريعات التي تعالج على نحو أكثر تحديداً ظروف العمل والحماية الاجتماعية.

وقانون العمل الذي يخضع له العمل المنزلي ملائم للعمال المنزليين ولأصحاب عملهم على حد سواء. وهو يسهل تشكيل وإضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل. ويستطيع أن يسهل العلاقات بين العمال وأصحاب العمل عن طريق توفير مرجعية ملزمة، وبالتالي خفض تكاليف المعاملات ومعالجة عدم التوازن في السلطة بين الطرفين. وتوفر الاستحقاقات

٦) انظر مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠؛ و ILO: Coverage of domestic workers by key working conditions laws. Domestic Work Policy Brief No. 5 (Geneva. 2011).

٧) مكتب العمل الدولي: قرار بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، معتمد في الدورة ٩٠ لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٢، الفقرة ٢.

٨) انظر: ILO: Extending the scope of application of labour laws to the informal economy: Digest of comments : انظر of the ILO's supervisory bodies related to the informal economy (Geneva. 2010), pp. 6869-.

دليل لوضع قوانين العمل

القانونية الحد الأدنى من الحماية التي يجب أن يتمتع بها جميع العمال، والتي هي واجبة التنفيذ في نهاية المطاف من خلال المحكمة. ومن وجهة نظر السياسة العامة، فإن إدراج العمال المنزليين في قانون العمل، وهم ينتمون غالباً إلى الفئات الأكثر حرماناً واستضعافاً في المجتمع، قد يسهم إلى حد كبير في خلق فرص عمل لائقة والتأهيل المهني لقطاع العمل المنزلي، الذي يتسم بأهمية متزايدة.

وإدراج العمال المنزليين، وهم في أغلب الأحيان من النساء والمهاجرين، تحت حماية تشريعات العمل، إنما هو مسألة مساواة بين الجنسين والمساواة في الحماية في ظل القانون: إنها مسألة تتعلق بحقوق إنسان. وكما تؤكد لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سياق المادة (٦) (الحق في العمل) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، «العمل المنزلي... يجب أن ينظم بشكل صحيح من خلال التشريعات الوطنية بحيث يتمتع العمال المنزليون بنفس المستوى من الحماية المتاح للعمال الآخرين».

٢-١ السمات الخاصة بالعمل المنزلي

التي يتعين أخذها في الاعتبار

نظراً إلى أن أغلبية كبيرة من العمال المنزليين هم من النساء، لا بد لإصلاح قانون العمل الرامي إلى معالجة العجز في العمل اللائق في هذا القطاع من أن يولي اهتماماً خاصاً للقضايا والظروف التي تواجهها العاملات المنزليات. من بين المجالات التي تتطلب اهتماماً خاصاً هناك الحماية من التحرش والإيذاء والعنف والتمييز بين الجنسين في الأجور وحماية الأمومة والتدابير الرامية إلى تسهيل تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية.

ومنظمة العمل الدولية تشجع الدول الأعضاء على اعتماد تقنيات صياغة تشريعية معاصرة تشدد على الرغبة في استخدام مصطلحات محايدة بين الجنسين في اللغة القانونية. وهذا أمر مهم من منظور السياسة العامة لتقديم المثال وتشجيع رفض لغة وتصرفات تمييزية. من الضروري أيضاً استخدام لغة محايدة بين الجنسين لضمان المساواة في الوصول إلى القانون وتطبيقه.^{١٠}

٩) لجنة الأمم المتحدة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: الحق في العمل، التعليق العام رقم ١٨ بشأن المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوثيقة ١٨/GC/١٢.E/C، ٦ شباط/فبراير ٢٠٠٦، الفقرة ١٠. وقد صدقت ١٦٠ دولة على العهد.

١٠) يرد العديد من الأمثلة للتحويل إلى لغة محايدة بين الجنسين في الفصل العاشر، «قواعد الصياغة»، من المبادئ التوجيهية لتشريعات العمل، الصادرة عن مكتب العمل الدولي، والمتاحة على الانترنت على العنوان التالي:

<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

وفي كثير من البلدان، يقوم العمال المهاجرون إلى حد كبير بالعمل المنزلي ويقيمون في غالب الأحيان في المنزل الذي يعملون فيه (ويدعون «العمال المنزليون المقيمون»). وتطبق ترتيبات الإقامة في منزل صاحب العمل أيضاً على العمال المستخدمين في العمل المنزلي في بلدانهم بالذات. ويثار عدد من القضايا المحددة فيما يتعلق بترتيبات الإقامة، بما في ذلك الحاجة إلى تأمين ظروف معيشة لائقة، وترتيبات وقت عمل شفافة وعادلة، وحرية الحركة والاتصالات.

ويشكل قرب العمال المنزليين مادياً من أفراد الأسرة احتمالاً متزايداً لسوء المعاملة والمضايقات. كما تزداد هذه المخاطر للعمال المنزليين الذين يقيمون بصفة دائمة في المنزل، وللعمال المنزليين المهاجرين الذين غالباً ما يكون وضعهم القانوني كمقيمين مرتبطاً بدون انقسام بعلاقات العمل ويكونون بالتالي تابعين إلى حد كبير لصاحب العمل.

ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، كان ما لا يقل عن ١٥,٥ مليون طفل^{١١} تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و ١٧ سنة، منخرطين في العمل المنزلي في عام ٢٠٠٨.^{١٢} وتنظيم العمل المنزلي ومكافحة عمل الأطفال من خلال التشريعات المناسبة هي جهود ضرورية. ومع ذلك، فإن أداء العمل المنزلي من قبل الأطفال (أي الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة) لا يرقى دائماً إلى عمل الأطفال (انظر القسم ٤-٣). ولذلك ينبغي للتشريعات أن تشمل على السواء أحكاماً لمنع عمل الأطفال، فضلاً عن أحكام لضمان حماية العمال المنزليين الشباب فوق الحد الأدنى لسن القبول في العمل وتلبية احتياجاتهم التنموية (انظر الفصل ٩).

ويلاحظ في معظم البلدان، أن أصحاب عمل العمال المنزليين هم من أعضاء الأسر الفردية، غير المعتادين على التعامل مع القوانين واللوائح مقارنة بغيرهم من أصحاب العمل. وبالتالي، ينبغي صياغة الأحكام بقدر الإمكان، بشكل يسهل معه فهمها وتكون مترافقة بأدوات واستراتيجيات لعرضها ونشرها. وسوف يستفيد العمال على قدم المساواة من هذه التدابير، لأنهم في كثير من الحالات، يكونون غير ملمين بالقوانين واللوائح السارية التي قد تحميهم.

وأخيراً، تحتاج الآليات والمنهجيات المتاحة لضمان الامتثال للتشريعات السارية، إلى أن تتكيف مع السياق المحدد للعمل المنزلي. ومنع انتهاكها، وإتاحة إجراءات المساعدة والشكاوى وغيرها من التدابير لحماية الضحايا، ذات أهمية لجميع العمال المنزليين، وخصوصاً في حالة العمال المنزليين المهاجرين العاملين بموجب ترتيبات الإقامة في المنزل.

٣-١ دور معايير العمل الدولية

معايير العمل الدولية، أي اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، تلعب دوراً هاماً في تصميم قانون العمل للعمال المنزليين. وهذه الصكوك توفر توجيهها رسمياً بشأن القوانين والسياسات المتعلقة بالعمال المنزليين. وحيثما يصدّق على الاتفاقيات الدولية، يستتبع ذلك أيضاً التزامات بالقانون الدولي بالنسبة للبلدان المعنية. ويعد مؤتمر العمل الدولي معايير

(١١) تمثيلاً مع اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، «الطفل» هو الشخص دون سن ١٨ عاماً. وتنص المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٨٢ على أنه في مفهوم هذه الاتفاقية يطبق تعبير «طفل» على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

(١٢) صدرت هذه التقديرات عن برنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال، التابع لمنظمة العمل الدولية (IPEC/SIMPOC). انظر: ILO: Global and regional estimates on domestic workers. Domestic Work Policy Brief No 4 (Geneva, 2011), p. 9.

دليل لوضع قوانين العمل

العمل الدولية ويعتمدها؛ وتتألف أهم هيئة لاتخاذ القرارات في مكتب العمل الدولي من مندوبي الحكومات والعمال وأصحاب العمل.^{١٣}

وفي حزيران/يونيه ٢٠١١، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين وتوصية مكملة لها؛ ويشار إليها بتعبير اتفاقية العمال المنزليين (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين (رقم ٢٠١)، ٢٠١١. وفي حين يحتوي هذان الصكبان على معايير محددة وعلى الحد الأدنى من الحماية للعمال المنزليين، تنطبق كافة معايير العمل الدولية الأخرى أيضاً على العمال المنزليين، ما لم ينص على خلاف ذلك.^{١٤}

وتتناول الاتفاقيات الأساسية الثماني، التي هي على قوسين من التصديق العالمي، المبادئ الأساسية وحقوق العمل التالية: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على العمل الجبري؛ القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في الاستخدام. ويشكل الاعتراف بهذه الحقوق وحمايتها للعمال المنزليين خطوة أساسية في استبعاد العمل المنزلي من الاقتصاد غير المنظم حيث يتواصل الاستغلال وظروف العمل غير الملائمة. وفيما يلي الاتفاقيات الأساسية الثماني:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛
 - اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛
 - اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛
 - اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).
- وتتضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى أيضاً معايير ذات صلة بتنظيم العمل المنزلي.^{١٥} وهي تشمل:
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)، واتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)؛
 - اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)؛
 - اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛
 - اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)؛
 - اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)؛
 - اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

١٣ تصدر لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) ولجنة تطبيق المعايير (CAS) التابعة لمؤتمر العمل الدولي، تعليقات وملاحظات موجهة إلى البلدان التي صدقت على هذه الاتفاقيات.

١٤ تجيز بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء المصدقة عليها استبعاد العمال المنزليين من نطاقها.

١٥ يمكن الاطلاع على نص اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية على صفحة معايير عمل منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت على العنوان <http://www.ilo.org/global/standards/lang-en/index.htm>.

٤-١ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين (رقم ٢٠١)

يشهد اعتماد اتفاقية وتوصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، تحولاً في التفكير السياسي بشأن تنظيم العمل في هذا القطاع، على أساس الاقتناع بأن العمال المنزليين هم عمال على قدم المساواة مع غيرهم من العمال، وبالتالي من حقهم أن يحصلوا على احترام لحقوقهم وكرامتهم.

اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

المادة ٣(١)

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الاتفاقية.

المادة ٦

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن 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.

اتفاقية العمال المنزليين (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين (رقم ٢٠١)، ٢٠١١، هما ثمرة عملية تحضيرية شاملة، تضمنت البحث في القوانين والممارسات السارية بشأن العمل المنزلي في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية^{١٦} وإجراء المشاورات^{١٧} والمفاوضات بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية (أي ممثلي الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل) في مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٠ و ٢٠١١.^{١٨} وقد تم التوصل إلى نصوص هذين الصكين من خلال التوافق واعتمدهما المؤتمر، بتأييد ساحق.^{١٩}

وقد حددت الاتفاقية والتوصية المجالات التي ينبغي أن يتمتع فيها العمال المنزليون بحماية العمل والحماية الاجتماعية، مع إيلاء اهتمام خاص للعمال المنزليين المهاجرين، والعمال المنزليين المقيمين في المنازل والعمال المنزليين الشباب.^{٢٠} وتنص الاتفاقية على الحد الأدنى

١٦ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مرجع سابق.

١٧ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (٢)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠؛ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (٢ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١.

١٨ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة العمال المنزليين، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢، مرجع سابق؛ مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة العمال المنزليين، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١.

١٩ مكتب العمل الدولي: الجلسة الحادية والعشرون، محضر الأعمال المؤقت رقم ٣٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١، ص ٤٢.

٢٠ للاطلاع على لمحة عامة عن أحكام الاتفاقية والتوصية، انظر:

ILO: Convention No. 189 and Recommendation No. 201 at a glance (Geneva, 2011).

دليل لوضع قوانين العمل

من المعايير العالمية، ولا تمس بالمعايير الأكثر مؤاتة للعمال المنزليين، إذ قد تكون هذه المعايير متاحة لهم في إطار اتفاقيات عمل دولية أخرى وغيرها من القوانين واللوائح الوطنية. وفي حين صيغت الاتفاقية بعبارات عامة تنص على المبادئ والتدابير الأساسية، تنص التوصية على إرشادات أكثر تفصيلاً بشأن التدابير القانونية والسياسية والعملية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

وتحدد الاتفاقية رقم ١٨٩ القوانين واللوائح كوسيلة أساسية للتنفيذ. وينصب التشديد في الصكين على الحوار الاجتماعي من خلال التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على حد سواء.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٨

تتخذ كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتماشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.



٢. الإعداد لوضع قانون عمل للعمال المنزليين

٢.

١-٢ اعتبارات أولية

عند تصور الجهود اللازمة لتعزيز وحماية حقوق العمال المنزليين من خلال قانون العمل، ينبغي النظر بعناية في مختلف الخطوات المطلوبة في سياق عملية إصلاح كهذه. فمن المهم أولاً إجراء تحليل لقطاع العمل المنزلي في البلد المعني لتكوين فهم جيد لحجمه، ولسمات العمال المنزليين وأصحاب عملهم والأنماط السائدة والترتيبات التي يؤدي العمل المنزلي بموجبها (على سبيل المثال، ترتيبات الإقامة في المنزل أو خارجه). وثانياً، ثمة حاجة إلى تحليل للقانون الوطني القائم لتحديد الأحكام القانونية التي تكون أصلاً منطبقة على العمال المنزليين. ويمكن إعداد مبادرة تنظيمية قائمة على أهداف سياسية محددة، عندما تؤخذ في الاعتبار الظروف الفعلية للعمال المنزليين والمجالات المحددة التي تحتاج إلى حماية أفضل.

ويمكن تحقيق الحماية القانونية للعمال المنزليين من خلال مجموعة من الصكوك التنظيمية. وغالباً ما تتخذ قوانين العمل الوطنية المطبقة على العمال المنزليين شكل اللوائح والمراسيم. علاوة على ذلك، أبرمت في بعض البلدان اتفاقات جماعية تعالج أوضاع العمال المنزليين، وتشكل عناصر هامة في الحماية القانونية لحقوق العمال المنزليين. كما أبرمت بعض البلدان اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف لحماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين.

وفي حين أن من المرغوب إدراج العمال المنزليين ضمن نطاق قوانين العمل الوطنية المطبقة عموماً، قد تبرر خصائص العمل المنزلي إدخال تعديلات على القوانين القائمة أو سن تشريعات تكميلية يقصد بها حماية حقوق العمل للعاملين المنزليين بشكل أكثر تحديداً. وقد ترغب بعض الدول في توضيح العلاقة بين هذه الصكوك عند استخدام تركيبة من الصكوك التشريعية لإنشاء إطار تنظيمي لحماية العمال المنزليين.

أمثلة توضيح العلاقة بين الصكوك التشريعية

في فرنسا، يعرف قانون عمل العمال المنزليين ويوضح الأحكام المنطبقة عليهم (المادة L721)، في حين أن المعايير الشاملة المتعلقة بالعمال المنزليين واردة في اتفاق جماعي له قوة القانون (الاتفاق الوطني الجماعي للعاملين لدى أصحاب عمل من الأفراد، بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999). ويجعل الاتفاق الجماعي، من جهته، بعض أحكام قانون العمل تنطبق على العمال المنزليين، على سبيل المثال، تلك المتعلقة بالعقود محددة المدة. ويخضع العمال المنزليون في المناطق الريفية وعمال الحدائق والحراس لاتفاق جماعي وطني منفصل عن الاتفاق الجماعي الوطني بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999. ويطبق قانون العمل العام والاتفاقات الجماعية القطاعية السارية، على توظيف العمال المنزليين من قبل منشآت أو جمعيات.

وفي مالي، يعالج المرسوم رقم (P-RM/178-96) الصادر بتاريخ 13 حزيران/يونيه 1996، بموجب قانون العمل، من بين أمور أخرى، ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعمال المنزليين. كما أنه يتضمن إشارة إلى تغطية العمال المنزليين بموجب التشريعات المطبقة بشكل عام، في المادة (D.86-40):

بالنسبة لجميع المسائل غير المنصوص عليها صراحة في المادتين (D.86-1-86.D-39)، تطبق أحكام قانون العمل وقانون الرعاية الاجتماعية واللوائح السارية ذات الصلة.

وفي عام 2006، أصدرت **أوروغواي** القانون رقم (18,065) الذي مد نطاق مجموعة من إجراءات حماية العمل لتشمل العمال المنزليين، وبتاريخ 25 حزيران/يونيه 2007، صدر مرسوم رئاسي بموجب هذا القانون، يمنح حقوق عمل خاصة بالعمال المنزليين.

وفي جنوب أفريقيا، يمنح قانون الشروط الأساسية للاستخدام، 1997، حماية حقوق العمل للموظفين عموماً، في حين يرد «تحديد قطاعي» ملزم بموجب القانون، هو التحديد القطاعي 7، يضع معايير مفصلة وشاملة خصيصاً للعاملين في قطاع العمل المنزلي. وينص التحديد القطاعي 7، الجزء ألف، القسم 4، في تعريف نطاق تغطيته على ما يلي:

أحكام قانون الشروط الأساسية للاستخدام تنطبق على جميع العمال المنزليين المشمولين بهذا التحديد وعلى أصحاب عملهم في ما يتعلق بأي مسألة لا ينظمها هذا التحديد القطاعي.

وكما توضحه الأمثلة المقدمة في كافة أقسام هذا الدليل، ليس هناك نهج صحيح واحد لتنظيم العمل المنزلي. ولا بد من إجراء الخيارات التنظيمية في سياق كل بلد، مع مراعاة القوانين القائمة والممارسات التشريعية السائدة ونظام العلاقات الصناعية في البلد والالتزامات بموجب قانون العمل الدولي وقوانين حقوق الإنسان ذات الصلة.

وطوال مرحلة إصلاحات قوانين العمل بشأن العمل المنزلي، من المستحسن إجراء المشاورات مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بما في ذلك منظمات العمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العاملين المنزليين، أينما وجدت، كما تطلبه الاتفاقية رقم 189.

٢-٢ التعاريف ونطاق تطبيق قوانين العمل

تهدف الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ إلى حماية العمال الذين يؤدون العمل المنزلي ضمن علاقة عمل. وتعرف الاتفاقية «العمل المنزلي» بأنه «العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر». ^{٢١} وتدعو هذه الصكوك إلى توفير الحماية القانونية لجميع العمال المنزليين، بصرف النظر عما إذا كانوا يوظفون من قبل الأفراد والأسر أو الشركات أو منظمات أخرى. وتغطي هذه الصكوك العاملين بوقت كامل والمواطنين وغير المواطنين، سواء كانوا يعملون في إطار ترتيبات الإقامة في المنزل أو خارجه.

وعلى الرغم من أن التشريعات الوطنية لحماية العمال المنزليين قد تغطي مختلف مجموعات العمال من خلال القوانين أو اللوائح المختلفة، فينبغي للتشريعات، في مجملها، أن تشمل جميع فئات وأنواع العمال المنزليين. ^{٢٢} وأحد الأهداف الأساسية لإعداد التشريعات الرامية إلى حماية العاملين المنزليين، هو ضمان الوضوح فيما يتعلق بالمصطلحات القانونية، وتعريف المصطلحات ونطاق القوانين واللوائح المحددة المعنية.

وحيثما يقصد من قوانين العمل العامة أن تطبق على العمال المنزليين، من المهم التأكد من أن نهج وتصميم التشريعات لا يخلقان أثراً ضامياً يستبعد العمال المنزليين من نطاقها. وعلى سبيل المثال، فإن تعريف مصطلحي «صاحب العمل» أو «مكان العمل» قد يبلغ حد استبعاد ضمني للعمال المنزليين. ^{٢٣} وحيثما تكون بعض جوانب ظروف العمل أو حماية العمل للعمال المنزليين أو مجموعات معينة من العمال المنزليين، خاضعة لأحكام أو تشريعات محددة تسري عليهم، من المستحسن وضع أحكام صريحة تعرف أو تصف ما هو المقصود من نطاق المعيار.

والتعاريف القانونية والأحكام المحددة لنطاق التشريع المطبق على العمال المنزليين، أو أجزاء منها، قد تكون أكثر أو أقل تفصيلاً وفقاً للسياق التنظيمي المحدد. وفي تعريف العمل المنزلي، أو العمال المنزليين أو علاقة الاستخدام في العمل المنزلي، قد تستند الأحكام إلى عناصر مختلفة بما في ذلك ما يلي:

■ المكان الذي يؤدي فيه العمل (الأسرة) أو المستفيدون من الخدمات المقدمة (أفراد الأسرة)؛

(٢١) انظر المادة ١ من الاتفاقية رقم ١٨٩. صيغة «في أو من أجل» أسرة أو أسر تأخذ في اعتبارها أن العمل الفعلي أو الخدمات الفعلية تؤدي أحياناً خارج مقر الأسرة في حد ذاتها (على سبيل المثال مرافقة الأطفال إلى المدرسة أو السياقة). والإشارة إلى «أسرة أو أسر» تلج إلى حقيقة أن العاملين المنزليين ربما يعملون لدى أكثر من صاحب عمل أو يستخدمون لأداء الأعمال المنزلية في أكثر من أسرة واحدة (على سبيل المثال العمال المنزليون الذين تستخدمهم الوكالات).

(٢٢) تجدر الملاحظة في هذا الصدد أن المادة ١(ج) من الاتفاقية رقم ١٨٩ تنص، في مفهوم الاتفاقية، على أن «أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني ليس عاملاً منزلياً». والتعبير «وليس على أساس مهني» أضيف إلى هذا الحكم لضمان أن العمال اليوميين وأمثالهم من العمال غير المستقرين ظلوا مدرجين في تعريف «العامل المنزلي». انظر مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١، ص. ٥٠. وفيما يتعلق بنطاق تطبيق الاتفاقية رقم ١٨٩، ينبغي الإشارة إلى أنه وفقاً للمادة ٢، يجوز للدول الأعضاء المصدقة أن تستبعد، في ظل الظروف المنصوص عليها في هذه المادة، بعض فئات العمال من نطاق الاتفاقية.

(٢٣) على سبيل المثال، حيث يسري القانون على أصحاب عمل لديهم حد أدنى من خمسة موظفين. معظم العمال المنزليين الذين يعملون لدى الأسر قد يكونون مستبعدين نظراً إلى أن الأسر التي لديها خمسة موظفين نادرة. على العنوان

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

- طبيعة ونوع المهام المعنية (موصوفة إما بشكل عام أو من خلال قائمة توضيحية للمهام أو الوظائف)؛
- طبيعة العمل المنزلي غير الهادفة للربح (أي التي لا تدر الأرباح المباشرة على الأسرة المعتمدة عليه)؛
- أنواع صاحب العمل (الأفراد من الخاصة أو المنظمات)؛
- العناصر الموضحة لوجود علاقة عمل والأطراف فيها؛^{٢٤}
- البنود المستبعدة لأشكال محددة من العمل المنزلي والخاضعة لقوانين ولوائح مختلفة.

أمثلة تعريف المصطلحات وتوضيح النطاق

في النمسا، ينص القانون الاتحادي الذي ينظم المساعدة المنزلية والمستخدمين المنزليين، القسم ١(١)، على ما يلي:

تطبق أحكام هذا القانون الاتحادي على علاقة عمل المستخدمين الذين يقدمون خدمات منزلية لأصحاب عملهم أو لأفراد أسر أصحاب عملهم، بغض النظر عما إذا كانوا يقيمون في منزل أسرة صاحب العمل أو لا يقيمون فيه.

ويتضمن القسم ١(٢) في هذا التعريف الأسر التي يديرها كيان مؤسسي:

لا فارق بين ما إذا كانت الأسرة خاضعة لإدارة شخص معنوي أو شخص طبيعي لصالح أفرادها أو طرف ثالث.

ومع ذلك، لا ينطبق ذلك عندما يكون العمل المنزلي الذي يؤديه موظف لدى شخص معنوي، مشمولاً باتفاق جماعي.

وفي بيلاروس، يتناول الفصل ٢٦، المواد ٣٠٨ إلى ٣١٤ من قانون العمل، ١٩٩٩، الظروف المحددة لاستخدام العمال المنزليين. وفي المادة ٣٠٨، يعرف العمال المنزليون بأنهم الأشخاص الذين يعملون، في إطار عقد عمل، في منزل أفراد، بتقديم الخدمات المنصوص عليها في القانون. وتضيف المادة ٣٠٨(٢) أن الأشخاص القائمين برعاية المعاقين خلال خدمتهم العسكرية، والمعوقين والأشخاص الذين تجاوز أعمارهم ٨٠ سنة والأطفال دون سن ١٨ والمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ليسوا من العمال المنزليين وتغطيهم لائحة منفصلة. وتضيف المادة ٣١٠ مزيداً من التفاصيل عن تحريم عقود الاستخدام من أجل الخدمات المنزلية مع أفراد العائلة المقربين.

ويعرف قانون العاملين المنزليين، الصادر بتاريخ ١ تموز/يوليه ١٩٦١ في بربادوس، المادة ٢، «العامل المنزلي»، على أنه «أي شخص يعمل بمكافأة لغرض أداء الأعمال المنزلية في مسكن خاص».

(٢٤) تقدم توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، إرشادات محددة في هذا الصدد.

ويعترف القانون بأن علاقة استخدام العامل المنزلي قد تشمل الفرد من الخاصة أو الوكيل، أو كليهما، ويعرّف صاحب العمل على النحو التالي:

أي شخص يستخدم عاملاً منزلياً أو أكثر (بما في ذلك) أي وكيل أو مدير أو ممثل لهذا الشخص، سواء كان مسؤولاً مباشراً أو غير مباشر عن دفع أجر العامل المنزلي بشكل كلي أو جزئي.

ويعرف المرسوم رقم (PRES/PM/MTSS/٨٠٧-٢٠١٠) الصادر بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ في **بوركينافاسو**، بشأن إرساء ظروف عمل العمال المنزليين، نطاق تطبيقه على النحو التالي:

يعتبر بمثابة عمال منزليين: العمال المنخرطون في خدمة منزل أو العاملون في منزل لدى أكثر من أصحاب العمل ممن لا يسعون إلى تحقيق الربح من خلال هذا العمل.

وفي **كمبوديا**، يعرف قانون العمل، المادة ٤، العمال المنزليين وفي الأسر على النحو التالي: العمال الذين يعملون لرعاية صاحب المنزل أو المالك في مقابل أجر. وتشمل هذه المجموعة الخادمت والحارس والسائقين وعمال الحدائق، ومهن أخرى مماثلة، طالما أن «صاحب المنزل» يوظفهم للعمل مباشرة في محل إقامته.

وفي **فرنسا**، يقدم قانون العمل، المادة (١-L٧٢٢١) التعريف التالي: «العامل المنزلي هو شخص يستخدمه أفراد للقيام بالعمل المنزلي». ويعكس الاتفاق الجماعي الوطني للمستخدمين لدى أصحاب العمل الفرديين في المادة ١ (أ)، مجموعة العاملين المؤقتين أو الدائمين المنخرطين في عمل منزلي، وتصف علاقات العمل على النحو التالي:

الطبيعة الخاصة لهذا النشاط هي العمل في منزل صاحب العمل الفردي... ويمكن للعامل أن يكون أي شخص يعمل بشكل دائم أو جزئي، ويؤدي كامل أو بعض المهام المنزلية المتصلة بالتنظيف أو الأسرة... ولا يجوز لصاحب العمل الفردي السعي وراء الربح من خلال هذا العمل.

وينص قانون العمل في **كازاخستان**، في المادة ٢١٤ (١)، على أن العمال المنزليين هم أولئك الذين يؤدون عملاً (خدمات) في منازل أصحاب العمل (الأشخاص الطبيعيين). في حين أن قانون العمل ينطبق بشكل عام على العاملين المنزليين؛ والفصل ٢٢ (المواد ٢١٤ إلى ٢١٨) يضع عدداً من الأحكام المتعلقة بهم على وجه التحديد.

وبالمثل، فإن قوانين العمل في **قيرغيزستان** وجمهورية **مولدوفا** و**روسيا الاتحادية** و**تركمانستان**، تخصص جميعها فصلاً للعمال المستخدمين من قبل «أصحاب العمل (الأشخاص الطبيعيين)».

ويعرّف قانون العمل في **الفلبين**، في المادة ١٤١، «الخدمة المنزلية أو الأسرية»، على أنها: خدمة في منزل صاحب العمل، عادة ما تكون ضرورية أو مرغوباً فيها لأعمال الصيانة والتمتع به، وتتضمن الخدمة للراحة الشخصية وراحة أفراد عائلة صاحب العمل.

وفي **جنوب أفريقيا**، يغطي التحديد القطاعي ٧، المادة ١، صراحة العمال المنزليين «المستخدمين أو الذين توردهم وكالات الاستخدام». وتوضح المادة ٢٩ (١) أيضاً هذا النوع من علاقة العمل:

العامل المنزلي الذي وفرت خدماته من قبل وكالة استخدام، يكون مستخدماً لدى وكالة الاستخدام هذه... إذا كانت وكالة الاستخدام تدفع أجر العامل المنزلي.

وفي **اسبانيا**، تعرّف المادة ١ من المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠) الصادر بتاريخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، علاقة العمل المنزلي على النحو التالي:

(٢) علاقة العمل الخاصة للعمال في المنازل تعتبر تلك التي أبرمت بين رب البيت بصفته صاحب العمل وعامل يؤدي خلال عمله لدى صاحب العمل هذا في إطار علاقة عمل تبعية، خدمة بأجر في المنزل.

(٣) في مفهوم علاقة العمل الخاصة هذه، وجب اعتبار صاحب العمل هو رب البيت، الذي قد يكون صاحب المنزل أو المقيم الذي يكون المنزل أو محل الإقامة الذي تؤدي فيه الخدمات المنزلية، مملوكاً أو مستأجراً باسمه وإذا كانت تأدية هذه الخدمات لصالح شخصين أو أكثر يعيشون معاً في نفس الوحدة السكنية، ولكن لا يشكلون أسرة أو كياناً قانونياً، يعتبر رب البيت إما المقيم في الوحدة السكنية أو الشخص الممثل للمقيمين، وهو وضع يمكن أن يشغله على التوالي كل فرد من أفراد المجموعة.

(٤) تغطي علاقة العمل الخاصة هذه أداء الخدمات أو الأنشطة للأسرة، والتي قد تكون أي نوع من المهام المنزلية، مثل التدبير المنزلي أو مهام الرعاية المنزلية فيما يتعلق بالمنزل بأكمله أو بجزء منه، أو رعاية أفراد الأسرة أو الأشخاص الذين هم جزء من الأسرة أو من محيطها، فضلاً عن واجبات أخرى تؤدي كجزء من المهام المنزلية بشكل عام، مثل رعاية الأطفال والبيستنة وقيادة المركبات أو القيام بأنشطة مماثلة.

وتشمل المادة ٢ أحكاماً صريحة تستبعد بعض علاقات العمل من تغطية المرسوم، لأنها مشمولة بقوانين أخرى (العمال المنزليون المستخدمون من قبل الأشخاص الاعتباريين)، وبعض أشكال العمل في المنازل الخاصة (على سبيل المثال، العمل الخيري وخدمات الجوار أو الأعمال غير مدفوعة الأجر، التي يؤديها أحد أفراد الأسرة).

وفي **أرمينيا**، خصصت المادة ٩٧ من قانون العمل لعام ٢٠٠٤ لعقود العمل، التي يؤدي العامل بمقتضاها خدمات ذات طابع شخصي داخل المنزل. وقد حذف هذا الحكم الخاص في عام ٢٠١٠، من أجل إدراج العمال المنزليين في النطاق العام لتطبيق أحكام قانون العمل في أرمينيا.

٣. إضفاء الطابع الرسمي على علاقة العمل

يمكن لقانون العمل أن يقدم مساهمة كبيرة لنقل العمال المنزليين من ترتيبات العمل غير الرسمية وغير المؤكدة في كثير من الأحيان إلى علاقات عمل رسمية. ويعتبر عقد العمل المكتوب أمراً هاماً في هذا الصدد. وحتى عندما يغيب في القانون شرط صريح بوجود عقد مكتوب، قد تلعب الصكوك التشريعية مع ذلك دوراً مهماً في توضيح حقوق واستحقاقات والتزامات الأطراف في علاقة العمل عن طريق اشتراط النص على بعض الشروط والظروف بشأن العمالة كتابة عند بدء العمل، وتقديمها إلى العامل (على سبيل المثال، في شكل بيان تفصيل أو خطاب تعيين). وبالإضافة إلى تشجيع العقود المكتوبة أو شروط وأحكام التوظيف، فإنه من المهم أيضاً أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون متفهمين لها.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٧

تخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى

مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

- (أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛
- (ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛
- (ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛
- (د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- (هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛
- (و) ساعات العمل العادية؛
- (ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛
- (ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛
- (ط) فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛
- (ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛
- (ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)

الفقرة ٦

- (١) ينبغي للدول الأعضاء، عند الضرورة، أن توفر المساعدة المناسبة لضمان أن يفهم العمال المنزليون مضمون شروط وظروف عملهم.
- (٢) بالإضافة إلى المواصفات الواردة في المادة ٧ من الاتفاقية، ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي:
- (أ) وصف للمهام؛
- (ب) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى، إن كانت مطبقة؛
- (ج) معدل دفع أو تعويض ساعات العمل الإضافية والبقاء في الاحتياط بما يتماشى مع المادة ١٠ (٣) من الاتفاقية؛
- (د) أي مدفوعات أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛
- (هـ) أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية؛
- (و) تفاصيل أي مأوى مقدم؛
- (ز) أي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل.

٣-١ عقود مكتوبة أو تفاصيل التوظيف

قد يكون اشتراط عقد مكتوب للعمال المنزليين خطوة هامة في إعادة تحديد موقع العمل المنزلي من القطاع غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. والعقد المكتوب يبطل المشاكل بأثبات وجود علاقة استخدام والشروط الموافق عليها، في حالة نشوب خلاف بين الأطراف. ونظراً لعزلة العمال المنزليين واستضعافهم وزيادة احتمال عدم معرفتهم بحقوقهم القانونية، فإن عقد العمل المكتوب يلعب دوراً هاماً في تمكين العمال المنزليين في نطاق علاقة الاستخدام.

وتطبق بعض البلدان شرط العقود المكتوبة في قطاع العمل المنزلي بالإضافة إلى إتاحة عقود نموذجية لتسهيل الامتثال (انظر القسم ٣-٢). وتكون العقود المكتوبة في بعض الأحيان إلزامية لبعض فئات العمال المنزليين من ذوي الاحتياجات المتزايدة من الحماية، مثل العمال المنزليين المهاجرين أو المستخدمين من قبل وكالات الاستخدام.^{٢٥}

٢٥) انظر توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨)، الفقرة ٥، والاتفاقية رقم ٩٧، المرفق الأول، المادة ٥. هذه الصكوك تنص على عقود عمل مكتوبة للوكالة والعمال المهاجرين على التوالي.

أمثلة وضع اشتراطات العقود المكتوبة

في فرنسا، تنص المادة ٧ من الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي أصحاب العمل الفرديين على ما يلي: يحزر الاتفاق بين صاحب العمل والعامل في شكل عقد مكتوب يوضع إما وقت التعيين أو في نهاية فترة الاختبار على أقصى تقدير.

وفي بيلاروس، يجب أن تكون جميع عقود العمل مكتوبة. ومع ذلك، تنص المادة ٣٠٩ من قانون العمل لعام ١٩٩٩ على أن عقد العمل مع العامل المنزلي ليس ضرورياً إذا كان العمل لمدة قصيرة (عشرة أيام في الشهر). ويجب أن يكون عقد العمل مع العامل المنزلي مسجلاً في البلدية المحلية في غضون سبعة أيام بعد التوقيع عليه.

وفي جمهورية مولدوفا، ينص قانون العمل لعام ٢٠٠٣، في المادة ٢٨٣، على أنه يجب على أي عقد عمل مع صاحب العمل (شخص طبيعي) أن يكون مكتوباً ويحتوي على جميع الأحكام المطلوبة بموجب الشروط العامة لأي عقد عمل. ويتعين على صاحب العمل أن يسجل عقد العمل في الإدارة العامة المحلية التي ترسل نسخة منه إلى إدارة تفتيش العمل المحلية.

وفي إسبانيا، يعرف المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠) الصادر بتاريخ ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، في المادة ٥ علاقة توظيف العمل المنزلي على النحو التالي:

- (١) يجوز إبرام عقود العمل شفوية أو كتابة. ويجب أن تحرر كتابة في الحالات المنصوص عليها في القانون بشأن نوع معين من العمل. وعلى أي حال، توضع العقود كتابة فيما يتعلق بالعقود ذات الفترات المحددة بأربعة أسابيع أو أكثر.
- (٢) في حالة غياب عقد مكتوب، يفترض وجود عقد عمل متفرغ وغير محدد المدة فيما يتعلق بالفترات التعاقدية التي تتجاوز مدتها أربعة أسابيع، ما لم يمكن إثبات أن الخدمات تؤدي بصفة مؤقتة أو جزئية.

وهناك تشريعات في بعض البلدان لا تتطلب بصراحة عقداً مكتوباً، ولكنها تطالب صاحب العمل بتزويد العامل المنزلي ببيان كتابي تحدد فيه أحكام وشروط التوظيف.

أمثلة وضع اشتراطات الأحكام والشروط المكتوبة

في النمسا، ينص قانون مساعدة العمال المنزليين والموظفين المنزليين، في المادة ٢ (١) منه على أنه: عند الدخول في علاقة العمل، تسجل أهم الحقوق والواجبات الناشئة من هذه العلاقة في ما يسمى بخطاب التعيين. ويوقع على هذا الخطاب صاحب العمل والموظف أو في حالة الموظف دون السن، يوقع ممثله القانوني، وتسلم نسخة من خطاب التعيين إلى الموظف.

ويشترط التحديد القطاعي ٧ في جنوب أفريقيا قائمة من التفاصيل المكتوبة في بداية علاقة العمل (انظر المادة ٩-١). وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، ينص قانون العمل وعلاقات العمل، ٢٠٠٤، على توفير تفاصيل مستفيضة مكتوبة في بداية التوظيف (انظر المادة ١٥-١).

وهناك عنصر يجدر ذكره في تشريع كل من جمهورية تنزانيا المتحدة وجنوب أفريقيا، وهو أنه في الحالتين يجب على صاحب العمل ضمان توضيح الشروط إلى العامل المنزلي بشكل يفهمه. وقد تكون مثل هذه الأحكام نتيجة طبيعية هامة لشرط وجود عقد مكتوب، وعلى هذا النحو يكون الشرط القانوني ذا قيمة عملية إذا كان العامل، الذي قد يكون قادراً على القراءة أو غير قادر، على تفهم تام للشروط. ومثل هذه الأحكام قد تظهر أيضاً في الصكوك التشريعية أو الاتفاقات الشائبة المعنية على وجه التحديد بعقود العمال المهاجرين المكتوبة (انظر القسم ٣-٤ «العمال المنزليون المهاجرون»).

ولعقد العمل المكتوب فائدة في تقليل الصعوبات في إثبات وجود علاقة العمل (وشروطها المحددة)، في حالة وقوع خلاف بين الطرفين. ويمكن حماية قدرة العامل المنزلي على تأكيد حقوقه داخل علاقة العمل بشكل أكبر من خلال التشريعات التي تضع بوضوح عبء اثبات وجود علاقة العمل أو شروطها الخاصة على الطرف الأكثر قدرة على تحملها (انظر مثال جمهورية تنزانيا المتحدة أدناه).^{٢٦} ويمكن الجمع بين متطلبات العقود المكتوبة أو بيانات التفاصيل وبين اشتراط تسجيل علاقة العمل لدى السلطة المختصة (انظر مثال مالي أدناه).

٢٦ انظر توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، الفقرات ٩-١٥.

أمثلة تسجيل علاقة العمل أو إثبات وجودها

يضع قانون العمل وعلاقات العمل، المادة ١٥ (٦)، في جمهورية تنزانيا المتحدة، عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل فيما يتعلق بشروط التوظيف، عند غياب عقد مكتوب أو تفاصيل مكتوبة: إذا لم يتمكن صاحب العمل، عند أي إجراءات قانونية، من تبيان العقد المكتوب أو التفاصيل المكتوبة المنصوص عليها في البند (١)، يقع عبء إثبات أو دحض شرط توظيف مزعوم، منصوص عليه في البند (١)، على عاتق صاحب العمل.

وفي مالي، ينص المرسوم رقم (P-RM/١٧٨-٩٦) بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦، الصادر بموجب قانون العمل، على ما يلي:

المادة (٠.٥-٨٦.D) - يجب أن يبرم عقد محدد المدة بشكل كتابي ويصدر في ثلاث نسخ. وإذا أبرم العقد لمدة تزيد على ثلاثة أشهر، يجب إيداع إحدى نسخ العقد لدى إدارة تفتيش العمل.

المادة (٠.٦-٨٦.D) - عندما يبرم العقد لفترة غير محددة، يتعين على صاحب العمل أن يقدم في بداية أو في نهاية فترة الاختبار على أقصى تقدير، خطاب تعيين يحدد فيه شروط العمل، بما في ذلك تلك التي تتعلق بساعات العمل والراحة الأسبوعية والأجر، عند الاقتضاء، والبدلات العينية.

تصدر ثلاث نسخ من خطاب التعيين هذا موقعة من قبل صاحب العمل، الذي يحتفظ بالنسخة الأصلية. ويتم تسليم نسخة إلى العامل ونسخة أخرى إلى إدارة التفتيش المعنية.

وفي كازاخستان، ينص قانون العمل لعام ٢٠٠٧ في المادة ٢١٤ (٣)، على أن: «يتم اثبات توظيف عامل منزلي بموجب عقد عمل».

وفي قبرغيزستان، تنص المادة ٣٥٧ من قانون العمل لسنة ٢٠٠٤، المعدل في عام ٢٠٠٩ (الخاص بالتوظيف من قبل «الأشخاص الطبيعيين»)، على ما يلي:

إن الوثيقة التي تؤكد فترة التوظيف من قبل صاحب العمل (الشخص الطبيعي) هي عقد عمل مكتوب أو بيان في كراسة العمل.

يحق لصاحب العمل (الشخص الطبيعي) المسجل بصفة مقاول فردي ولديه ختم، تسجيل بيانات رسمية في كراسة عمل العامل.

بالإشارة إلى المادة ٧ (ط) من الاتفاقية رقم ١٨٩، ينبغي لعقد العمل المبرم مع العمال المنزليين أن يقدم بالتفصيل شروط فترة الاختبار. ووفقاً لاتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، في المادة ٢ (١) (ب) يجب أن تكون هذه المدة محددة مقدماً ومعقولة.^{٢٧}

٢٧) وترد أمثلة عدة من تنظيم فترة الاختبار في EPLex، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات حماية الاستخدام.

٢-٣ العقود النموذجية

العقود النموذجية هي نماذج تساعد العمال المنزليين وأصحاب عملهم على إضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل من خلال اتفاق مكتوب. وتضع العقود النموذجية البنود الموحدة المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام وغيرها من المسائل التي يتعين إدراجها في عقد العمل، في حين تترك للطرفين مهمة استكمال الشروط أو التكيف معها وفقاً للاتفاق الذي تم التوصل إليها.

وتساعد العقود النموذجية أصحاب العمل على الامتثال مع المتطلبات القانونية المتعلقة بظروف العمل ومستحقات العمال المنزليين، التي قد تتضمنها. وفي الوقت نفسه، يمكنها أن تلفت انتباه العامل إلى حقوقه المنصوص عليها في التشريع. والأهم من ذلك، يمكن للعقود النموذجية أن تساعد الطرفين على المناقشة والاتفاق على وضع تفاهات فيما يتعلق بتنظيم وقت العمل والأجر والإعانات الاجتماعية وغيرها من الشروط والأحكام الأساسية.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٦ (٣) و (٤)

- (٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.
- (٤) ينبغي أن يكون العقد النموذجي متاحاً مجاناً وفي جميع الأوقات، للعمال المنزليين ولأصحاب العمل وللمنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً.

أمثلة

استخدام العقود النموذجية أو التفاصيل المكتوبة

في **النمسا**، يرفق نموذج بيان التفاصيل، الذي يتعين أن يوقعه الطرفان، بقانون مساعدة العمال المنزليين والموظفين المنزليين.

وفي **فرنسا**، أدرج عقد نموذجي كمرفق لاتفاق جماعي وطني يغطي العمل المنزلي.

وفي **جنوب أفريقيا**، يتم إرفاق تفاصيل مكتوبة بالتحديد القطاعي ٧.

٣-٣ العمال المنزليون المهاجرون

يرتدي اشتراط عقد مكتوب أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المنزليين الذين يعبرون الحدود الوطنية بحثاً عن العمل. ويعتبرون من بين العمال المنزليين الأكثر استضعافاً في العالم. وبالنسبة لهؤلاء العمال، يعتبر تكوين فهم مفصل عن العمل الذي يتوقع منهم أداءه في بلد التوظيف والظروف والشروط السارية في مجال العمل، أمراً ذا أهمية خاصة.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٨ (١)

تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ٧، قبل عبور الحدود الوطنية بفرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.

ويجوز وضع الشروط القانونية لعقود العمل المكتوبة للمهاجرين، في تشريعات بلد المنشأ، وربما بالاشتراك مع نظام للإشراف على العقود (على سبيل المثال، مكتب سري لانكا لقانون العمل في الخارج رقم ٢١ لسنة ١٩٨٥، أو قانون العمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج لعام ١٩٩٥، والقانون الجمهوري رقم ٨٠٤٢). وكثيراً ما يتم تعزيز التشريعات الوطنية في هذا الشأن وتفعيلها من خلال الاتفاقات الثنائية.

أمثلة

الاتفاق الثنائي بشأن العقود بين العمال المهاجرين وأصحاب عملهم

الاتفاق بين الفلبين وقطر بتاريخ ١٠ أيار/مايو ١٩٩٧^١ بشأن توظيف العمال الفلبينيين في قطر، يتطلب أن يحدد عقد العمل ظروف وشروط العمل بما يتفق مع قانون العمل القطري (المادة ٦) ولكن يجب إضافة بيان تفصيلي بالتزامات صاحب العمل فيما يتعلق بسكن العامل والعلاج الطبي له (المادة ٧). ويجب التصديق على العقد من قبل السلطات القطرية (وزارة العمل)، والتحقق منه والمصادقة عليه من قبل سفارة أو قنصلية الفلبين في قطر (المادة ٩). وعند إبرام العقد في الفلبين، يخضع للتصديق عليه من قبل إدارة العمالة الفلبينية في الخارج والتحقق منه والمصادقة عليه من قبل سفارة أو قنصلية قطر المعتمدة في الفلبين.

(١) يمكن الاطلاع على الاتفاق على العنوان التالي:

http://www.poea.gov.ph/lmi_kiosk/Bilateral20%Agreements/BLA-QATAR.pdf

وفي سياق هجرة اليد العاملة، يمكن للأحكام القانونية أن تضع مسؤولية شرح عقود العمل على عاتق وكالات التوظيف أو سلطات العمل في بلد المنشأ.

أمثلة

تحديد المسؤولية لشرح العقد للعمال المهاجر

يشترط قانون مكتب العمالة في الخارج في **سري لانكا**، رقم ٢١ لسنة ١٩٨٥، أن يرسل العقد مصدقاً عليه من قبل المكتب قبل مغادرة عامل. وتنص المادة ٤٠ (١) على ما يلي:

يتعين لعقد العمل بين صاحب العمل في الخارج والشخص المعين للعمل لدى صاحب العمل هذا، وقبل أن يتم التوقيع عليه من قبل صاحب العمل أو من يمثله أو وكيله، أن يقرأ ويوضح لهذا الشخص^١ في لغة يفهمها.

وقد أبرمت **إندونيسيا وجمهورية كوريا** مذكرة تفاهم في ٣٠ تموز/ يوليه ٢٠٠٤ بشأن إرسال العمال الإندونيسيين إلى جمهورية كوريا، تنص في الفقرة ٥ منها على ما يلي:

تشرح الوكالة المرسل (هنا وكالة حكومية) للعمال محتوى عقد العمل (المشروع) المرسل من قبل صاحب العمل في جمهورية كوريا، بحيث يمكنهم فهم العقد بشكل كامل.

(١) تلاحظ منظمة العمل الدولية أن الحكم التشريعي المذكور لا يشير صراحة إلى نوع الجنس، ويكرر أنه ينبغي صياغة التشريع إلى أقصى حد ممكن بطريقة واضحة تشمل الجنسين. وهذا أمر مهم لا سيما في مجال العمل المنزلي الذي تقوم بأدائه النساء إلى حد كبير.

وفي الوقت نفسه، قد تقتضي قوانين العمل في بلد التوظيف وجود عقد عمل مكتوب في حالة العمال المهاجرين. وقد اعتمد عدد من الدول عقوداً موحدة، وضعت للاستخدام الإلزامي من خلال التشريعات واللوائح الحكومية، والتي قد تكون وسيلة لضمان أن تكون للعمال المنزليين المعيّنين في الخارج شروط وظروف عمل واضحة وسارية المفعول تتسجم مع القوانين الوطنية.

أمثلة

استخدام عقود موحدة للعمال المهاجرين

في كندا، يطلب من مقدمي الرعاية الأجانب المقيمين في المنزل ومن أصحاب عملهم التوقيع على عقد عمل خطي يقدم إلى السلطات في إطار إجراءات منح رخص العمل والتأشيرات. ويجب أن يحتوي العقد على مجموعة من الأحكام الإلزامية الخاصة بالإعانات المدفوعة من صاحب العمل وواجبات الوظيفة وساعات العمل والأجور والسكن واستحقاقات الإجازة وإنهاء الخدمة. ولتسهيل الامتثال يتاح نموذج للعقد^١.

وفي هونغ كونغ، الصين، يستعان بعقد عمل موحد صادر عن وزارة الهجرة فيما يتعلق بالعمال المنزليين المعينين من الخارج، يحتوي على أحكام موضوعية مفصلة، بما في ذلك أن على صاحب العمل أن يدفع تكاليف الإعادة إلى الوطن عند انقضاء العقد. ويتضمن العقد على سبيل المرجع بعض معايير العمل تم النص عليها في قانون العمل.^٢

(١) نموذج عقد العمل متاح على: <http://www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/sample-contract.asp>

(٢) عقد العمل الموحد متاح على: <http://www.immd.gov.hk/ehhtml/id407form.htm>

وفي حين قد تستخدم العقود الموحدة والاتفاقات الثنائية في بعض الحالات، بمثابة وظيفة تنظيمية، حيث تسد بعض الثغرات الموجودة في التشريعات المطبقة على العمال المنزليين، ينبغي لفائدتها في هذا الصدد ألا تغطي على أهمية وضع الأطر التشريعية الشاملة لحماية العمال المنزليين في بلاد التوظيف. ومع ذلك، فإنها قد تقوم بالمهمة القيمة المتمثلة في جعل متطلبات النظم القانونية مألوفة وقابلة للتنفيذ لصالح العمال المنزليين وأصحاب عملهم.



٤. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

ينبغي لتشريعات العمل إيلاء الاهتمام الواجب لحماية المبادئ والحقوق المشار إليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨. وهي الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والقضاء على عمل الأطفال والقضاء الفعلي على العمل الجبري والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وهذه المبادئ والحقوق منصوص عليها في الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي تنطبق على جميع العاملين.^{٢٨} وتشير الاتفاقية رقم ١٨٩ إليها في المادة ٣(٢)، حيث تسلط الضوء على أهميتها في سياق العمل المنزلي.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٣(٢)

تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ 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.

ويلاحظ أن العمال المنزليين عرضة بشكل خاص لانتهاك هذه الحقوق الأساسية في العمل، نظراً للروابط التاريخية بين العمل المنزلي والرق وأشكال أخرى من العبودية، وأنماط التمييز المستمرة على أساس الجنس، والعرق والأصل الاجتماعي وأسباب أخرى، وكذلك لكون العمل المنزلي كثيراً ما يؤدي بصورة غير رسمية. وتعتبر التدابير التشريعية لضمان الاحترام والتطبيق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل المنزلي، ضرورية لتمكين العمال المنزليين وضمان شروط عمل لائق لهم.

ولا يحاول هذا الفصل تقديم توجيه شامل لكيفية وضع تشريعات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهو ما قد يتجاوز غرض ونطاق هذه المبادئ التوجيهية.^{٢٩} ومع ذلك، فإن الأقسام الواردة أدناه تسلط الضوء على بعض المجالات التي يحتاج فيها العمال المنزليون إلى حماية محددة وتقدم عدداً من الأمثلة المختارة عن الأحكام القانونية التي تعالجها.

٢٨) الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و٨٧ و٩٨ و١٠٠ و١٠٥ و١١١ و١٣٨ و١٨٢. انظر القسم ١-٤ للحصول على قائمة تشمل العناوين.

٢٩) في هذا الصدد انظر أيضاً المبادئ التوجيهية لتشريعات العمل لمنظمة العمل الدولية، المتاحة على:

<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

٤-١ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

تعتبر عزلة العمال المنزليين والغياب المعتاد لزملاء العمل، من التحديات التي تواجه عملية ممارسة العمال المنزليين لحق الحرية النقابية. قد توجد أيضاً موانع أمام الحرية النقابية في المجال القانوني. وفي حين يعتبر تشكيل المنظمات العمالية أو منظمات أصحاب العمل والانضمام إليها مسألة تهم العمال وأصحاب العمل المعنيين، فالدولة تتحمل أيضاً مسؤولية حماية حق العمال المنزليين في الحرية النقابية. وفي الواقع، يتطلب تحقيق الحق في المفاوضة الجماعية، في المقام الأول، وجود منظمات للعمال ولأصحاب العمل لتمثيل العمال المنزليين وأصحاب عملهم.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٣ (٣)

عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنا بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٢

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 منظمات العمال أو اتحاداتهم أو اتحاداتهم العامة؛
- (ب) إيلاء العناية لاتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، من أجل تعزيز مصالح أعضائها على نحو فعال، شريطة حماية استقلال واستقلالية هذه المنظمات في جميع الأوقات وضمن القانون.

٤-١-١ ضمان تغطية قانونية فعالة

من المهم أن تشمل التشريعات التي تكفل الحرية النقابية العمال المنزليين وأصحاب عملهم في تغطيتها. وفي العديد من الولايات القضائية، يكون العمال المنزليون مشمولين رسمياً في الواقع بالأحكام القانونية المتعلقة بالحرية النقابية.^{٢٠} وقد أعادت بعض الدول التأكيد على سريان الحقوق الدستورية في مجال الحرية النقابية على العمال المنزليين.

(٢٠) مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، ص ١٧.

أمثلة إعادة تأكيد الحقوق القائمة في الحرية النقابية

في **أيرلندا**، تؤكد مدونة الممارسات لحماية الأشخاص العاملين في منازل الآخرين، مرة أخرى، في المادة ٥-١٢، انطباق حقوق العمال الدستورية على العمال المنزليين في اختيار ما إذا يريدون أن تمثلهم إحدى النقابات:

وفقاً للقانون الأيرلندي، لا يجوز لصاحب العمل أن يقيد حق الموظف في الانتماء النقابي بما يتفق مع حق الموظف الدستوري في الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة عمال.

وفي **مالي**، ينص المرسوم رقم (P-RM/١٧٨-٩٦) بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦، الصادر بموجب قانون العمل، في المادة (D.٨٦-١) على ما يلي:

يتمتع الموظفون العاملون في المنازل بحرية الرأي وحرية الممارسة الكاملة لحقهم في التنظيم، وفقاً لأحكام قانون العمل.

وفي بعض الحالات، ترد الضمانات بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، في التشريع الذي يستبعد العمال المنزليين. وفي مثل هذه الحالات، ينبغي النظر في تعديل التشريع من أجل تغطية العمال المنزليين.

أمثلة تعديل التشريعات التي تستبعد حق العمال المنزليين في المفاوضة الجماعية

ألغت **كندا (كيبيك)** المادة ٢(ج) من قانون معايير العمل، التي كانت تستبعد العمال المنزليين، وبالتالي وسعت نطاق حماية حقوق العمل لتشمل العمال المنزليين، بما في ذلك حق التنظيم.

٤-١-٢ تعزيز المفاوضة الجماعية

إن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحق في تشكيل منظمات من اختيارهم والانضمام إليها، هو شرط مسبق لممارستهم حق المفاوضة الجماعية. ويمكن للحكومات أن تتخذ تدابير، بما في ذلك من خلال قانون العمل، لتشجيع تطوير مثل هذا التمثيل والتفاوض عن طريق خلق مناخ قانوني ومؤسسي مؤات في هذا الصدد. وحيثما

(٢١) انظر: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، المرجع السابق، الفقرة ٢٧٧.

كان هناك تفاوض جماعي في العمل المنزلي، ساهمت الاتفاقيات الجماعية بشكل واضح في تحسين ظروف عمل العاملين بالمنازل. وتستفيد المعايير التي نشأت من خلال المفاوضة الجماعية من الخبرة التي تم تطويرها من قبل الشركاء الاجتماعيين وتتمتع بقدرة لتكييف الإطار القانوني مع خصوصيات القطاع.

أمثلة

التدابير التشريعية لتعزيز المفاوضة الجماعية

في **كاليفورنيا**، الولايات المتحدة، نصت قوانين الولاية في عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٣ على السماح للمقاطعات الفردية في ولاية كاليفورنيا بإصدار مراسيم السلطة العامة، لتمكين السلطات العامة أن تمثل وكالة الولاية التي تمويل خدمات رعاية المسنين، التي يقدمها عمال الرعاية المنزلية. ونتيجة لهذا التشريع، استطاعت النقابة الممثلة للعاملين في الرعاية المنزلية في عدة مقاطعات أن تتخرب في المفاوضة الجماعية نيابة عن العمال مع السلطات العامة التي أنشئت في تلك المقاطعات، والتي مثلت الولاية كصاحب العمل لأغراض المفاوضة.^١

وفي **أوروغواي**، ينص القانون رقم (١٨,٠٦٥)، المادة ٦، على أن الحد الأدنى لأجور العاملين المنزليين يحدد وفقاً للقانون رقم (١٠,٤٤٩) المؤرخ ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٤٣، الذي ينص على إنشاء مجالس الأجور. ونتيجة لذلك، أنشئ مجلس ثلاثي جديد للتفاوض على الأجور وغيرها من الشروط الخاصة بالعاملين المنزليين، مما أدى إلى دعم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب عملهم، وتحديد الاتحاد الوطني للعمال المنزليين ورابطة ربات البيوت في أوروغواي، على التوالي.^٢

(١) انظر:

L.Delp and K. Quan: "Homecare worker organizing in California: An analysis of a successful (23 .p,1.No ,27 .Vol ,2002) strategy", in Labour Studies Journal

(ذكر في: مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، المرجع السابق، الفقرة ٢٦).

(٢) مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، الفقرة ٢٦٨.

٤-٢ استئصال العمل الجبري

سن التشريعات المناسبة أمر بالغ الأهمية في حماية العمال المنزليين من ممارسات العمل الجبري أو الإلزامي، التي يتعرضون لها بشكل خاص بسبب ظروفهم المعزولة داخل المنازل الخاصة، ونتيجة لممارسات التوظيف التعسفية أو المزورة.^{٣٢} وتعرف الاتفاقية رقم ٢٩ العمل الجبري أو الإلزامي على أنه كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره.^{٣٣} ويعاقب على تكليف غير مشروع

(٣٢) انظر العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، المرجع السابق، الفقرات ٦٤-٦٨، ومكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه. التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرات ١٣٩-١٤٤.

(٣٣) الاتفاقية رقم ٢٩، المادة ٢ (١).

بعمل جبري أو إلزامي باعتباره جريمة جنائية.^{٣٤}

وينبغي على التشريعات الوطنية التي تحظر العمل الجبري أن تشمل العاملين المنزليين. ويجوز للقوانين أو اللوائح المخصصة لحماية العاملين المنزليين أن تؤكد محظورات العمل الجبري الواردة في التشريعات السارية بشكل عام.

أمثلة حظر العمل الجبري

في كمبوديا، يتضمن قانون العمل حظراً عاماً للعمل الجبري والإلزامي في المادة ١٥، التي تنص صراحة على أن الحظر ينطبق على الجميع، بمن فيهم العمال المنزليون.

وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، ينظر قانون التوظيف وعلاقات العمل لسنة ٢٠٠٤، الذي ينطبق على العاملين المنزليين، إلى العمل الجبري على أنه جريمة، في الفقرة (باء) (٦). والأحكام مصاغة على نسق اتفاقيات العمل الجبري الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

وفي التحديد القطاعي ٧ في جنوب أفريقيا، تكرر المادة ٢٣ (٤) حظر العمل الجبري، المنصوص عليه في الدستور وقانون الشروط الأساسية للعمل (المادة ٤٨) وتطبق العقوبات المقررة في المادة ٩٣ من القانون (السجن ثلاث سنوات كحد أقصى).

وحتى عندما يدخل العامل المنزلي طوعاً في علاقة العمل، قد يصبح العمل ذا طابع إلزامي في بعض الظروف، ولا سيما تلك التي تتداخل مع قدرة العامل المنزلي على الانسحاب من علاقة العمل.^{٣٥} والظروف التي قد تحول طبيعة عمل العامل المنزلي من عمل طوعي إلى إجباري تشمل الحبس المادي في مكان العمل والإكراه النفسي في شكل تهديدات معقولة بعقوبات (مثل فقدان العمل) أو الاعتداء الجنسي أو المديونية المصطنعة أو الخداع فيما يتعلق بطبيعة الاستخدام أو شروطه أو احتجاز الأجور أو الاحتفاظ بوثائق الهوية.^{٣٦}

٣٤ المرجع نفسه، المادة ٢٥.

٣٥ مكتب العمل الدولي: القضاء على العمل الجبري. دراسة استقصائية عامة بشأن اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرات ٣٧-٤١.

٣٦ المرجع نفسه. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في الملاحظة الفردية الأخيرة التي صدرت فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٢٩ والتي تعترف «بالوضع الهش للعمال المهاجرين، ولا سيما العمال المنزليون المهاجرون، الذين يواجهون في كثير من الأحيان سياسات عمالة مثل نظام «الكفالة» ويخضعون لممارسات أصحاب العمل التعسفية، مثل احتجاز جوازات السفر وعدم دفع الأجور والحرمان من الحرية والإساءة الجسدية والجنسية، والتي تتسبب في أن تتحول وظائفهم إلى حالات يمكن وصفها بالعمل الجبري». انظر مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، ص. ٢٦٥.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

وضعت الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ عدداً من التدابير لمنع الحالات التي قد تصل إلى حد العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك توفير المعلومات للعمال المنزليين^{٣٧} عن شروط وظروف العمل، والحماية من جميع أشكال الاعتداء والتحرش والعنف^{٣٨} وحماية الأجور^{٣٩} وحرية التنقل^{٤٠} وحق العاملين المنزليين في الاحتفاظ بحوزتهم بوثائق الهوية والسفر،^{٤١} والحماية من الممارسات الاحتياالية أو التعسفية من قبل وكالات الاستخدام الخاصة.^{٤٢}

وقد تتطلب حماية الحرية الشخصية وحرية الحركة للعمال المنزليين بذل جهود تشريعية على مستوى القانون الجنائي. ومع اعتراف بعض البلدان المتزايد بخطر انتهاك هذه الحقوق في ظل الظروف الخاصة للعمال المنزليين، وضعت قائمة بالجرائم الجنائية والعقوبات تتناول على وجه التحديد العمل المنزلي، وقد تكون بمثابة رادع قوي لأصحاب العمل.

وعلى مثال الحبس المادي، فإن تدخل صاحب العمل في علاقات العمال المنزليين بالأصدقاء والأسرة وغيرهم من الأشخاص خارج مكان العمل، يكون له تأثير في انقطاع العامل عن الموارد والدعم التي قد تمكنه لولا ذلك من مغادرة وظيفة غير مناسبة أو استغلالية. وقد اتخذت بعض البلدان تدابير تشريعية وتنظيمية تعترف بالحاجة إلى حماية قدرة العمال المنزليين على التواصل مع الأشخاص والمؤسسات خارج مكان العمل.

أمثلة حماية حرية الحركة والاتصال

شمل قانون العقوبات في **سنغافورة** حكماً (المادة ٧٣) يجعل «الحجز غير المشروع» لعامل منزلي بمثابة جريمة يعاقب عليها القانون وتخضع إلى عقوبة مشددة بمقدار مرة ونصف العقوبة المعتادة - وهي غرامة مصحوبة بالحبس لمدة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات، حسبما إذا كانت الجريمة قد ارتكبت من قبل صاحب العمل أو أحد أفراد أسرة صاحب العمل.

وفي **أيرلندا**، ينص قانون حماية الأشخاص العاملين في منازل أشخاص آخرين، في المادة ٥-٨، على ما يلي:

يحظر على صاحب العمل أن يحجز لديه أي وثائق شخصية خاصة بموظفه (على سبيل المثال، جواز السفر أو التأشيرة أو بطاقات الهوية أو الحسابات المصرفية). ولتجنب الشك، يمكن لصاحب العمل الاحتفاظ بنسخ من هذه الوثائق حيثما تكون هذه النسخ مطلوبة لضمان الامتثال لتشريعات أخرى.

٣٧) المادة ٧ و ٨ من الاتفاقية رقم ١٨٩ والفقرة ٦ من التوصية رقم ٢٠١. انظر أيضاً الفصل ٣.

٣٨) المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٨٩ والفقرة ٧ من التوصية رقم ٢٠١. انظر أيضاً الفصل ٥.

٣٩) المادتان ١٢ و ١٥ (١) (٢) من الاتفاقية رقم ١٨٩ والفقرتان ١٤ و ١٥ من التوصية رقم ٢٠١. انظر أيضاً الفصل ٨، الباب ٢.

٤٠) المادة ٩ (ب) من الاتفاقية رقم ١٨٩. وانظر أيضاً الفصل ٧.

٤١) المادة ٩ (ج) من الاتفاقية رقم ١٨٩. وانظر أيضاً الفصل ٧.

٤٢) المادة ١٥ من الاتفاقية رقم ١٨٩. وانظر أيضاً الفصل ١٠.

في سنغافورة، تنص لوائح توظيف العمالة الأجنبية (تصاريح العمل)، المادة ٢٤، على ما يلي:
على صاحب العمل أن يتمتع عن حيازة تصريح العمل الأصلي للعامل الأجنبي وتأشيرة الدخول وان يسمح للموظف الأجنبي بحيازة تصريح العمل الأصلي للعامل الأجنبي وتأشيرة الدخول.

وتفرض لوائح الأردن بشأن العمال المنزليين والطهارة، وغيرهم من العمال، الصادرة بتاريخ ١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩ تحت رقم (٢٠٠٩/٩٠)، المادة ٤(*)، على صاحب العمل الالتزام بمساعدة العامل المنزلي على المحافظة على اتصال منتظم معه أو مع عائلته على النحو التالي:

يلتزم صاحب العمل بما يلي:

.....

(*) السماح للعامل في الاتصال بأسرته في الخارج عن طريق الهاتف مرة في الشهر وعلى نفقة صاحب العمل؛ ويحق للعامل إجراء مكالمات هاتفية إضافية على نفقته الخاصة، كما يحق له مراسلتهم كتابة.

٤-٣ إلغاء عمل الأطفال

يعرف القانون الدولي بشأن عمل الأطفال، الأطفال على أنهم الأشخاص الذين يقل سنهم عن ١٨ عاماً.^{٤٣} وعمل الأطفال كثير الانتشار في العمل المنزلي، ولا سيما بين الفتيات.^{٤٤}

وتوظيف الأشخاص دون سن ١٨ عاماً في العمل المنزلي لا يتعارض في حد ذاته مع المعايير الدولية ولكنه يبلغ حد عمل الأطفال في ظل ظروف معينة: عندما يؤدي مثل هذا العمل سواء من قبل أطفال دون الحد الأدنى للسن القانوني للعمل أو من قبل أطفال فوق الحد الأدنى إذا كان هذا العمل يوازي «شكلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال»، على سبيل المثال، العمل الخطر.^{٤٥} وبالتالي يتناول هذا الجزء من الدليل وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي والتعرف إلى الأعمال الخطرة وحظرها.

وحيثما يصرح للأشخاص فوق السن الأدنى ودون سن ١٨ عاماً الانخراط في العمل المنزلي، ينبغي وضع ضمانات لحمايتهم بشكل مناسب (انظر الفصل ١٠). وفي غياب مثل هذه الحماية، قد يكون العمل المنزلي الذي يقوم به المراهقون خطراً ويصبح بالتالي من أسوأ أشكال عمل الأطفال.

.....

(٤٣) الاتفاقية رقم ١٨٢، المادة (٢)؛ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، المادة (١).

(٤٤) وفقاً لتقديرات عام ٢٠٠٨ الصادرة عن برنامج المعلومات الإحصائية وبرنامج الرصد بشأن عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية (IPEC/ SIMPOC)، هناك نحو ١٥,٥ مليون طفل من سن ٥ إلى ١٧ يقومون بالعمل المنزلي، من ضمنهم ١١,٣ مليون (٧٣ في المائة) من الفتيات.

(٤٥) انظر الاتفاقية رقم ١٨٢، المادة (٣)، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، المادة ٣٢. لمزيد من المعلومات عن عمل الأطفال الخطر، انظر: (Geneva: ILO and IPEC: Children in hazardous work. What we know and what we need to do, 2011).
(٣٩) المادة ٩(ب) من الاتفاقية رقم ١٨٩. وانظر أيضاً الفصل ٧.

٤-٣-١ وضع حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي

توخياً للقضاء على عمل الأطفال في قطاع العمل المنزلي، يعتبر وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل أو الاستخدام في العمل المنزلي تديراً تنظيمياً رئيسياً. وربما لا تغطي القوانين القائمة لمكافحة عمل الأطفال حتى الآن العمل المنزلي.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٤ (١)

تضع كل دولة عضو حداً أدنى لسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

وتنص الاتفاقية رقم ١٣٨ على أن الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل لا يجوز أن يكون أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وعلى أي حال ليس أقل من ١٥ سنة.^{٤٦} وقد تسمح القوانين واللوائح الوطنية للأطفال دون الحد الأدنى للسن بتأدية ما يسمى «الأعمال الخفيفة».^{٤٧} وحيثما يسمح هذا، ينبغي على الأحكام التشريعية أن تحد بشكل صارم طبيعة هذا العمل ومدته.

أمثلة

وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل المنزلي

في **كوت ديفوار**، يحظر القرار رقم (MEMEASS/CAB ٠٠٩) في ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، تشغيل الأطفال دون ١٦ عاماً في العمل المنزلي. وحيثما يؤدي العمل المنزلي كجزء من التدريب المهني، يجوز للأطفال تنفيذ ذلك اعتباراً من سن ١٤ عاماً (المادة ٦).

ويحدد القانون رقم، (١٨، ٠٦٥)، المادة ١١، في **أوروغواي**، الحد الأدنى للخدمة المنزلية بسن ١٨ سنة، في حين يسمح للسلطة المختصة أن تأذن بالعمل اعتباراً من ١٥ سنة في حالات فردية:

الحد الأدنى لسن الاستخدام كعامل منزلي، هو ١٨ عاماً. ودون الإخلال بما سبق، قد يسمح معهد أوروغواي للأطفال والمراهقين توظيف شباب تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة وما فوق، عندما يكون هناك أسباب مبررة لذلك.

٤٦) الاتفاقية رقم ١٣٨، المادة ٢(٣). ويمكن للبلدان المصدقة أن تحدد في البداية سن ١٤ عاماً كحد أدنى قانوني للسن، في ظل الظروف المعينة المحددة في المادة ٢(٤) و(٥).

٤٧) المرجع نفسه، المادة ٧(١). ويعرف «العمل الخفيف» على أنه الأنشطة التي لا تضر بصحة الطفل ونموه ولا تعطل مواظبته على المدرسة والمشاركة في التدريب المهني، ولا «القدرة على الاستفادة من التعليم الذي يتلقاه».

وينص التحديد القطاعي ٧ في **جنوب أفريقيا** في المادة ٢٣ (١) منه، على حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي هو نفسه الحد الذي وضع في قانون العمل المعمول به وبما يتفق مع متطلبات التعليم الإلزامي:

- (١) لا يجوز لأي شخص توظيف طفل كعامل منزلي
- (أ) يكون تحت سن ١٥ سنة،
- (ب) أو تحت السن الأدنى لمغادرة المدرسة بموجب أحكام أي قانون، إذا كان سنه ١٥ سنة أو أكثر.

أمثلة تنظيم «العمل الخفيف» الذي يؤديه أطفال دون الحد الأدنى لسن القبول في العمل

في **فرنسا**، يحدد الاتفاق الجماعي الوطني للموظفين لدى فرادى أصحاب العمل في المادة ٢٤، تحديداً صارماً مدة وأنواع المهام التي يقوم بها الأطفال بين سن ١٤ و١٦، المنخرطون في العمل المنزلي:

- (أ) يجوز توظيف المراهقين من ١٤ إلى ١٦ سنة فقط لنصف مدة عطلاتهم المدرسية وللأعمال الخفيفة دون غيرها...

وفي **فنلندا**، يسمح قانون العمال الشباب، في المادتين ٢ و٤، بتوظيف العمال الشباب دون سن ١٥ عاماً، فضلاً عن أولئك الموجودين في المدرسة ولكن مع تحديد الزمن والمدة ونوع العمل:

٢. القبول في العمل

ويجوز قبول أي شخص في العمل إذا كان قد بلغ سن ١٥ عاماً وليس ملزماً بالحضور المدرسي الإلزامي. وعلاوة على ذلك، يجوز قبول شخص في العمل إذا بلغ سن ١٤ عاماً أو سوف يبلغ هذا السن أثناء السنة التقويمية، وإذا كان هذا العمل المعني غير خطر على صحته أو نموه ولا يعوق الالتحاق بالمدارس، على النحو التالي:

- (١) خلال نصف فترة العطلات المدرسية،
- (٢) بشكل مؤقت خلال الفصل الدراسي أو غير ذلك، لأداء أعمال فردية لمدة قصيرة

...

- (٤) ساعات العمل العادية

... خلال السنة الدراسية، لا تتجاوز ساعات العمل اليومية للشخص في سن الدراسة سبع ساعات في أيام العطلة الدراسية وساعتين في أيام الدراسة. ولا يجوز للفترة الدراسية اليومية وساعات العمل أن تتجاوز في مجملها ثماني ساعات أو أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ١٢ ساعة. وبالإضافة إلى ذلك، يحدد القانون قيود وقت العمل الخاصة للعمال الذين تبلغ أعمارهم ١٤ سنة (انظر الفصل ٢ من القانون).

٤-٣-٢ حظر الأعمال الخطرة للأطفال

الأعمال الخطرة هي «الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي».^{٤٨} وتشكل الأعمال الخطرة واحدة من أسوأ أشكال عمل الأطفال ويجب بالتالي اتخاذ تدابير لحظرها والقضاء عليها.^{٤٩}

ولا يكفي القانون الدولي فقط برفع الحد الأدنى للسن (١٨ عاماً) لأنواع العمالة التي قد تعتبر ضارة بصحة الشباب أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، بل أن البلدان الملتزمة بالاتفاقية رقم ١٨٢ ملزمة أيضاً بأن تحدد ما هي أنواع العمل التي تعتبر خطيرة وبأن تجري بشكل دوري دراسة ومراجعة لقائمة أنواع العمل الخطر.^{٥٠}

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٥ (١)

ينبغي للدول الأعضاء، بعد مراعاة أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، والتوصية ذات الصلة (رقم ١٩٠)، أن تحدد أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما ينبغي أن تحظر أنواع عمل الأطفال هذه وأن تقضي عليها.

وعلى الرغم من أن اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة لا توفر قائمة نهائية بأنواع العمل التي تدرج ضمن فئة الأعمال الخطرة، تقدم توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)، المعايير التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الدول الأعضاء عند تحديد ما الذي يشكل الأعمال الخطرة للأطفال، وتحظرها.^{٥١}

وقد ينطوي العمل المنزلي، وما يتضمنه من مجموعة واسعة من الواجبات، على ظروف خطيرة لا تتفق مع المعايير الدولية بشأن إلغاء عمل الأطفال، مثل الظروف الصعبة للغاية أو الشاقة، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة والعمل ليلاً ورفع الأحمال الثقيلة واستخدام المواد الكيميائية السامة أو السكاكين الحادة، والتعرض للنار أو المواقد الساخنة والحبس في مكان العمل والحرمان من التعليم.^{٥٢} وبالتالي أدرجت بعض البلدان العمل المنزلي في قائمة «الأعمال الخطرة»، ووفقاً لذلك، وضعت الصكوك التنظيمية التي تحظر مثل هذا العمل للأطفال.

٤٨) الاتفاقية رقم ١٨٢، المادة ٣(د)؛ انظر أيضاً الاتفاقية رقم ١٣٨، المادة ٣(١).

٤٩) الاتفاقية رقم ١٨٢، المادة (١).

٥٠) المرجع نفسه، المادة (٤).

٥١) انظر التوصية رقم ١٩٠، الفقرة ٣.

٥٢) انظر: ILO and IPEC: Children in hazardous work. op.cit

أمثلة تصنيف العمل المنزلي على أنه خطر على الأطفال وتنظيمه وفقاً لذلك

في **البرازيل**، يحتوي المرسوم رقم (٦,٤٨١) بتاريخ ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٨، على قائمة الأعمال الخطرة المحددة وفقاً للاتفاقية رقم ١٨٢، التي تشمل الخدمة المنزلية. وبالتالي فإن هذا العمل محظور عموماً على الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً. ومع ذلك، يمكن أداء العمل المنزلي من قبل الأطفال فوق السن القانونية الدنيا بعد قيام وزارة العمل بتقييم متأن لما إذا كان هناك توفير حماية كافية لسلامة العمال الشباب وصحتهم أو أخلاقهم. وتصف لائحة الأعمال مخاطر وتداعيات العمل المنزلي.

وفي **بنما** يتضمن المرسوم التنفيذي رقم ١٩ المؤرخ ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٦، في المادة ٣(١١)، قائمة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، تعترف بالعمل المنزلي لدى الأسر الخاصة سواء بموجب ترتيبات الإقامة في المنزل أو خارجه، على أنه نشاط ينطوي على طبيعة الخطورة، خاصة حين يتعلق الأمر بفترة راحة محدودة وساعات عمل طويلة ورعاية الأشخاص أو الممتلكات.

وفي **باراغواي**، يضع المرسوم رقم (٠٥/٤,٩٥١) الصادر بموجب القانون رقم (٢٠٠١/١٦٥٧) بشأن اعتماد وتنفيذ الاتفاقية والتوصية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، لائحة الأعمال الخطرة بما في ذلك عمل الأطفال في المنازل. ويسمح المرسوم بجواز اعتبار مثل هذا العمل مقبولاً للعمال الذين يتراوح عمرهم بين ١٦ و١٧ سنة من قبل السلطة المختصة إذا كانت هناك حماية كافية تقدم إلى العمال المنزليين الشباب، بما في ذلك التدريب المناسب. ويعترف قانون الطفولة والمراهقة (القانون رقم ٠١/١,٦٨٠) بضعف قدرة العمال المهاجرين الشباب على مواجهة أوضاع العمالة الخطرة والاستغلالية. وتحظر المادة ٦٧ من القانون تعيين المراهقين - المعرف بهم كأشخاص يقل سنهم عن ١٨ سنة - للعمل المنزلي في الخارج.

وفي **كوت ديفوار** يحظر المرسوم رقم (MEMEASS/CAB ٠٠٩) بتاريخ ١٩ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ على الأطفال دون سن ١٨ عاماً أعمال الحراسة في المناطق الحضرية، والتي تعتبر أعمالاً منزلية خطيرة. وعلى نطاق أوسع، يحظر المرسوم رقم (MTEFP/DGTL ١٤٦٤) بتاريخ ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ في **توغو** أي عمل منزلي يؤدي في المناطق الحضرية، باعتباره عملاً خطراً.

٤-٤ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

من الملاحظ أن غالبية العمال المنزليين هم من النساء أو العمال المهاجرين أو الأشخاص الذين ينتمون إلى جماعات عرقية معينة أو فئات اجتماعية محرومة أو مجتمعات محلية، والذين هم عرضة بوجه خاص للتمييز فيما يتعلق بظروف العمل والعمالة. وبعبارة أخرى، بسبب عرقهم أو جنسهم أو أصلهم الاجتماعي، أو لأسباب أخرى، فإنهم يعاملون معاملة أقل مؤاتاة عن غيرهم من العاملين.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

وينبغي على تشريعات العمل التي تعزز وتضمن بفعالية العمل اللائق للعمال المنزليين، أن تضمن أنهم يتمتعون بالحماية القانونية من المعاملة القاسية على التمييز. وبالتالي ينبغي مد نطاق القوانين المناهضة للتمييز، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالمساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، والحماية من التمييز التحرش، لتشمل العمال المنزليين. وقد استرعت هيئات منظمة العمل الدولية المسؤولة عن الإشراف على تطبيق المعايير الدولية، الانتباه إلى الحاجة إلى سد الثغرات القانونية في هذا الصدد، تمشياً مع الاتفاقية رقم ١١١. ^{٥٣}

ويساهم التغلب على استبعاد العمال المنزليين من قوانين العمل بشكل عام في التصدي للتمييز الذي يواجهه العمال المنزليون. وفي كيبك، كندا، اعتبر استبعاد العمال المنزليين من نطاق قانون احترام معايير العمل بمثابة تمييز غير مباشر على أساس الجنس، وانتهى بالتالي العمل به. ^{٥٤} وكان من بين الاعتبارات الداعية إلى اعتماد مشروع قانون نيويورك بشأن حقوق العمال المنزليين، عام ٢٠١٠، أن «العديد من العمال المنزليين في ولاية نيويورك هم من النساء الملونات، المعرضات بسبب العرق والتمييز على أساس الجنس، تعرضاً خاصاً لممارسات العمل غير العادلة». ^{٥٥}

وفي حين أن هذا الدليل ككل يقدم توجيهات لإدراج العمال المنزليين في نطاق قوانين العمل، إلا أن هذا القسم يتناول الحماية القانونية من التمييز على نحو أكثر تحديداً.

٤-٤-١ قوانين المساواة الشاملة لمكافحة التمييز

لعل التشريعات الراهنة بشأن المساواة ومكافحة التمييز لا تغطي بعد العمال المنزليين لعدة أسباب. على سبيل المثال، وعلى الرغم من أن حظر التمييز قد يشكل جزءاً من قانون العمل في بلد ما، فإنه قد يستثني صراحة العمال المنزليين. وفي حالات أخرى، قد لا تنطبق أحكام مكافحة التمييز أو تشريعاتها على العاملين المنزليين لأن أماكن العمل التي يعمل فيها أقل من حد أدنى معين من الموظفين، مستبعدة من نطاق تطبيق القانون. ومن الممكن أن تكون الاستثناءات نتيجة للطريقة التي يعرف بها القانون «العامل» و«صاحب العمل». وينبغي للجهود المبذولة لوضع قوانين عمل فعالة للعمال المنزليين، أن تضمن أن العمال المنزليين مدرجون في الحماية القانونية من التمييز.

٥٣ انظر مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ ب)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩، الفقرة ١١٠.

٥٤ انظر الطلب المباشر إلى كندا، المقدم من لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق اتفاقيات والتوصيات في الدورة ٧٣، ٢٠٠٤، الفقرة ٩. والتعليقات التي وجهتها لجنة الخبراء للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، متاحة من خلال قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية NORMLEX.

٥٥ قانون حقوق العمال المنزليين - نيويورك، المادة ١. وللمزيد من المعلومات حول القانون يمكن الرجوع إلى <http://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm>

أمثلة

إدراج العمال المنزليين في التشريعات المناهضة للتمييز

في **ناميبيا**، يعرف قانون العمل، ٢٠٠٧، مصطلح «موظف» على نطاق واسع ليشمل ضمناً العمال المنزليين. ويتضمن هذا القانون أحكاماً واسعة بشأن مكافحة التمييز، فضلاً عن إجراءات لتقديم الشكاوى. وفي **بيرو**، يتجاوز قانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (القانون رقم ٢٨٩٨٣ لعام ٢٠٠٧) حظر التمييز ويحدد التدابير التي يتعين اتخاذها من قبل السلطات العامة لتحقيق المساواة بين الجنسين في الممارسة العملية، مع إيلاء اهتمام خاص إلى العاملات المنزليات. وتنص المادة ٦ على ما يلي: يتعين على السلطة التنفيذية والإقليمية والحكومات المحلية اعتماد سياسات وخطط وبرامج في جميع القطاعات لتعميم مبادئ هذا القانون. وفيما يلي المبادئ التوجيهية المطبقة:

- ... (و) ضمان الحق في العمل المنتج، في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية، مع اتخاذ تدابير الدمج لتجنب أي نوع من أعمال التمييز بين النساء والرجال، فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل أو التدريب أو الترويج أو ظروف العمل، وضمن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وتشمل حقوق العمل الحماية من التحرش الجنسي، وإنشاء التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية.
- (ز) تعزيز التدابير الرامية إلى إدماج العمال في الاقتصاد غير المنظم في الحضر والريف داخل الاقتصاد المنظم.
- (ح) ضمان المعاملة غير التمييزية للعمال المنزليين.

وفي **اسبانيا**، يتناول المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠)، في المادة ٤، الحماية من التمييز من خلال خدمات التوظيف العامة والخاصة فيما يتعلق بالعمال المنزليين.

(٢) وفقاً لأحكام المادة ٢٢(٢) من قانون العمل رقم (٢٠٠٣/٥٦)، بتاريخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر، يتعين على خدمات التوظيف العامة ووكالات التوظيف أن تضمن، في مجال نشاطها، تطبيق مبدأ المساواة في الحصول على فرص العمل، ولا يجوز لها التمييز بأي شكل من الأشكال على أساس الأصل، بما في ذلك ذلك الأصل العرقي أو الجنس أو السن أو الحالة المدنية أو الدين أو المعتقدات أو الرأي السياسي أو الميول الجنسية أو الانتماء النقابي أو الحالة الاجتماعية أو اللغة داخل الدولة أو العجز، شريطة أن يكون العامل قادراً على أداء العمل أو المهام المنوطة به.

(٣) يحظر التمييز على أساس أي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه في إعلانات الوظائف الشاغرة المتعلقة بالعمل المنزلي.

٤-٤-٢ التحرش الجنسي والمضايقات الأخرى القائمة على أسس التمييز

المحظورة

الحماية من التحرش الجنسي وأشكال أخرى من المضايقات التمييزية تشكل جزءاً من الحماية القانونية التي ينبغي أن يتمتع بها العمال المنزليون. وهذا مهم بشكل خاص للعمال المنزليين، نظراً لقربهم المادي من أفراد الأسرة، والترتيبات المعيشية التي لا تضمن الخصوصية، والعزلة في مكان العمل وعدم وجود زملاء العمل.

أمثلة حماية العمال المنزليين من التحرش الجنسي وغيره من أنواع المضايقات التمييزية

في ولاية نيويورك، الولايات المتحدة، رغم أن قانون حقوق العمال المنزليين لعام ٢٠١٠ يقر بأن هناك عجزاً في حماية حقوق هؤلاء العمال، إلا أنه ادخل فيه الحماية من التحرش الجنسي والمضايقات على أساس الجنس أو العرق أو الأصل القومي والدين، على النحو التالي: (B-٢٩٦٥) الممارسات التمييزية غير المشروعة المتصلة بالعمال المنزليين.

...

٢. تعتبر ممارسة تمييزية غير مشروعة من جانب صاحب العمل قيامه بما يلي:
 - (أ) الانخراط في مقدمات جنسية غير مرغوب فيها، والتماس خطوة جنسية، أو غير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطابع الجنسي، من عامل منزلي في الحالات التالية:
 - «١» عندما يكون الخضوع لهذا السلوك صراحة أو ضمناً شرطاً لتوظيف العامل؛
 - «٢» عندما يكون قبول أو رفض مثل هذا السلوك من قبل الفرد أساساً لاتخاذ قرارات التوظيف التي تمس هذا الفرد؛ أو
 - «٣» عندما يكون غرض هذا السلوك أو أثره التدخل غير المعقول في أداء العامل لوظيفته من خلال خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة أو ترهيبية.
 - (ب) إخضاع العامل المنزلي لمضايقة غير مرغوب فيها على أساس الجنس والعرق والدين أو الأصل القومي، حيثما يكون غرض مثل هذه المضايقات أو أثرها هو التدخل غير المعقول في أداء العمل الفردي من خلال خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة أو ترهيبية.

٤-٤-٣ التمييز بسبب الحمل

تواجه العاملات المنزليات العديد من أشكال التمييز على أساس الجنس، بما في ذلك التمييز على أساس الحمل. ومن المألوف بالنسبة لصاحب عمل العاملة المنزلية، أن ينهي عملها عندما يعلم أنها حامل.

وحيثما لا تتمتع العاملات المنزليات بتغطية الحماية القانونية من التمييز على أساس الحمل، ينبغي النظر في اعتماد مثل هذا الحكم. وتقر اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، في المادة ٥(د)، صراحة بأن الحمل هو سبب غير قانوني لتسريح العاملة. وفي معظم البلدان تعتبر هذه القاعدة جزءاً من قوانين العمل المطبقة.^{٥٦} بالإضافة إلى ذلك، تقدم اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، توجيهات بشأن التشريعات التي تحمي العاملات المنزليات من التمييز، عن طريق إنهاء العمل والإقصاء، بما في ذلك من خلال حظر إجراء اختبار الحمل (المادتان ٨ و٩).

٥٦ يمكن الاطلاع على أمثلة عدة في EPLex، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات حماية العمالة.

أمثلة

حماية عاملات المنازل من التمييز بسبب الحمل

في جنوب أفريقيا، يحتوي التحديد القطاعي ٧، المادة ٢٢، على أحكام مفصلة فيما يتعلق بإجازة الأمومة للعاملات المنزليات وتسترعي حاشية مرفقة بهذه الأحكام الانتباه إلى الأحكام السارية من قانون علاقات العمل فيما يتعلق بالفصل التعسفي:

في مفهوم المادة ١٨٧(١) (*) من قانون علاقات العمل، ١٩٩٥، يعتبر فصل عاملة بسبب الحمل أو الحمل المقصود أو لأي سبب من الأسباب ذات الصلة بحملها، تعسفاً تلقائياً. ويتضمن تعريف الفصل في المادة ١٨٦ من قانون علاقات العمل، ١٩٩٥، رفض السماح للعاملة باستئناف عملها بعد أخذها إجازة الأمومة بموجب أي قانون أو اتفاق جماعي أو بموجب عقد عملها. واعتباراً من الأول من نيسان/أبريل ٢٠٠٣، ستكون العاملات المنزليات مشمولات بقانون تأمين البطالة، ٢٠٠١، وسوف يكون لهن الحق في المطالبة بإعانات الأمومة بموجب هذا القانون.

وفي البرازيل، يحظر القانون رقم (٣٢٤، ١١)، المادة ٤(أ)، فصل عاملة منزلية دون سبب عادل اعتباراً من الوقت الذي يكتشف فيه الحمل وحتى بعد خمسة أشهر من تاريخ الوضع.



٥. الاعتداء والتحرش والعنف

في حين أن الفصل ٤ («المبادئ والحقوق الأساسية في العمل») يعالج بعض أشكال محددة من المضايقات وسوء المعاملة، مثل التحرش الجنسي أو الحبس، يناقش هذا الفصل الاعتداء بشكل عام، وبعض التدابير التشريعية، الوقائية والعقابية على حد سواء، التي يمكن اتخاذها للحد من انتشار الاعتداء والتحرش والعنف في قطاع العمل المنزلي.

وسواء كان العمال المنزليون يعملون في بلدانهم أو في الخارج، فهم عرضة لشتى أشكال المضايقات وسوء المعاملة والعنف، ويرجع ذلك جزئياً إلى الألفة والعزلة في مكان العمل. والعمال المنزليون المهاجرون ولا سيما النساء والفتيات، قد يكونون أكثر عرضة نتيجة لعدد من القيود، بما في ذلك نقص الوعي بحقوقهم، وغياب الدعم لهم والتمييز على أساس الجنس، ووضع المهاجر المرتبط بصاحب العمل. والأشكال الأكثر حدة للاعتداء، التي يواجهها العمال المنزليون تشمل الاعتداء الجنسي والنفسي والجسدي، بما في ذلك العنف والحرمان من الطعام والحبس. وتطالب الاتفاقية رقم ١٨٩ صراحة بحماية فعالة للعمال المنزليين من مثل هذا السلوك.^{٥٧}

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٥

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

يعالج القانون الجنائي عادة بعض أشكال سوء المعاملة والعنف التي قد يتعرض لها العمال المنزليون، بما في ذلك من خلال فرض العقوبات على الجرائم مثل العمل الجبري، والحبس وجرائم الإصابة الجسدية والجرائم الجنسية. غير أن الاعتداء والمضايقات التي يواجهها العمال المنزليون قد لا تكون كلها نتيجة لسلوك إجرامي، ولكن مع ذلك يمكن أن تمس كرامة العامل وتخلق بيئة عمل تتسم بالعدائية والترهيب (على سبيل المثال، الشتم والترهيب)، وغالباً ما قد تدفع العمال المنزليين إلى قبول انتهاكات لحقوقهم في العمل أو مغادرة عملهم. وتستطيع التشريعات، وبصفة خاصة قوانين العمل، أن تتناول هذه الأشكال من سوء المعاملة والمضايقات.

^{٥٧} التوصية رقم ٢٠١ توفر توجيهات بشأن الإجراءات التي يمكن اتخاذها، بما في ذلك من حيث التشريعات وإنفاذها (الفقرات ٧ و٢١ و٢٤).

ويمكن للأحكام القانونية التي تحمي من الاعتداء والتحرش والعنف أن تلبى المتطلبات التالية:

- تحديد ما يشكل الاعتداء والتحرش والعنف؛
- منع السلوك المسيء أو المتحرش أو العنيف؛
- وضع عقوبات رادعة؛
- تحديد المسؤولية للوقاية والحماية؛
- النص على تدابير وقائية؛
- تحديد المسؤولية عن الرصد والإنفاذ.

أمثلة

حماية العمال المنزليين من الاعتداء والتحرش والعنف

يتضمن **قانون دولة بوليفيا** المتعددة القوميات بشأن عمال المنازل، الصادر في ٢٠٠٣، في المادة ٢١، التي تضع التزامات صاحب العمل المتعددة، بنداً يتعلق بالمعاملة القائمة على الاحترام والامتناع عن الإساءة: يلتزم أصحاب العمل بما يلي:

(أ) معاملة العاملين في المنازل باحترام وتقدير، ومراعاة كرامة الإنسان والامتناع عن الإساءة البدنية أو اللفظية...

وتضع المادة ٢٣ من القانون المسؤولية عن التحقيق في شكاوى العمال المنزليين بخصوص الانتهاكات، على عاتق سلطات عامة محددة:

يتعين على هيئة حماية المرأة والأسرة والشرطة ومكتب المدعي العام والسلطات المختصة أن تتلقى الشكاوى أو المطالب المقدمة من عمال المنازل بشأن الاعتداء والانتهاك الجسدي والجنسي أو غيرها من المضايقات التي يمارسها أصحاب العمل أو الأطفال أو الأقارب أو غيرهم؛ وعلى السلطات المختصة إجراء التحقيقات المناسبة.

وينبغي على الهيئة التي تقاضي أو تحقق في الشكاوى أن تخطر فوراً مفتشية العمل بوقائع القضية لتضمن دفع الأجور وتوفير الإعانات الاجتماعية دون تعليق الإجراءات القانونية... ويتعين إحالة الأعمال الإجرامية إلى مكتب النائب العام، للمقاضاة.

وفي **النمسا** يسمح القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية وعمال المنازل، في المادة ٢٢، للسلطات بمنع توظيف العمال المنزليين دون سن ١٨ سنة، وفي الحالات التي ثبت فيها إدانة أصحاب العمل أو غيرهم من أفراد الأسرة بارتكاب أعمال إجرامية:

الفقرة ٢٢(١): في حالة الحكم على شخص بارتكاب عمل إجرامي اضر بحياة شخص آخر أو بصحته أو بسلامته البدنية أو أساء إليه معنوياً، يجوز للسلطة الإدارية في المنطقة منع الشخص المدان، والأشخاص الذين يعيشون في نفس المنزل لفترة محددة أو وبشكل مستمر من توظيف الأشخاص دون السن القانونية، حسب ظروف القضية، لو اتضح أنهم معرضون للخطر.

(٢) على صاحب العمل المدان بموجب نص الفقرة (١) أعلاه أن يقوم فوراً بإنهاء أي علاقة عمل مع الموظف دون السن القانونية.

وفي **سنغافورة**، تنص لوائح توظيف العمالة الأجنبية (تراخيص العمل)، المحددة للشروط التي يجب الامتثال لها من قبل أصحاب عمل العمال المنزليين الأجانب، على ما يلي:

(١٠) على صاحب العمل أن يمتنع عن سوء معاملة العامل الأجنبي، والتسبب عمداً أو السماح عن إدراك لأي شخص بإساءة معاملة العامل الأجنبي. ويعتبر العامل الأجنبي خاضعاً لسوء المعاملة، إذا

(أ) خضع العامل الأجنبي لاعتداء بدني أو جنسي، أو لتهديد جنائي؛

(ب) حث صاحب العمل أو أي شخص آخر العامل الأجنبي على القيام بأي تصرف يضر أو يحتمل أن يضر بصحته أو سلامته؛

(ج) أهمل صاحب العمل أو أي شخص آخر العامل الأجنبي أو تخلى عنه في ظروف تسبب أو قد تسبب ضرراً بصحته أو سلامته؛ أو

(د) ارتكب صاحب العمل أو أي شخص آخر فعلاً يضر برفاهة الموظف الأجنبي.

وعلاوة على ذلك، ينص قانون العقوبات في سنغافورة، المادة ٧٢، على جرائم محددة ضد سلامة العمال المنزليين، مثل التسبب في الأذى أو الأذى الجسيم أو الحبس غير المشروع أو الاعتداء أو استخدام القوة الجنائية أو الأفعال التي ترمي إلى المساس بحياة العامل. وقد تصل قسوة العقوبات المفروضة على أصحاب العمل أو أفراد الأسرة الآخرين لمثل هذه الجرائم إلى ٥، ١ مرة أكثر من تلك المفروضة لو كان هذا الجرم ارتكب ضد أشخاص غير العمال المنزليين.

ويمنع أصحاب العمل الذين ثبتت إدانتهم باعتداءات نفسية أو بدنية أو استغلال أو سوء معاملة أو جرائم أخرى ضد العمال المنزليين، من توظيف عمال منزليين آخرين.^{٥٨} وتفرض وزارة القوى العاملة على أي صاحب عمل استخدم أربعة من العمال المنزليين الأجانب خلال عام واحد، ويقدم طلباً للحصول على تصريح خامس، أن يشارك في برنامج توجيهي. وللحصول على تصريح سادس، يجب على صاحب العمل إجراء مقابلة مع مسؤول في الوزارة المذكورة. وقد يؤدي المزيد من التغييرات إلى رفض طلب صاحب العمل منحه تصريح العمل، إلا إذا قدم تفسيراً مرضياً لذلك.



٦. ظروف المعيشة

من حيث المبدأ، ينبغي أن يكون للعاملين المنزليين حرية التوصل إلى اتفاق مع صاحب العمل أو صاحب العمل المحتمل فيما يتعلق بإقامتهم في المنزل. وحيثما يقيم العمال المنزليون مع الأسرة التي يؤدون لها الخدمات («العمال المنزليون المقيمون»)، تكون المعايير الخاصة بظروف معيشتهم جانباً أساسياً لتعزيز العمل اللائق لهم. فهناك ترتيبات للإقامة مطبقة في كثير من البلدان، وبشكل خاص تلك التي يغلب فيها تواجد العاملين المنزليين المهاجرين. وبالتالي فإن الجهود المبذولة لضمان المعيشة اللائقة للعمال المعنيين قد تتضمن وضع التزامات على صاحب العمل بهذا الشأن في القانون.

وتشمل الجوانب التي ينبغي معالجتها طبيعة السكن وخصوصية العامل وكمية ونوعية الطعام. كما يمكن أن تعالج الأحكام التشريعية الوصول إلى وسائل الاتصال،^{٥٩} وحرية مغادرة مكان العمل خارج ساعات العمل، وحق العمال المنزليين في الحفاظ على وثائق السفر والهوية في حوزتهم. وتساهم معالجة هذه المسائل من خلال التشريع، في الحيلولة دون وقوع حالات العمل الجبري.^{٦٠}

الاتفاقية رقم ١٨٩

المادة ٦

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن 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.

المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

- أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛
- ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون منهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛
- ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

٥٩) انظر الفصل ٤، الباب ٢.

٦٠) انظر الفصل ٤، الباب ٢.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٧

- 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 إلى حد معقول مع المتطلبات الثقافية والدينية، إن وجدت، للعامل المنزلي المعني.

في حالة العمال المقيمين، يندرج السكن والغذاء بين الأحكام والشروط التي ينبغي إبلاغها للعمال المنزليين، ويفضل أن يكون ذلك من خلال عقود مكتوبة (انظر المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٨٩). وفي حالة توظيف عامل منزلي من الخارج، ينبغي أن يحصل هذا العامل على هذه المعلومات قبل عبور الحدود الوطنية (انظر المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٨٩). وحيثما ينص على أن صاحب العمل يوفر السكن والغذاء كجزء من الأجر، ينبغي على القوانين أن تضمن أنه يسمح بمثل هذه المدفوعات بموجب شروط صارمة (انظر القسم ٨-٢-٢).

أمثلة توفير السكن والغذاء

- في **النمسا**، ينص قانون المساعدة المنزلية والعمال المنزليين، الصادر عام ١٩٦٢، المادة ٤، على ما يلي:
- (١) إذا كان العامل مقيماً في المنزل وله (غرفة) منفصلة، يتعين أن تمتثل الغرفة للوائح الخاصة بالبناء والحريق وأن تكون مصممة بحيث لا تضر بمعنويات العامل، وأن تتاح إمكانية تدفئة الغرفة خلال الفترة التي تنخفض فيها درجات الحرارة، مع إمكانية غلق الغرفة من الداخل والخارج، وأن تحتوي الغرفة - على وجه الخصوص - على خزانة بقلها.
 - (٢) إذا لم يتم تخصيص غرفة معيشة منفصلة للعامل واكتفي بتوفير سرير له، تطبق أحكام الفقرة (١) أعلاه على الغرفة التي وضع فيها السرير؛ شريطة مراعاة وضع ترتيبات لضمان غلق هذه الغرفة من الداخل.
 - (٣) فيما يتعلق بالعمال الذين يشمل تعويضهم الطعام أيضاً، يوفر لهم الغذاء الصحي والمناسب الذي يتمتع بها عموماً أفراد العائلة من البالغين الأصحاء.

وفي دولة بوليفيا المتعددة القوميات، يشمل قانون العمال المنزليين لعام ٢٠٠٢، في المادة ٢١، التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بالسكن والغذاء:

يلتزم صاحب العمل بما يلي:

...

(ب) تزويد العمال المقيمين في المنزل الذي يؤدي فيه خدماتهم: السكن والوسائل الصحية المناسبة؛ إمكانية الحصول على مرحاض وحمام لأغراض النظافة الشخصية؛ نفس الطعام الذي يتناوله صاحب العمل ...

وفي أوروغواي، ينظم المرسوم الصادر عن وزارة العمل والرعاية الاجتماعية بتاريخ ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٧، والصادر بموجب القانون رقم (١٨,٠٦٥)، توفير صاحب العمل للسكن والغذاء على النحو التالي:

المادة ١١ (الحق في الغذاء والسكن). على أي صاحب عمل يقوم بتوظيف عامل لأداء عمل منزلي على أساس «الإقامة» أن يوفر له السكن والطعام.

ويجب أن يكون هذا الطعام صحياً وكافياً، ويتضمن على الأقل وجبة الإفطار والغداء والعشاء، وفقاً لممارسات وعادات الأسرة. ويجب أن يكون السكن خاصاً ومفروشاً وصحياً.

وفي سنغافورة، تتضمن التشريعات التزامات مفصلة لأصحاب عمل العمال المنزليين المهاجرين. وتتصل لوائح توظيف القوى العاملة الأجنبية (تراخيص العمل)، الجدول الأول، الجزء الأول، الباب ٤، على ما يلي:

يكون صاحب العمل مسؤولاً وتحمل تكاليف إقامة ورعاية العامل الأجنبي في سنغافورة. ويشمل هذا توفير الغذاء المناسب، والعلاج الطبي. ... وعلى صاحب العمل أيضاً توفير السكن المقبول للعامل الأجنبي. وينبغي أن يمثل هذا السكن لأي قانون مكتوب أو لائحة أو توجيه أو تعليمات أو وسائل مماثلة صادرة عن حكومة سنغافورة.

وفي هونغ كونغ، الصين، ينص العقد النموذجي لتوظيف العمال المنزليين المعيّنين من الخارج على التزام من جانب صاحب العمل بتوفير الطعام والسكن مجاناً، غير أن هناك إمكانية منح علاوات بدلاً من ذلك. كما ينص جدول السكن وواجبات العامل المرفق بالعقد، على توفير حد أدنى لائق للسكن ويسرد أمثلة للسكن غير اللائق («النوم على سرير في ممر مع غياب الخصوصية أو النوم في غرفة مشتركة مع أشخاص بالغين أو مراهقين من الجنس الآخر»). ١٠ ويجب أن يتضمن الجدول الموقع عليه من الطرفين تحديداً لطبيعة ومساحة المسكن والمرافق ذات الصلة.

ملاحظة: عقد العمل النموذجي متاح على العنوان التالي: <http://www.immd.gov.hk/ehtml/id407form.htm>

أمثلة حق العمال المنزليين في خصوصية الاتصال

في **أيرلندا**، تحمي مدونة ممارسات حماية العاملين في منازل الآخرين، المادة ٥-٢-١، خصوصية مكالماتهم الهاتفية الشخصية ولا يسمح لصاحب العمل بمراقبة مكان العمل إلا إذا تم الاتفاق على ذلك في الشروط المكتوبة وأحكام التوظيف المقدمة من صاحب العمل:

حيثما ينوي صاحب العمل القيام بعمليات مراقبة مكان العمل في المنزل، يجب تضمين بيان في هذا الصدد في شروط وأحكام العمل المحددة في البند ٥-١ أعلاه. ولا يجوز تفتيش أمتعة العامل الشخصية إلا إذا تم النص على ذلك كتابة في شروط وأحكام التوظيف. على أن تتم عمليات التفتيش بشكل استثنائي وفي حضور العامل. ولا يمتد إذن التفتيش بموجب البيان الكتابي لشروط وأحكام التوظيف إلى قراءة مراسلات الموظف الشخصية أو التنصت على مكالماته الهاتفية الشخصية.

٤. وقت العمل

يتمتع العمال المنزليون، مثل غيرهم من العمال، بالحق في ساعات عمل محدودة.^{٦١} ولا بد من تنظيم وقت العمل لضمان هذا الحق، نظراً إلى أن بعض أصحاب العمل قد يعتبرون أن العمال المنزليين تحت تصرفهم في جميع الأوقات، ولا سيما عندما يقيم هؤلاء العمال في المنزل الذي يعملون فيه («العمال المقيمون»). وحيث أن كثيراً ما يقوم العمال المنزليون بتوفير الرعاية للأطفال أو المرضى أو المسنين، يعتبر تنظيم وقت العمل بمثابة أداة تضمن ألا تتطوي هذه الخدمات على تجاوز مفرط لساعات العمل. كما يعتبر تحديد ساعات العمل وسيلة لحماية صحة العمال المنزليين، وكذلك قدرتهم على الحفاظ على توازن بين العمل والحياة.

وعند غياب تنظيم وقت العمل، هناك احتمال لعدم مكافأة العمال المنزليين بشكل عادل أو دائم. كما أن تنظيم وقت العمل يخلق الشفافية فيما يتعلق بأجور العمال المنزليين، وهو أمر حاسم لتفادي الاستغلال المتعمد أو غير المتعمد للعاملين المنزليين. ويساهم التصنيف بين ساعات العمل وساعات الراحة أيضاً في ضمان حرية العامل في التنقل والمشاركة في أنشطة النقابات.^{٦٢}

وعدم تجانس المهام التي يغطيها العمل المنزلي، وأداء بعض المهام في خارج وبعد ساعات العمل العادية، يجعل التنظيم معقداً في هذا المجال. وينبغي لتحديد ساعات العمل على نحو فعال، أن تعالج الصكوك التشريعية والتنظيمية هذه التعقيدات بطريقة واضحة وشاملة.^{٦٣}

وتؤكد الاتفاقية رقم ١٨٩ على أهمية وضع معايير لساعات العمل، فضلاً عن ساعات العمل الإضافية والراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات البقاء في الاحتياط، بهدف تحقيق مستويات لحماية العاملين المنزليين مساوية لتلك التي يتمتع بها غيرهم من العمال. وفي هذا الصدد، تشدد الاتفاقية على ضرورة أن تؤخذ في الاعتبار خصائص العمل المنزلي – التي قد تختلف من بلد إلى آخر – عند وضع مثل هذه اللوائح. وتقدم التوصية رقم ٢٠١ المزيد من التوجيهات بشأن وقت العمل.^{٦٤}

٦١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة ٢٤.

٦٢) المادة ٩(ب) من الاتفاقية رقم ١٨٩ تطالب باتخاذ تدابير لضمان عدم إجبار العمال المنزليين المقيمين على البقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة أثناء فترات الراحة اليومية والأسبوعية أو الإجازات السنوية.

٦٣) يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات والتوجيهات بشأن تنظيم وقت العمل للعمال المنزليين في

D. McCann and J. Murray: The legal regulation of working time in domestic work, Conditions of Work and Employment Series No. 27, (Geneva, ILO, 2011).

٦٤) ترد الأحكام ذات الصلة طوال هذا الفصل.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٠

١. تتخذ كل دولة عضو تدايير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعيويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.
٢. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.
٣. 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.

١-٧ ساعات العمل العادية

يعتبر تنظيم «ساعات العمل العادية» عن طريق تحديد الحدود اليومية والأسبوعية لساعات العمل، بمثابة وسيلة هامة ومعترف بها على نطاق واسع لضمان تمتع العمال المعنيين بهذا الحق. ويشير مفهوم «ساعات العمل العادية» إلى عدد ساعات العمل القصوى التي يتم بعد تجاوزها تطبيق معايير ساعات العمل الإضافية.^{٦٥}

أمثلة القيود على ساعات العمل العادية

في فرنسا، يحدد الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي فرادى أصحاب العمل، في المادة ١٥ (أ)، ساعات العمل العادية للعاملين المنزليين بمقدار ٤٠ ساعة في الأسبوع.

وفي كازاخستان، ينص قانون العمل، في المادة ٢١٥ (١)، على أن «وقت العمل ومعايير فترة الراحة المحددة فيه تنطبق على العمالة المنزلية». وبالتالي، ومن بين قواعد أخرى لوقت العمل، لا يجوز لساعات العمل العادية أن تتجاوز ٤٠ ساعة في الأسبوع (المادة ٧٧)، وثمان ساعات في اليوم (المادة ٨٢).

وفي البرتغال، يحدد المرسوم التشريعي المؤسس للنظام القانوني لعلاقات التوظيف الناشئة عن عقود العمل المنزلي، (DL ٩٢/٢٣٥، DE ١٠-٢٤)، المادة ١٣ (١) و(٣)، ساعات العمل الأسبوعية الإجمالية للعاملين المنزليين بمقدار ٤٤ ساعة في الأسبوع، ويسمح أيضاً بأداء ساعات العمل

٦٥ يمكن بالتالي تمييز «ساعات العمل العادية» عن جدول العمل المتفق عليه بين أصحاب العمل والعاملين، الذي يحدد كيفية تدبير ساعات العمل أو توزيعها على مدار اليوم أو الأسبوع. انظر أيضاً توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢ (رقم ١١٦)، التي تنص في الفقرة ١١ على ما يلي: «تفني ساعات العمل العادية في مفهوم هذه التوصية عدد الساعات التي تحدد في كل بلد بحكم القانون أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، فإذا لم تكن محددة على هذا النحو فإنها تفني الساعات التي يكافأ العامل عن أي ساعة عمل يؤديها زيادة عنها بمعدلات الأجر الإضافية، أو التي تشكل استثناء على القواعد أو الأعراف المعترف بها في المنشأة أو العملية المعنية».

الأسبوعية المطلوبة من خلال متوسط لأسابيع مختلفة.

وفي **الاتحاد الروسي**، تنص المادة ٣٠٥ من قانون العمل لعام ٢٠٠٢، الذي ينطبق على العاملين المنزليين، على أن يتم تحديد وقت العمل والجدول الزمني بموجب اتفاق بين العامل وصاحب العمل (الشخص الطبيعي). ومع ذلك، لا يجوز مدة العمل الأسبوعي أن تتجاوز ساعات العمل العادية الأسبوعية المحددة في قانون العمل.

وفي **جنوب أفريقيا** ينظم التحديد القطاعي ٧، المادة ١٠، ساعات العمل العادية اليومية والأسبوعية للعاملين المنزليين، ويحدد إضافة إلى ذلك، الحد الأقصى لساعات العمل اليومية وفقاً لعدد أيام العمل في الأسبوع:

يجوز لصاحب العمل ألا يطالب أو يسمح للعاملين المنزليين بالعمل أكثر من (أ) ٤٥ ساعة في أي أسبوع؛ (ب) تسع ساعات في أي يوم إذا كان العامل المنزلي يعمل لمدة خمسة أيام أو أقل في الأسبوع؛ (ج) ثماني ساعات في أي يوم من الأيام إذا كان العامل المنزلي يعمل أكثر من خمسة أيام في أي أسبوع.

وفي **جمهورية تنزانيا المتحدة**، ينص قانون التوظيف وعلاقات العمل، المادة ١٩ (١)، التي تغطي العاملين المنزليين، على أن:

«الحد الأقصى لعدد الأيام أو الساعات العادية التي يجوز السماح للموظف أو مطالبته بأدائها هو: (أ) ستة أيام في أي أسبوع؛ (ب) ٤٥ ساعة في أي أسبوع؛ (ج) تسع ساعات في أي يوم».

وفي **أوروغواي**، ينص القانون رقم (١٨, ٠٦٥)، المادة ٢، على

أن ساعات عمل العاملين المنزليين تحدد بحد أقصى قانوني يبلغ ثماني ساعات في اليوم و٤٤ ساعة في الأسبوع.

٧-٢ ساعات العمل الإضافية

من أجل أن توفر أحكام ساعات العمل العادية حماية واقعية للعمال المنزليين، ينبغي إيلاء اهتمام للصكوك التشريعية والتنظيمية اللازمة لوضع معايير وقيود بشأن ساعات العمل الإضافية.

٧-٢-١ تحديد ساعات العمل الإضافية

يعتبر وضع حد أقصى لعدد الساعات الإضافية المسموح بها للعمال المنزليين، احد أهم عناصر التنظيم التشريعي لساعات العمل الإضافية. ويوجد مثل هذا التنظيم في بعض الحالات، في التشريعات السارية عموماً والتي تغطي العاملين المنزليين، بينما توضع في حالات أخرى أحكام تتعلق بساعات العمل الإضافية للعمال المنزليين، في التشريعات المتصلة تحديداً بالعمل المنزلي.

أمثلة تحديد مقدار ساعات العمل الإضافية

في فرنسا، يحدد الاتفاق الجماعي الوطني الذي يغطي العمل المنزلي، المادة ١٥ (ب) (٣)، ساعات العمل الإضافية بما لا يتجاوز عشر ساعات في أي فترة أسبوعية، وبمتوسط ثماني ساعات في الأسبوع لأي فترة زمنية مدتها ١٢ أسبوعاً متتالية.

وبموجب التحديد القطاعي ٧ في جنوب أفريقيا، المادة ١١، لا يحق لصاحب العمل أن يطالب أو يسمح للعامل بأكثر من ١٢ ساعة عمل، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، في أي يوم أو العمل بما يتجاوز ١٥ ساعة إضافية في أي أسبوع.

وفي النمسا ينص القانون الاتحادي الذي ينظم المساعدة المنزلية والعمل المنزلي، المادة ٥ (٥)، على أن «يجوز تجاوز ساعات العمل (العادية) وعلى النحو المنصوص أعلاه ... فقط في حالات استثنائية».

وهناك سمة مهمة من الأحكام التشريعية المنظمة لساعات العمل الإضافية، وهي العمل الإضافي بالتراضي. ومع ذلك، تسمح بعض القوانين أيضاً لأصحاب العمل بمطالبة العمال بالقيام بساعات عمل إضافية في حالات الطوارئ، وفي حدود يتم تعريفها بشكل دقيق.

أمثلة ساعات العمل الإضافية في حالات الطوارئ

في فنلندا، يسمح قانون توظيف عمال المنازل (١٩٧٧/٩٥١)، المادة ٨، بعدم التقيد بساعات العمل العادية على النحو التالي:

في حالة وقوع حادث أو مرض مفاجئ أو ظروف أخرى مماثلة، لا يمكن التنبؤ بها داخل أسرة صاحب العمل، ينتج عنه تهديد فعلي للحياة أو الصحة أو الممتلكات، يمكن مطالبة العاملين بأداء مهام طارئة ضرورية في أوقات خارجة عن ساعات العمل العادية ... وفي مثل هذه الظروف يسمح بالقيام بالعمل الطارئ لمدة لا تتجاوز أسبوعين أو لفترة لا تتجاوز ٢٠ ساعة.

وجدير بالذكر أن قانون فنلندا يطالب أصحاب العمل الذين يطلبون من العمال المنزليين العمل في حالات الطوارئ، أن يخطرأ السلطات المختصة بالسلامة والصحة المهنية كتابة وعلى الفور بتمديد ساعات العمل وأسباب ذلك ومداه وفترتها الزمنية المحتملة. وينص القانون، علاوة على ذلك، على أنه يجوز لهذه السلطة أن تحد أو توقف حالات العمل الطارئ بعد إجراء تحقيق. وبذلك، يعترف هذا التشريع بالآثار السلبية لساعات العمل المفرطة على صحة العمال المنزليين ويسعى إلى التقليل من آثارها، كما أنه يعترف أيضاً بالحاجة إلى العمل الطارئ في بعض الحالات.

٧-٢-٦ التعويض

ينبغي أن ينص التشريع، بالإضافة إلى تنظيم مقدار ساعات العمل الإضافية، على خطة للتعويض. وفي كثير من الأحيان، تضع الدول برامج بشأن تعويض ساعات العمل الإضافية، تتطلب معدلات أجور تتجاوز الأجور المدفوعة عادة عن ساعات العمل العادية أو مقابلًا في شكل أيام إجازة أو تجمع بين الإجازة والدفع.

أمثلة

التعويض عن ساعات العمل الإضافية

في فرنسا - ينص الاتفاق الجماعي الوطني للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل، في المادة ١٥ (ب) (٣) منه على التعويض أو الإجازة وفقاً لمعدلات مختلفة متزايدة وعدد ساعات العمل الإضافية:

يتم تعويض (ساعات العمل الإضافية) في شكل أجر أو إجازة، حسب معدل متزايد يبلغ ٢٥ في المائة (عن الساعات الثمانية الأولى)، و ٥٠ في المائة (عن ساعات العمل الإضافية ما فوق ثماني ساعات).

وفي النمسا ينص القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٥ (٥) على ما يلي: إذا لم تمنح فترة راحة تعويضية عن ساعات العمل الإضافية (هذه)، في غضون الأسبوعين التقويميين اللاحقين، يجب صرف مبلغ خاص مقابل ساعات العمل الإضافية هذه. على أن يتم دفع أجر ساعات العمل هذه بالإضافة إلى مبلغ إضافي يوازي المعدلات الدنيا المعمول بها.

وفي جنوب أفريقيا، ينص التحديد القطاعي ٧، الجزء دال، المادة ١٢، على مقابل نقدي أو على مزيج بين المقابل النقدي والإجازة بموجب اتفاق بين الطرفين:

(١) يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل المنزلي ما لا يقل عن مرة ونصف من قيمة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية.

(٢) على الرغم من البند الفرعي (١)، يجوز أن ينص اتفاق على أن صاحب العمل:

«١» يدفع للعامل المنزلي ما لا يقل عن أجره العادي، لأدائه ساعات عمل إضافية ويمنح العامل المنزلي ما لا يقل عن ٣٠ دقيقة من الراحة مدفوعة الأجر لكل ساعة عمل إضافية قام بها؛

«٢» يمنح العامل المنزلي فترة لا تقل عن ٩٠ دقيقة مدفوعة الأجر مقابل كل ساعة عمل إضافية.

٧-٢-٣ حفظ السجلات

من الضروري حفظ سجل ساعات العمل الإضافية الخاصة بالعامل المنزلي لضمان تنفيذ الحدود المنصوص عليها في القانون لهذه الساعات، والتأكد من أن العمال المنزليين يحصلون على مقابل عادل لساعات عملهم الإضافية. ومن ثم فإن التشريع الذي ينطوي على التزام أصحاب العمل بتوثيق الجدول الزمني للعامل، وكذلك ساعات عمله الإضافية، هو عنصر

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

هام في تنظيم ساعات عمل العمال المنزليين. ويمكن لمثل هذا الحكم أن يشترط إتاحة الوصول إلى هذه السجلات للعمال وللسلطات المكلفة بالإشراف على الامتثال للتشريع، مثل إدارة تفتيش العمل.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٨ (١)

ينبغي لساعات العمل، بما فيها الساعات الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط، وفقاً للمادة ١٠ (٣) من الاتفاقية، أن تسجل على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعمال المنزليين.

أمثلة

حفظ سجلات ساعات العمل الإضافية المؤداة

يطالب القانون **الفنلندي** بشأن توظيف العاملين بالمنزل، في المادة ٣١، صاحب العمل بالاحتفاظ بالتفاصيل الخاصة بساعات العمل الإضافية التي يؤديها العمال المنزليون: على أصحاب العمل وضع جدول عمل يدل على بداية ونهاية ساعات العمل ... والاستراحة وفترة الراحة الأسبوعية.

وعلى أصحاب العمل الاحتفاظ بسجل منفصل عن أي أعمال طارئة وأي ساعات عمل إضافية وما تم دفعه بالزيادة من أجور عليها. كما يجب أن يقيد في السجل أي عمل تم القيام به في أيام الأحد وما دفع لذلك، أو أي عمل تم تأديته خلال فترة الراحة وما يترتب عنه من تخفيض في ساعات العمل العادية أو ما تم دفعه لذلك.

ويجب إتاحة جدول العمل والسجل المشار إليه في هذه المادة للتفتيش من قبل العامل وعند الطلب من قبل سلطة السلامة والصحة المهنية. ويجب على أصحاب العمل، عند الطلب، أن يقدموا إلى العامل أو من يمثله، تقريراً كتابياً عن السجلات الخاصة بالعمال في هذه الدفاتر.

٣-٧ فترات الراحة والاستراحة

من المهم أيضاً تنظيم فترات الراحة والاستراحة من خلال توفير ظروف عمل لائقة للعمال المنزليين، واستكمال وضع ساعات العمل العادية وتنظيم ساعات العمل الإضافية المناقشة أعلاه.

١-٣-٧ الراحة اليومية والأسبوعية

تعتبر فترة الراحة اليومية مدة ممتدة للراحة ضمن كل ٢٤ ساعة، في حين أن الراحة الأسبوعية هي فترة راحة أطول، يتمتع بها في يوم محدد ضمن كل سبعة أيام. وتتناول الاتفاقية رقم ١٨٩ الراحة اليومية والأسبوعية في المادة ١٠ (١) و (٢)، في حين أن التوصية رقم ٢٠١ تعطي مزيداً من التوجيه بشأن الراحة الأسبوعية. وفي الواقع، تضع تشريعات وقت العمل في العديد من البلدان أحكاماً تحدد فيها الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية والأسبوعية للعمال المنزليين.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١١ (٢)

ينبغي أن يكون يوم الراحة الأسبوعية يوماً محدداً باتفاق الأطراف، متشياً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ومع مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعية للعامل المنزلي.

أمثلة

تحديد الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية والأسبوعية

في **أيرلندا**، تتضمن مدونة الممارسات لحماية الأشخاص العاملين في منازل الآخرين، المادة ١-٥، من باب المرجع متطلبات فترة الراحة المطبقة عموماً على جميع العاملين في المنازل، وعلى النحو المنصوص عليه في قانون تنظيم وقت العمل لعام ١٩٩٧، فتمنح بالتالي العمال المنزليين حقاً متساوياً في الراحة الدورية.

وفي **جنوب أفريقيا**: ينظم التحديد القطاعي ٧، في المادة ١٦، فترات الراحة اليومية والأسبوعية على النحو التالي:

- (١) يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل المنزلي ما يلي:
 - (أ) فترة راحة يومية لا تقل عن ١٢ ساعة متتالية تقع بين إنتهاء العمل وبدء العمل في اليوم التالي؛
 - (ب) (أ) فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة متتالية، ما لم يتفق على خلاف ذلك، وتشمل يوم أحد.
- (٢) يجوز لفترة الراحة اليومية حسب نص البند الفرعي (١) (أ)، وبموجب اتفاق كتابي، أن تخفض إلى ١٠ ساعات للعامل المنزلي.
 - (أ) الذي يقيم في مكان العمل...؛
 - (ب) والذي يحصل على فترة ثلاث ساعات على الأقل لتناول الوجبات.

وفي **النمسا**: يتيح القانون الاتحادي الذي ينظم المساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٥ (٣) و(٤)، فترات راحة مختلفة للعاملين المنزليين المقيمين وغير المقيمين، ولكن في كلتا الحالتين، ينص على أن تشمل فترة الراحة الساعات ما بين التاسعة مساءً وحتى السادسة صباحاً. (وتمنح فترات راحة أكثر حماية للعمال دون سن ١٨ عاماً).

- (٣) تمنح للعاملين المقيمين في منزل صاحب العمل، الذين أتموا ١٨ سنة، فترة راحة لا تقل عن ١٠ ساعات متضمنة الفترة بين ٩ مساءً والساعة ٦ صباحاً...
- (٤) فيما يتعلق بالعمال غير المقيمين في منزل صاحب العمل، الذين أتموا ١٨ سنة، يمنحون فترة راحة لا تقل عن ١٣ ساعة متضمنة الفترة ما بين التاسعة مساءً والسادسة صباحاً.

وفي **إسبانيا**، يضع المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠)، في المادة ٩ (٤)، القواعد المتعلقة بالراحة اليومية:

يحصل العامل على حد أدنى قدره ١٢ ساعة من الراحة ما بين نهاية يوم العمل وبداية اليوم التالي. ويجوز تخفيض فترات الراحة للعمال المقيمين إلى عشر ساعات، على أن يحتسب الفارق (ما بين ١٢ ساعة وفترة الراحة الفعلية) ويسترد في غضون أربعة أسابيع.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

ويمنح العامل المنزلي المقيم ساعتين يومياً لتناول وجبات الطعام، ولا تحتسب هذه المدة على أنها وقت عمل.

وفي **أوروغواي**، يمنح القانون رقم (١٨, ٠٦٥)، مدة ٣٦ ساعة متتالية للراحة الأسبوعية، وما لا يقل عن عشر ساعات من الراحة بين أيام العمل، وينص على أن العمال المنزليين المقيمين ينبغي أن يحصلوا على تسع ساعات راحة ليلية دون انقطاع (المادة ٥).

ولغرض أن تكون معايير وقت العمل المطبقة على العمال المنزليين، فعالة في الممارسة، قد يلزم الأمر النص على الأسباب التي يمكن أن يؤدي بموجبها العمل خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية على أساس استثنائي.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٢

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 راحة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي.

وبالتالي، تسمح تشريعات بعض الدول الخروج على فترات الراحة المقررة في ظروف محدودة خاصة أو عن طريق الاتفاق بين الطرفين وبصفة عامة، بما في ذلك التعويض النقدي والإجازات البديلة أو كلاهما.

أمثلة

تعريف الظروف التي يمكن أداء العمل فيها خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية

في **النمسا**، ينص القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٥(٦)، على الخروج على اشتراطات الراحة اليومية ومتطلبات الاستراحة، في الظروف الاستثنائية أو الطارئة ويقتضي تقديم مقابل نقدي لها أو إجازة أو كليهما:

(٦) يجوز وقف الاستراحات وفترات الراحة الليلية المنصوص عليها في الفقرتين (٣) و(٤) أعلاه، فقط عندما يكون هناك احتياج لعمل الموظف خلال هذه الفترات ولأسباب ملحة أو غير قابلة للإرجاء أو لا يمكن درؤها. وتمنح زيادة لهذا العمل، بغض النظر عما إذا كان وقت بديل قد منح مقابل تخفيض فترات هذه الاستراحات أو الراحة الليلية.

وينص القانون **الفنلندي** بشأن توظيف العمالة المنزلية، المادة ١١، على أنه يجوز للطرفين الموافقة على التفاوض عن متطلبات الراحة الأسبوعية، بشكل استثنائي، ما دام هناك مقابل نقدي محدد أو تخفيض تعويضي في ساعات العمل:

إذا تم تخفيض وقت فترة الراحة الأسبوعية بموافقة العامل في حالات خلاف حالات الطوارئ، يجب خصم مدة التخفيض من ساعات العمل العادية للعامل في موعد لا يتجاوز الشهر التقويمي التالي أو، بموافقة العامل، دفع أجر عنها كما هو منصوص عليه أدناه (ضعف المعدل العادي).

وفي بعض الحالات، اعتبر من المناسب منح الحق في تراكم الراحة الأسبوعية على مدى فترات من أسبوعين.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١١ (٣)

حيثما تنص القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية على فترة راحة أسبوعية تتجمع على فترة تتجاوز سبعة أيام بالنسبة للعمال عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز ١٤ يوماً بالنسبة للعمال المنزليين.

أمثلة

السماح بتراكم فترات الراحة الأسبوعية

في جنوب أفريقيا، يسمح التحديد القطاعي ٧، المادة ١٦، بالإضافة إلى مدة ٣٦ ساعة من الراحة الأسبوعية، ببعض الانحراف المحدد عن هذا الشرط باتفاق بين الطرفين، ويقر بأنه «... قد يتم الاتفاق خطياً على فترة راحة لا تقل عن ٦٠ ساعة متتالية كل أسبوع بعد آخر». وينص على منح مقابل للعمل أيام الأحد أو العطلات الرسمية، وهو أمر يحدث بشكل استثنائي في المادتين ١٧ و١٨.

٧-٣-٢ فترة التوقف القصيرة

من الضروري، لضمان حق العامل المنزلي في الحصول على عمل لائق، وضع أحكام تشريعية بشأن فترة التوقف خلال فترات العمل. كما يجب تحديد عدد ومدة فترات التوقف مع المراعاة الواجبة لعدد ساعات العمل المتواصلة المنفذة. والغرض من فترات التوقف ليس فقط لضمان تناول العمال وجبات الطعام، ولكن أيضاً لضمان راحة مناسبة، لا سيما في أعقاب ساعات العمل الإضافية.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٠

ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير عن العمل.

أمثلة

عدد ومدة فترات الراحة

في زمبابوي، تنص لوائح علاقات العمل (العمال المنزليون) والعمالة، عام ١٩٩٢، المادة ٥(٣)، على ما يلي:

لا يجوز لأي صاحب عمل أن يطالب عاملاً منزلياً أو أن يسمح له بالعمل بشكل متواصل لمدة ست ساعات ونصف دون حصوله على فترة لتناول الطعام لا تقل عن ثلاثين دقيقة ومدة ساعة على الأقل لتناول الغداء، وفترة راحة لتناول الشاي لا تقل عن خمس عشرة دقيقة.

وفي جنوب أفريقيا، يمنح التحديد القطاعي ٧، المادة ١٥ (١)، جميع العاملين المنزليين فترة استراحة قصيرة، ويؤكد ما يلي:

(أ) يجب على صاحب العمل إعطاء العامل المنزلي الذي يعمل بشكل مستمر لمدة أكثر من خمس ساعات، فترة لا تقل عن ساعة كاملة لتناول الطعام.

وفي النمسا يمنح القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٥ (٣)، فترة ثلاث ساعات للاستراحة تشمل فترتين دون انقطاع تبلغ كل منهما ٣٠ دقيقة لتناول العمال المقيمون وجبات الطعام، في حين أن المادة ٥ (٣) تنص على فترات راحة تتوقف على إجمالي عدد ساعات العمل اليومية:

تتضمن ساعات العمل اليومية ... «إذا تجاوزت ٤،٥ ساعة، فترة انقطاع للاستراحات المنصوص عليها سلفاً وبفترة دنيا على النحو المحدد أدناه. وتكون هذه الاستراحات كالتالي:

للفترة من ٤،٥ إلى ٦ ساعات العمل	٢٠ دقيقة،
للفترة من ٦ إلى ٨ ساعات العمل	٣٠ دقيقة،
للفترة من ٨ إلى ٩ ساعات العمل	٤٥ دقيقة،
للفترة التي تتجاوز ٩ ساعات العمل	٦٠ دقيقة.

وسمح في بعض الدول، الخروج على فترة التوقف المقررة في ظروف خاصة ومحدودة أو بالاتفاق بين الطرفين، وفي حالة تقديم مقابل نقدي أو إجازات تعويضية، أو كليهما.

أمثلة الخروج على فترات التوقف المقررة

في جنوب أفريقيا، يقيّد التحديد القطاعي ٧، المادة ١٥ (١)، على نحو صارم الخروج على فترات التوقف وتناول الطعام للعمال المنزليين:

قد يطالب أو يسمح للعامل المنزلي خلال فترة الوجبات، بأداء أعمال لا يمكن تأجيلها أو تنفيذها من قبل عامل منزلي آخر.

كما يمكن للتشريع أن يحدد أيضاً ما إذا كانت فترات التوقف أثناء يوم العمل تعتبر وقت عمل وما إذا كان يتطلب ذلك أي مقابل. ولا بد من اعتبار فترات التوقف التي يطالب فيها العامل المنزلي أن يبقى على استعداد لأي عمل، على أنها جزء من ساعات العمل يستحق أجراً.^{٦٦}

(٦٦) انظر:

ILO: Hours of work: From fixed to flexible, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Report 93 III (Part 1B), Geneva, 2005, para. 47.

أمثلة تعريف وقت التوقف

ينص القانون **الضلندي** بشأن توظيف العمالة المنزلية، المادة ٦، على أن فترات التوقف التي تقل عن ساعة واحدة والتي يعفى العامل فيها من واجباته ويسمح له بمغادرة مكان العمل بحرية، مستبعدة (من وقت العمل بأجر).

وفي **مالطة**، يعرّف مرسوم مجلس الأجر المنظم لأجور الخدمات المنزلية لعام ١٩٧٦ وتعديلاته، «ساعات العمل»، على أنها: الفترة في أي يوم يكون فيها الموظفون تحت تصرف صاحب العمل، باستثناء فترات تناول الطعام والراحة.

٤-٧ العمل الليلي

يعتبر العمل الليلي واقعاً بالنسبة للعديد من العمال المنزليين. ويسير تنظيم العمل الليلي جنباً إلى جنب مع المتطلبات القانونية لفترة الراحة اليومية لحماية العاملين المنزليين من أثر ساعات العمل المفرطة والراحة غير الكافية.

ويجوز للعمال المنزلي أداء العمل الليلي على أساس استثنائي. فعلى سبيل المثال، قد تطرأ حالة مرض أحد أفراد الأسرة أو غياب الآباء أو حالات أخرى غير متوقعة. وتواجه هذه الحالات عادة من خلال السماح بالاستثناءات في ظل ظروف صارمة، على فترة الراحة اليومية (انظر القسم ٧-٣-١ أعلاه). وفيما يتعلق بالحالات التي يؤدي فيها العامل المنزلي أعمالاً ليلية، تنص التوصية رقم ٢٠١ على إجراءات مماثلة لتلك التي تهدف إلى تجنب خضوع العمال للأثار السلبية للعمل تحت الاحتياط، أي في شكل إجراءات تهدف إلى تحديد حد أقصى لعدد ساعات العمل الليلي المسموح بها وكذلك قواعد الراحة والأجر.^{٦٧}

١-٤-٧ قيود على أداء العمل ليلاً

أدرجت عدة بلدان قيوداً على العمل ليلاً في الصكوك التشريعية والتنظيمية المعنية على وجه التحديد بالعمال المنزليين. وفي بعض الحالات، هناك حاجة إلى موافقة العامل، أو إذا لم يتوفر هذا الشرط، يضع القانون قيوداً صارمة على الظروف التي يجوز فيها فرض مثل هذا العمل.

(٦٧) التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٩(٢).

أمثلة القيود على العمل الليلي

تنص اللوائح التوظيف وعلاقات العمل (للعمال المنزليين) في **زيمبابوي**، ١٩٩٢، المادة ٥(٢)، على ما يلي:

لا يجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل المنزلي المقيم خارج مقر عمله العمل بعد الساعة السابعة مساءً.

ويحدد قانون توظيف عمال المنازل في **فنلندا**، المادة ٩، العمل بين الساعة الحادية عشرة ليلاً والساعة ٦ صباحاً، إلا بموافقة العامل وفي حالات الطوارئ:

يجوز لأصحاب العمل طلب إنجاز العمل بين الساعة السادسة صباحاً والساعة الحادية عشرة ليلاً ...

وفي الأوقات الأخرى من اليوم (أي أثناء الليل)، يجوز مطالبة العمال بالعمل فقط في الحالات التالية:

- (١) لأداء عمل طارئ ...؛
- (٢) بموافقة العامل، وفي حالة البقاء تحت الطلب أو لأداء عمل ذات الصلة ...؛ أو
- (٣) بموافقة العامل، وبشكل مؤقت إذا طلب منه ذلك لسبب قاهر.

وفي **فرنسا**، يعترف الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي فرادى أصحاب العمل، بأنواع معينة من العمل الليلي التي يقوم بها العاملون المنزليون بما يتفق مع العمل اليومي بوقت كامل. وبالتالي، تشير المادتان ٣(ب) (٧) و٦(١)، إلى الظروف التي يكلف فيها العامل غير الحاصل على غرفة خاصة في مكان العمل، بالبقاء مع شخص مريض في الليل في ظروف قد تحتاج إلى تدخله في أي لحظة. وتحدد الأحكام أن مثل هذا العمل لا يتفق مع الوظيفة بوقت كامل خلال ساعات النهار.

٧-٤-٢ التعويض

غالباً ما تنص معايير العمل الليلي المطبقة على العمال المنزليين على مقابل خاص للتكليف بالعمل الليلي، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر التعويضات النقدية، أو الإجازة أو كلاهما.

أمثلة تعويض العمل الليلي

في **جنوب أفريقيا**، يقتضي التحديد القطاعي ٧، المادة ١٣، اتفاقاً مكتوباً بشأن العمل ليلاً، ويتضمن حكماً بمنح علاوات متفق عليها بين صاحب العمل والعامل، وكذلك النقل من محل إقامة العامل وإليه في حالة عدم إقامته لدى صاحب العمل. وإذا طلب صاحب العمل من العامل المنزلي أداء عمل لمدة

تتجاوز ساعة من الزمن بعد الساعة العاشرة ليلاً وقبل الساعة السادسة صباحاً في اليوم التالي خمس مرات على الأقل في الشهر أو ٥٠ مرة في السنة،

يجب على صاحب العمل أن يمتثل للأحكام المفصلة عن العمل الليلي الواردة في المواد ١٧ (٣) و (٤) من قانون الشروط الأساسية للعمل.

٥-٧ العمل في وقت الاحتياط

يجوز مطالبة العمال المنزليين، ولا سيما الذين يتولون رعاية الأطفال الصغار أو المرضى أو المعوقين، بالبقاء على استعداد للعمل في أوقات أخرى غير ساعات العمل العادية. ويشار إلى هذه الفترات، التي يكون فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل، على أنها فترات البقاء في الاحتياط أو تحت الطلب. ووضع إطار تشريعي للتعويض والحد من هذه الساعات، هو جزء مهم في سد فجوات الحماية المتعلقة بساعات عمل العمال المنزليين. ومن ثم فإن الأحكام التشريعية الخاصة بفترات البقاء في الاحتياط للعمال المنزليين، تعترف بالحاجة إلى المرونة الخاصة في جوانب معينة من العمل المنزلي، وفي الوقت نفسه تحمي العمال المنزليين من التجاوزات الناتجة عن هذه المرونة والتي تؤدي أحياناً إلى ساعات عمل «لا نهاية لها».

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٠ (٣)

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.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٩ (١)

فيما يتعلق بالفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم وبيقون رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة (فترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب)، ينبغي للدول الأعضاء، في المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أن تنظم ما يلي:

(أ) العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو السنة، التي قد يُطلب من العامل المنزلي أن يبقى خلالها في الاحتياط والطرق التي قد تحتسب بها هذه الساعات؛

(ب) فترة الراحة التعويضية التي يحق للعامل المنزلي بها، إذا تعرضت فترة الراحة العادية للانقطاع بسبب البقاء في الاحتياط؛

(ج) معدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط.

وتشمل جوانب تنظيم فترات البقاء في الاحتياط ما يلي: (١) تحديد بعض أنواع العمل أو الخدمات المسموح فيها بفترات البقاء في الاحتياط؛ (٢) تحديد مستوى الأجر؛ (٣) الحد من عدد فترات البقاء في الاحتياط؛ (٤) اشتراط اتفاق مكتوب بين صاحب العمل والعامل فيما يتعلق بفترات البقاء تحت الطلب. وفي بعض الحالات، تضع الدول أحكاماً تشريعية تنظم ساعات البقاء في الاحتياط على وجه التحديد عندما يتعلق الأمر بساعات عمل أثناء

الليل. وفي حالات أخرى، قد تحد التشريعات من ساعات البقاء في الاحتياط على ساعات العمل في الليل.

أمثلة تنظيم ساعات البقاء في الاحتياط

في الجمهورية التشيكية، يقتضي قانون العمل رقم (٢٦٢/٢٠٠٦)، المادة ٩٥، اتفاق الطرفين حول أداء فترة البقاء في الاحتياط. وتنص على أن العمل الذي يؤدي خلال فترة البقاء في الاحتياط ينبغي دفعه:

- (١) يجوز لصاحب العمل ان يطلب من العامل المنزلي البقاء في الاحتياط فقط إذا كان قد تم الاتفاق على ذلك معه. ويحق للعامل الحصول على أجر (ما لا يقل عن ١٠ في المائة من دخله المتوسط، ما لم يكن متفقاً على خلاف ذلك في الاتفاق الجماعي ذي الصلة) بشأن بقائه في الاحتياط.
- (٢) حيثما يؤدي العامل عمله خلال فترة البقاء في الاحتياط، يحق له الحصول على أجر أو مكافأة ... والأداء في فترة الاحتياط، الذي يتجاوز ساعات العمل الأسبوعية العادية، يعتبر بمثابة عمل إضافي....

وفي فنلندا، ينص قانون توظيف العمالة المنزلية، المادة ٦، على ما يلي:

في الحالات التي يضطر فيها العمال بموجب العقد إلى البقاء في المنزل ليكونوا تحت التصرف في حالة استدعائهم للعمل، بما في ذلك الاهتمام بالأطفال أو رعاية أحد أفراد الأسرة المرضى أو فرد آخر في الأسرة، يتم احتساب ساعات العمل في حالة الاحتياط بما لا يقل عن نصف قيمة ساعات العمل العادية ويدفع أجرها (بما لا يقل عن نصف الأجر الأساسي للعامل لعدد مماثل من الساعات).

وفي فرنسا، هناك تنظيم مفصل جداً بشأن «ساعات التواجد المسؤول» للعاملين المنزليين المنوط بهم رعاية الأطفال أو كبار السن أو المعوقين، في الاتفاق الوطني الجماعي للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل. وتعرف «ساعات التواجد المسؤول» على النحو يلي:

ساعات التواجد المسؤول هي الساعات التي يستطيع فيها العامل أو العاملة التصرف في وقته بينما هو على استعداد للتدخل عند اللزوم.

ومن حيث الأجر، تحتسب الساعة الواحدة من التواجد المسؤول على أساس ثلثي الساعة العادية (المادة ٣(أ)). وتتناول المادة (٦) الحالة التي يطلب فيها من العامل المنزلي بالبيات في منزل صاحب العمل ليكون تحت تصرفه أثناء الليل عند الحاجة («تواجد ليلي»):

التواجد الليلي، المتوافق مع العمل في النهار، يشير إلى التزام العامل بالنوم في مكان العمل في غرفة منفصلة، دون العمل بالضرورة، ولكنه يكون على استعداد للتدخل إذا لزم الأمر كجزء من مهامه. ولا يجوز للتواجد الليلي أن يتجاوز ١٢ ساعة. كما لا يجوز أن يطالب العامل بقضاء أكثر من خمس ليالٍ متتالية، إلا في الحالات الاستثنائية.

ولا يقل أجر التواجد الليلي عن سدس المعدل العادي من الأجر، ويتوقف ذلك على عدد وطبيعة التدخلات المطلوبة. وإذا كانت هناك حاجة إلى عدة تدخلات كل ليلة، تعتبر ساعات العمل الليلية بمثابة ساعات تواجد مسؤول يتم الاتفاق عليها كتابة.

وفي إسبانيا، ينظم المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠) وضع الاحتياط («Tiempos de presencia») في المادة ٩ (١) و (٢) على النحو التالي:

(١) لا يتجاوز عدد ساعات العمل الأسبوعية ٤٠ ساعة من العمل الفعلي، غير متضمنة لساعات الاحتياط، والفترات التي يظل فيها العامل تحت تصرف صاحب العمل تحدد عن طريق الاتفاق بين الطرفين. ويتم الاتفاق على جدول العمل بين العامل وصاحب العمل. ولا يضطر العامل للبقاء في المنزل عند الانتهاء من ساعات العمل النهارية أو أي ساعات احتياط متفق عليها.

(٢) شريطة الامتثال للحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة الدنيا، يتم الاتفاق بين الطرفين فيما يتعلق بفترات الاحتياط أو أي أجر أو مقابل لمثل هذه الفترات. وعلى أي حال، وبإستثناء ما تم الاتفاق عليه بخصوص منح مقابل للعامل بدلا عن فترات الراحة، لا تتجاوز فترات الاحتياط ٢٠ ساعة في الأسبوع وفي أي شهر كان، ويتم دفع أجرها وفقاً لمعدل لا يقل عن أجر ساعات العمل العادية.

وفي جنوب أفريقيا، يعرف التحديد القطاعي ٧، المادة ١٤، الاحتياط بأنه العمل المؤدى أثناء الليل. ولا يجوز مطالبة العامل بأدائه إلا في الحالات الملحة:

(١) ... (الاحتياط) يعني أي فترة بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً في اليوم التالي، عندما يطلب إلى العامل المنزلي أن يتواجد في مكان العمل، ويسمح له بالراحة أو النوم ولكن عليه أن يكون على استعداد للعمل إذا لزم الأمر.

(٢) يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل أو السماح له بأن يكون في حالة احتياط إذا تم الاتفاق على ذلك كتابة وإذا تم تعويض العامل عن طريق منحه ما لا يقل عن ٢٠,٠٠ ر. لكل فترة عمل.

(٣) لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب أو يسمح للعامل بأن يكون في حالة الاحتياط أكثر من خمس مرات في الشهر أو ٥٠ مرة في السنة.

(٤) يجوز لصاحب العمل فقط أن يطالب العامل المنزلي أو يسمح له بأداء العمل المنوط به دون تأخير (وهو في الاحتياط)

وتشريعات جنوب أفريقيا، من خلال تعريفها الصريح لساعات الاحتياط على أنها ساعات عمل ليلية، تحول دون تقويض الحدود واشتراطات التعويض المتعلقة بساعات العمل العادية. وحيثما يتجاوز العمل المطلوب أدائه خلال فترة الاحتياط ثلاث ساعات، يحق للعامل بأجر إضافي أو وقت تعويضي (المادة ١٤ (٤))، بالإضافة إلى علاوة البقاء في الاحتياط.

٦-٧ الإجازة

الإجازة السنوية وحق التمتع بأيام العطلات الرسمية تشكل عناصر هامة أخرى في تنظيم وقت العمل، ينبغي تطبيقها على العاملين المنزليين. ولا تمنح هذه الإجازة للعاملين المنزليين وقتاً ضرورياً للراحة والفرغ فحسب بل تمنحهم أيضاً فرصة لمواجهة المسؤوليات الأسرية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل عام. وقد تكون لفترات الإجازة هذه أهمية خاصة بالنسبة للمهاجرين من الخارج والداخل، الذين يتركون أسرهم. وتقدم الأجزاء الفرعية أدناه بعض الأمثلة عن كيفية معالجة بعض الدول للإجازات المرضية وإجازات الأمومة.

١-٦-٧ الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

ينبغي للأحكام التشريعية المتعلقة بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر أن تحدد المدة الدنيا للإجازة مدفوعة الأجر، التي يستحقها العمال المنزليون، والتي ينبغي ألا تكون أقل من استحقاقات الإجازة السنوية التي يتمتع بها غيرهم من العمال.

وبالإضافة إلى تحديد مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، يمكن للتشريعات أن تنظم تاريخ بدء استحقاق الإجازة، ومتى يمكن القيام بها والفترة المتواصلة لها و/أو طرائق أخرى تتعلق بمنح الإجازة. ويمكن لأحكام الإجازة السنوية أن تحدد أيضاً أنه يجب القيام بالإجازة وأنه لا يحق لصاحب العمل المطالبة بالعمل أثناء الإجازة السنوية. كما يمكنها التوضيح بأن الوقت الذي قضاه العامل مع أسرة صاحب العمل بطلب من صاحب العمل، لا يحتسب على أنه إجازة سنوية.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٣

لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر.

أمثلة تنظيم الإجازة السنوية

في **بيلاروس**، تنص المادة ٣١٢ (٣) من قانون العمل لعام ١٩٩٩، على أن للعمال المنزليين الحق في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر تبلغ ما لا يقل عن ٢١ يوماً تقويمياً في ظل الظروف العامة المنصوص عليها بموجب قانون العمل (المادة ١٥٥).

وفي **فرنسا**، ينص الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي فرادى أصحاب العمل، المادة ١٦، على منح أربعة أسابيع من الإجازة السنوية المدفوعة والمتراكمة في فترات شهرية، ويفرض بعضها بالنسبة إلى التوقيت واستمرارية الإجازة:

(أ) الاكتساب

يمنح الحق في الإجازة السنوية المدفوعة للموظفين (بوقت كامل أو جزئي) من الذين كانوا خلال السنة المرجعية (من أول حزيران/يونيه من العام السابق إلى ٣١ أيار/مايو من العام الحالي)، مستخدمين من قبل صاحب العمل نفسه لفترة تعادل ما لا يقل عن شهر من التواجد في العمل.

(ب) مدة الإجازة

مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر يومان ونصف لكل شهر انقضى في العمل (أو لكل فترة أربعة أسابيع أو فترة تعادل ٢٤ يوماً)، وبغض النظر عن جدول العمل الزمني المعتاد... وما لم يتفق على خلاف ذلك بين الطرفين، يتم تحديد تاريخ بدء الإجازة من قبل صاحب العمل، وبموجب مهلة إخطار (على الأقل شهرين) يتم تحديدها في العقد، لتمكين العامل من تنظيم عطلته.

(ج) القيام بالإجازة

يجب القيام بالإجازة السنوية.

وينبغي منح فترة إجازة تبلغ أسبوعين متتاليين (أو ١٢ يوم عمل على التوالي) خلال الفترة من ١ أيار/مايو إلى ٣١ تشرين الأول/أكتوبر، ما لم يتفق على خلاف ذلك بين الطرفين. وعندما تبلغ الحقوق المكتسبة ١٢ يوم عمل على الأقل، يجب القيام بالإجازة بشكل كامل ومستمر.

في جنوب أفريقيا، ينص التحديد القطاعي ٧، المادة ١٩، على منح إجازة مدفوعة الأجر سنوياً أو في غيرها من الفترات المحددة وفقاً للاتفاق بين الأطراف، مع المطالبة بأن يتم منح الإجازة في حزمة واحدة متواصلة إذا طلب العامل ذلك:

(١) يجب على صاحب العمل منح العامل المنزلي:

(أ) ما لا يقل عن ثلاثة أسابيع إجازة سنوية بأجر كامل لكل ١٢ شهر عمل (”دورة الإجازة السنوية“);

(ب) بموجب اتفاق، على الأقل يوم واحد من إجازة سنوية بأجر كامل عن كل ١٧ يوم عمل يؤديه العامل المنزلي أو يستحق مقابلاً عنه؛ أو

(ج) بموجب اتفاق، ساعة واحدة من الإجازة السنوية بأجر كامل عن كل ١٧ يوم عمل يؤديه العامل المنزلي أو يستحق مقابلاً عنه.

...

(٤) يجب على صاحب العمل أن يمنح:

(أ) ما لا يقل عن ثلاثة أسابيع إجازة سنوية بأجر كامل لكل ١٢ شهر عمل (”دورة الإجازة السنوية“) في موعد لا يتجاوز ستة أشهر بعد نهاية دورة الإجازة السنوية أو السنة التي اكتسبت فيها الإجازة؛

(ب) الإجازة المستحقة عن سنة واحدة خلال فترة متواصلة، إذا طلب العامل ذلك.

...

(٧) يجوز لصاحب العمل ألا يطالب أو يسمح لعامل منزلي بالعمل لديه خلال أي فترة من الإجازة السنوية.

(٨) يجوز لصاحب العمل ألا يدفع للعامل المنزلي بدلاً مقابل منح إجازة مدفوعة الأجر بموجب الحكم باستثناء حالة إنهاء العمل بموجب المادة ٢٥.

وفي تركمانستان، ووفقاً للمادة ٢٩٢ من قانون العمل لعام ٢٠٠٩، تعرف أوقات العمل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر بناء على اتفاق بين العامل وصاحب العمل. ولا يجوز لمدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر أن تقل عما نص عليه قانون العمل.

والأحكام الموضحة لطرائق دفع التعويض خلال فترات الإجازة السنوية هي مناسبة أيضاً. فعلى سبيل المثال، قد تنص الأحكام على ضرورة دفع تعويض للعامل المنزلي قبل بدء الإجازة أو حصوله على علاوة أو مكافأة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون دفع المقابل النقدي مطلوباً أيضاً بالنسبة إلى العاملين المنزليين الحاصلين على بعض أشكال المدفوعات العينية التي لا يتمتعون بها أثناء فترة إجازتهم.

أمثلة

طرائق الدفع خلال فترات الإجازة السنوية

في **زيمبابوي** تطالب لوائح العمالة وعلاقات العمل (للعامل المنزليين)، ١٩٩٢، أن يدفع للعامل المنزلي أجر الإجازة قبل مغادرته، وتتص على ما يلي:

(أ) يدفع للعامل المنزلي القائم بإجازة أجره لفترة هذه الإجازة قبل مغادرته لقضاء هذه الإجازة.

وفي **فرنسا**، تنص المادة ١٦ (*) من الاتفاق الجماعي الوطني الذي يغطي العمال المنزليين على ما يلي:

تدفع فترات الإجازة عند القيام بها ... وبالنسبة للإعانات العينية، التي لا تستحق للعامل أثناء إجازته، فلا تستقطع من مرتبه.

وفي **النمسا**، ينص قانون المساعدة المنزلية العمال المنزليين، المادة ٩(٢) كذلك على أنه خلال الإجازة السنوية، يحق للعاملين الحصول على مبالغ نقدية عن الإعانات العينية التي لا يتمتعون بها خلال الإجازة. وتتص المادة نفسها على أنه، بالإضافة إلى المكافأة النقدية العادية، يحصل العامل على منحة عطلة بمبلغ يحسب وفقاً لمدة الخدمة:

... تكون مكافأة العطلة ضعف المكافأة الشهرية النقدية إذا كان استحقاق خدمة العامل في فترة الإجازة أقل من مرتين ونصف من الأجر الشهري إذا تجاوزت المدة ٢٠ عاماً.

٧-٦-٢ العطلات الرسمية

ضمان أن تكون أيام العطلات الرسمية التي يتمتع بها العمال عموماً منطبقة أيضاً على العاملين المنزليين، ليس فقط متماشياً مع الجهود الأخرى المبذولة لضمان تكافؤ فرص حصول العمال المنزليين على ظروف اشلعمل اللائقة، ولكنه يشكل أيضاً الاعتراف بأن هؤلاء العمال هم أفراد في المجتمعات التي يعيشون فيها. وفي بعض البلدان، تنص التشريعات التي تغطي العاملين المنزليين حق الحصول على أيام العطلات الرسمية مع الاعتراف صراحة بأنه يمكن للعامل المنزلي أن يقبل العمل خلال مثل هذه العطلات. وفي هذه الحالات، ينص التشريع في كثير من الأحيان على ضرورة حصول العامل المنزلي على مقابل نقدي محدد يتجاوز أجره العادي أو الحصول على إجازة تعويضية.

أمثلة

حق الحصول على العطلات الرسمية

في **زيمبابوي** تنص لوائح العمالة وعلاقات العمل (للعامل المنزليين)، ١٩٩٢، في المادة ١٤ على ما يلي:

(١) تمنح للعامل المنزلي إجازة في أيام العطلات الرسمية ويدفع أجره اليومي لكل يوم إجازة رسمية:

شريطة أنه حيثما يوافق العامل المنزلي على العمل أثناء العطلة الرسمية، تدفع له، بالإضافة إلى الأجر المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (١)، مكافأة وفقاً لأحكام المادة (٨) (ساعات العمل الإضافية) مقابل العمل المنجز.

(٢) لا يجوز لأي عطلة رسمية أدى فيها العامل المنزلي عملاً، أن تعوض أو تستبدل بيوم عمل عادي دون الحصول على موافقة العامل المنزلي:

شريطة أنه حيثما يوافق العامل المنزلي، يكون له حق الحصول على ما لا يقل عن يومي إجازة مقابل كل يوم إجازة رسمية أو نصف يوم إجازة رسمية يتم العمل فيه أو يوم إجازة لأي جزء أقل من يوم الإجازة الرسمية التي تم أداء العمل فيه.

وفي **جنوب أفريقيا**، يضع التحديد القطاعي ٧، البند ١٨، نظاماً تعويضياً للعامل المنزلي الذي يقبل العمل خلال جزء من الإجازة الرسمية أو كلها:

(١) لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب العامل المنزلي بالعمل أثناء العطلة الرسمية، إلا وفقاً للاتفاق.

(٢) إذا وقع يوم العطلة الرسمية في يوم كان العامل سوف يؤدي فيه العمل، يتعين على صاحب العمل أن يدفع أجر العامل المنزلي ... الذي يعمل أثناء العطلة الرسمية ما لا يقل عن ضعف الأجر اليومي.

(٣) إذا قام العامل المنزلي ... بالعمل في يوم العطلة الرسمية، الذي لا يعمل فيه العامل المنزلي عادة، يتعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل المنزلي مبلغاً يساوي:

(أ) أجر العامل المنزلي اليومي، بالإضافة إلى

(ب) أجر ساعة عمل العامل المنزلي عن كل ساعة عمل أنجزها أثناء العطلة الرسمية.

(٤) على صاحب العمل أن يدفع للعامل المنزلي أجر العطلة الرسمية وفقاً للأجر العادي اليومي للعامل المنزلي.

٧-٦-٣ الإجازة المرضية

يجوز للأحكام التشريعية الخاصة بالإجازات المرضية أن تحدد مقدار الإجازة الممنوحة وأن تعرّف متطلبات التأهيل للحصول عليها. ولا ينبغي أن يشكل الغياب المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الإصابة سبباً وجيهاً لإنهاء التوظيف.^{٦٩} وينبغي للضمان الاجتماعي، بما في ذلك إعانات المرض لضمان الحصول على دخل خلال الإجازة المرضية، أن يمتد تدريجياً ليشمل العاملين المنزليين، إذا لم يكن هذا هو الحال حتى الآن.^{٧٠} ويجوز، عند الاقتضاء، تحميل صاحب العمل التزام صرف مكافأة أو تقديم أشكال أخرى من الدعم للعامل أثناء المرض.

أمثلة

حق الحصول على إجازة مرضية

في النمسا، ينص قانون المساعدة المنزلية والعاملين المنزليين، المادة ١٠، على ما يلي:

(١) إذا منع العامل بعد بدئه العمل، من تأدية عمله بسبب المرض (حادث) دون أن يكون ذلك عمداً أو بسبب الإهمال الجسيم، يكون من حق العامل المنزلي المطالبة باجره لمدة لا تتجاوز ستة أسابيع. ويجوز تمديد هذه الفترة لتصل إلى ثمانية أسابيع إذا تجاوزت علاقة العمل الفعلية خمس سنوات، وإلى ١٠ أسابيع إذا تجاوزت هذه العلاقة ١٥ سنة، وإلى اثني عشر أسبوعاً إذا لم تنقطع هذه العلاقة لمدة ٢٥ عاماً. وفي كل الحالات، من حق العامل المطالبة بنصف الأجر لمدة أربعة أسابيع إضافية.

...

(٤) لو منع العامل من أداء عمله بسبب حادث وقع أثناء العمل أو مرض مهني وفقاً للأحكام الواردة في النظام القانوني للتأمين من الحوادث، يكون له الحق في استمرار حصوله على أجر لمدة ثمانية أسابيع (الحق) اعتباراً من بداية علاقة العمل. وتصل المطالبة بالتعويض إلى عشرة أسابيع إذا استمرت علاقة العمل دون انقطاع لمدة ١٥ عاماً. ...

والجدير بالذكر أن هذا القانون يحدد أيضاً أنه في الظروف المشار إليها في المادة ١٠، لا يجوز فصل العامل المنزلي (انظر المادة ١١).

٦٩ يتوخى هذا في المادة ٦(١) من الاتفاقية رقم ١٥٨. وفقاً لهذه الاتفاقية، يكون تعريف ما يشكل تغيّباً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزام شهادة طبية والقيود الممكنة على تطبيق المبدأ المنصوص عليه في المادة ٦(١)، محدداً في القوانين أو اللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم أو المحاكم، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية. انظر المادة ٦(٢) من الاتفاقية رقم ١٥٨، بالافتراض مع المادة ١ من الاتفاقية نفسها.

٧٠ انظر المادة ١٤ من الاتفاقية رقم ١٨٩.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

وفي **فيتنام**، يفرض قانون العمل، المادة ١٣٩ (٢)، على صاحب العمل شرطاً عاماً لتقديم الرعاية للعمال المنزلي المرضى أو المصابين:

يجب على صاحب العمل احترام شرف وكرامة ورفاهية العامل المنزلي ويكون مسؤولاً عن توفير الرعاية عندما يصاب العامل بمرض أو بحادث.

وفي **زامبيا**، ينص مرسوم الحد الأدنى للأجور وظروف العمل (العمال المنزليون) لسنة ٢٠١١، المادة ٨، على ما يلي:

يمنح صاحب العمل إلى العامل المنزلي إجازة تغيّب بأجر كامل... لا تقل من يومين في الشهر، ووفقاً للشروط التالية:

(أ) باستثناء حالة إنهاء خدمة العامل المنزلي، يكون للعامل المنزلي حق القيام بإجازة فقط بعد انقضاء مدة ستة أشهر متواصلة لدى صاحب العمل؛

(ب) ولا تحسب العطلات المدفوعة وأجر أيام الأحد عند حساب مدة الإجازة؛

(ج) يحق لصاحب العمل أن يأخذ في اعتباره بشكل معقول مصالح الأسرة عند الموافقة على تواريخ منح هذه الإجازة.

٦-٤-٦ إجازة الأمومة

لإجازة الأمومة أهمية خاصة في قطاع العمل المنزلي حيث أن غالبية كبيرة من العمال المنزليين من النساء. ومن ثم، ينبغي للتشريع أن يمد نطاق نفس الحماية فيما يتعلق بالأمومة ليشمل العاملات المنزليات كما هو الحال في القطاعات الأخرى.^{٧١}

وفي حين يركز هذا القسم على إجازة الأمومة، تجدر مراعاة أنه ينبغي لحماية الأمومة فيما يخص العاملات المنزليات أن تشمل أيضاً قضايا أخرى، بما في ذلك الحماية من التمييز على أساس الحمل أو الأمومة (وخاصة الفصل المبني على التمييز)^{٧٢}، ونظام الإعانات النقدية للنساء في إجازة أمومة. وتدعو الاتفاقية رقم ١٨٩ إلى اتخاذ تدابير تضمن الظروف الملائمة للعاملات المنزليات، لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العاملات بشكل عام، وفيما يتعلق بالحماية والضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتعلق بالأمومة.^{٧٣}

(٧١) يتوخى هذا في المادة ٦ (١) من الاتفاقية رقم ١٥٨. وفقاً لهذه الاتفاقية، يكون تعريف ما يشكل تغيّباً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزام تنص الاتفاقية رقم ١٨٣ على أن تدابير حماية الأمومة الواردة فيها ينبغي أن تشمل جميع المستخدمات، بما في ذلك «الأشكال غير النمطية من العمل لدى الغير».

(٧٢) انظر الاتفاقية رقم ١٨٣، المادتان ٨ و٩، وكذلك الاتفاقية رقم ١٥٨، المادة ٥ (د) و(*) .

(٧٣) انظر المادة ١٣ من الاتفاقية رقم ١٨٩.

أمثلة الحق في إجازة الأمومة

في فرنسا، ينص الاتفاق الجماعي الوطني للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل، المادة (٢٣) فيما يتعلق بالأمومة وتبني طفل والإجازة الوالدية، أن «يستخدم العامل من الإعانات الفردية المنصوص عليها في قانون العمل».

وفي زيمبابوي تنص لوائح العمالة وعلاقات العمل (العمال المنزليون)، ١٩٩٢، في المادة ٢١ (١) على ما يلي:

لتجنب الشك، يحق لكل عاملة منزلية، بموجب الشروط الواردة في المادة ١٩، في قانون علاقات العمل، عام ١٩٨٥، الحصول على إجازة أمومة.

وفي جنوب أفريقيا، يضع التحديد القطاعي ٧، المادة ٢٢، المتطلبات المحددة بشأن إجازة الأمومة الممنوحة للعاملات المنزليات، بالنسبة إلى مقدار وتوقيت مثل هذه الإجازة على السواء:

(١) للعاملة المنزلية الحق في إجازة أمومة لا تقل عن أربعة أشهر متتالية.

(٢) يجوز للعاملة المنزلية أن تبدأ إجازة الأمومة:

(أ) في أي وقت اعتباراً من أربعة أسابيع قبل تاريخ الوضع المتوقع، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك؛ أو

(ب) في موعد يتم اعتباره منه إثبات طبيب أو داية أن هذا ضروري لصحة العاملة المنزلية أو للجنين.

(٣) يجوز للعاملة المنزلية التغيب عن العمل لمدة ستة أسابيع بعد ولادة طفلها، إلا إذا أقر الطبيب أو الممرضة بأنها قادرة على القيام بذلك.

(٤) للعاملة المنزلية التي تتعرض للإجهاد خلال الربع الثالث من الحمل أو التي ولد طفلها ميتاً، الحق في إجازة أمومة لمدة ستة أسابيع بعد الإجهاد أو ولادة جنين ميت، بغض النظر عما إذا كانت العاملة المنزلية قد بدأت إجازة الأمومة في وقت الإجهاد أو ولادة جنين ميت.

وفي جنوب أفريقيا يعتبر التحديد القطاعي ٧ أن فصل العاملة المنزلية بسبب الحمل أو الحمل المقصود أو لأي سبب يتعلق بالحمل، فضلاً عن رفض السماح لها عند عودتها من إجازة الأمومة أن تستأنف عملها، أمر غير عادل تلقائياً، بموجب قانون علاقات العمل، ١٩٩٥. وتمتد مثل هذه الأحكام إلى حماية العاملات المنزليات من التمييز في مجال يحتاج إليها بصورة خاصة.

وتنص الاتفاقية رقم ١٥٨، في المادة ٥(e)، على أن التغيب عن العمل خلال إجازة الأمومة لا يجوز أن يشكل سبباً وجيهاً لإنهاء التوظيف. وقد اعتمدت هذه القاعدة في قوانين العمل في العديد من البلدان في كافة أنحاء العالم.^{٧٤}

(٧٤) يمكن الاطلاع على أمثلة مستمدة من قانون العمل المقارن في EPLex، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات حماية العمالة. وحول هذا الموضوع، انظر أيضاً المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٨٢.

٥-٦-٧ أنواع أخرى للإجازة الشخصية

يمكن إيلاء الاعتبار أيضاً إلى النص على إجازة إضافية مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر في أحداث معينة في الحياة ، مثل الزواج أو الوفاة أو الولادة أو مرض بعض أفراد الأسرة أو لحضور شؤون أسرية طارئة بشكل عام. وتشجع التوصية رقم ٢٠١ سياسات وبرامج لمعالجة احتياجات التوازن بين عمل العاملين المنزليين وحياتهم، وإدراجهم في الجهود العامة الرامية إلى التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.^{٧٥}

وفي **بوركينافاسو**، ينص المرسوم رقم (PRES/PM/MTSS/٨٠٧-٢٠١٠) بتاريخ ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠، الذي يضع شروط عمل عمال المنازل، المادة ١٤، على منح أيام شخصية مدفوعة الأجر للعمال المنزليين لا تتجاوز عشرة في المائة سنوياً بعد مضي أكثر من ستة أشهر على الخدمة في ظروف معينة، وعند الاقتضاء، تقديم الوثائق المناسبة إلى صاحب العمل.

وفي **جنوب أفريقيا**، ينص التحديد القطاعي ٧، المادة ٢١، على منح خمسة أيام مدفوعة الأجر "لإجازة المسؤولية الأسرية" في حال الولادة أو مرض أو وفاة احد أفراد أسرة العمال المنزليين الذين أمضوا مدة دنيا في العمل والذين يؤدون عدد ساعات محدد في الأسبوع لدى صاحب العمل.

٧٥ انظر الفقرة ٢٥(١)، (ب) و(ج).

٨. الأجر

يعتبر العمل المنزلي من الأعمال التي تحصل على أقل الأجر في سوق العمل. وتبخس قيمته ولا يحصل المقابل المناسب، ويرجع سبب ذلك جزئياً إلى أنه يعكس المهام التي تقوم بها عادة الإناث من أفراد الأسرة دون أجر، مما يؤدي إلى اعتبار هذا العمل على أنه غير مهني، ولا قيمة له.^{٧٦}

ويبدو أن العمال المنزليين أقل قدرة على التفاوض حول شروط وظروف عملهم، بما في ذلك الأجر، وغالباً ما تكون الاتفاقات الجماعية غائبة. كما أن العمال المنزليين المهاجرين الذين يوظفون من خلال الوسطاء، على وجه الخصوص، يمنعون من وضع مهاراتهم ودوافعهم كجزء من المعادلة. ولذلك في كثير من الأوقات يحدد أجر العامل المنزلي فعلاً وفق ما يريد صاحب العمل دفعه.^{٧٧} علاوة على ذلك، يواجه العمال المنزليون ممارسات تعسفية فيما يتعلق بالأجر، بما في ذلك الدفع غير الكامل أو التأخر في السداد.^{٧٨}

ويمكن للتشريعات التي تتناول الحد الأدنى من الأجر أن تلعب دوراً هاماً في تعزيز العمل اللائق في قطاع العمل المنزلي. وتحتوي الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ على إرشادات محددة حول هذه القضايا، تكمل معايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة بشأن تحديد الحد الأدنى للأجر^{٧٩} وحمايتها.^{٨٠}

١-٨ تغطية الحد الأدنى للأجور

يعتبر إدراج العاملين المنزليين في تغطية الحد الأدنى للأجور وسيلة من الوسائل التي تعالج بشكل غير مناسب تدني الأجر في هذا القطاع.

(٧٦) فيما يتعلق بهذا الموضوع، انظر أيضاً (Geneva, 2011) ILO Domestic Work Policy Brief، انظر أيضاً (Geneva, 2011) ILO: Remuneration in domestic work، انظر أيضاً (Geneva, 2011) ILO Domestic Work Policy Brief.

(٧٧) مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، الفقرات ٢٥ و٤٩-٥٠ و١٣٩.

(٧٨) المرجع نفسه، الفقرات ٢٣-٢٤.

(٧٩) انظر الاتفاقية رقم ٢٦، التي صدق عليها ١٠٣ دول أعضاء في منظمة العمل الدولية، والاتفاقية رقم ١٣١، التي صدق عليها ٥١ دولة عضو في منظمة العمل الدولية، والتوصية المصاحبة للاتفاقية رقم ١٣١، وتوصية تحديد المستويات الدنيا للأجور (١٩٧٠)، رقم ١٣٥.

(٨٠) انظر الاتفاقية رقم ٩٥، التي صدق عليها ٩٦ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية، والتوصية المصاحبة لها، توصية حماية الأجر، ١٩٤٩ (رقم ٨٥). المادة ٢(٢) تسمح استبعاد الأشخاص العاملين في الخدمات المنزلية من تطبيق أحد أحكام الاتفاقية رقم ٩٥ أو جميعها. لكن، حيثما لم تخطر هذه الاستثناءات إلى مكتب العمل الدولي في التقرير الأول للدولة العضو بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، تلتزم الدولة العضو المصدقة بإنفاذ أحكام الاتفاقية فيما يتعلق بهؤلاء العاملين.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو تدايير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس.

تتناول قوانين الحد الأدنى للأجور في مختلف البلدان الحد الأدنى لأجور العاملين المنزليين بطرق مختلفة. ومع ذلك، يمكن تحديد خيارين رئيسيين: (١) التغطية بواسطة تطبيق معدل أدنى من للأجر يطبق على المستوى الوطني بشكل عام؛ (٢) التغطية من خلال معدل أو معدلات قطاعية أو مهنية. وهناك أيضاً اختلافات تتعلق بالآليات المستخدمة لتحديد مستويات الحد الأدنى للأجور وفيما يتعلق بإشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وينبغي تحديد نوع التغطية وآلية وضع وتسوية معدلات الحد الأدنى للأجور، والمعايير والمستويات الفعلية للمعدلات التي تنطبق على العاملين المنزليين في سياق كل بلد بذاته.

ويمكن لآلية وإجراءات وضع الحد الأدنى للأجور التي تغطي العاملين المنزليين، أن تكون نفس تلك التي تضع الحد الأدنى للأجور المعمول به لغيرهم من العمال. وتعمل بعض البلدان التي ليس لديها آلية الحد الأدنى للأجور على وضع حد أدنى للأجور لعدد محدود من المهن أو القطاعات المعرضة للأجور المتدنية والتي تقتصر إلى الاتفاقات الجماعية، ومنها العمل المنزلي غالباً (على سبيل المثال، فنلندا وسويسرا - انظر أدناه).

وبغض النظر عن الطريقة التي يتم من خلالها تغطية الحد الأدنى للأجور، من المهم ربط معدلات الأجور بعدد معين من الساعات (على سبيل المثال، الحد الأدنى للأجر الشهري على أساس ٤٠ ساعة في الأسبوع) والسماح بحساب المعدلات على أساس الساعة. ويسهل هذا الامتثال للحد الأدنى عندما يكون العمال المنزليون مستخدمين لعدة ساعات لدى صاحب عمل واحد أو أكثر، وهذا غالباً ما يحدث.

أمثلة التغطية بحد أدنى وطني للأجر مطبق عموماً

في دولة **بوليفيا المتعددة القوميات**، ينص قانون العاملين في المنازل لعام ٢٠٠٣، المادة ١٤، على ما يلي:

ينبغي دفع أجر عن العمل في المنازل... بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى الوطني للأجور، في حالة العمل بالساعات الكاملة. وتدفع أجور نصف وقت العمل بمعدل نصف الحد الأدنى للأجر الوطني. وفيما يتعلق بالعمل المنجز على أساس المهمة، أو لعدد معين من الساعات أو الأيام في الأسبوع، تحسب الأجور على أساس الحد الأدنى للأجور الوطنية، مقسوماً على عدد الساعات المنجزة.

ويمكن أيضاً تحديد أجور أعلى من الحد الأدنى للأجور الوطنية بموجب اتفاق قانوني.

وتدفع أجور ساعات العمل الإضافية وفقاً لقانون العمل العام.

وفي إسبانيا، يشمل المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٩)، المادة ٨(١)، العاملين المنزليين في تغطية الحد الأدنى الوطني للأجر:

ينطبق أيضاً الحد الأدنى للأجور المهنية المشتركة، الذي تحدده الحكومة على أساس سنوي، على علاقة العمل الخاصة، وفقاً للأحكام والشروط المنصوص عليها في تشريعات العمل العامة. ويفهم الحد الأدنى للأجور على أنه يشير إلى العمل بوقت كامل، على النحو المحدد في المادة ٩(٢) من هذا المرسوم الملكي، ويحسب على أساس تناسبي إذا كانت ساعات العمل أقل من الوقت الكامل.

ويمكن زيادة هذا الأجر بموجب اتفاق فردي أو جماعي.

وفي ترينيداد وتوباغو، كانت هناك معدلات أجور منفصلة لبعض القطاعات، بما في ذلك معدل خاص للعمال المنزليين. ويضع مرسوم الحد الأدنى للأجور، ٢٠١٠، حداً أدنى وطنياً لأجور يطبق عموماً على العمال في البلاد.

وفي بلدان أخرى، تضع التشريعات القانونية المنفصلة حداً أدنى للأجور لمختلف القطاعات أو المهن، أحدها خاص بالعمل المنزلي (على سبيل المثال، جنوب أفريقيا)، بينما يحدد تشريع وحيد معدلات لمهن مختلفة، من بينها العمل المنزلي (على سبيل المثال، كوستاريكا). ويمكن أيضاً لتشريعات العمل أن تضي قوة قانونية على الاتفاقات الجماعية التي تحدد مستويات الأجور، وهو نهج ذو صلة للبلدان التي يتم فيها إجراء المفاوضة الجماعية في قطاع العمل المنزلي (على سبيل المثال، فرنسا).

أمثلة التغطية حسب القطاع أو المعدل المهني

في فنلندا، ينص قانون توظيف عمال المنازل، المادة ١٢، على ما يلي:
في حالة غياب اتفاق جماعي ملزم... ينطبق على العمل المنزلي، يجوز للحكومة الموافقة على الشروط المتعلقة بالحد الأدنى للأجور وشروط وأحكام أخرى للعمال، التي تراها ضرورية من أجل ضمان الكفاف المنصف والمعقول لعمال المنازل.

وفي جنوب أفريقيا، ينص التحديد القطاعي ٧، المادة ٢، على التزام صاحب العمل بدفع أجر يساوي على الأقل الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه. ويتم تطبيق الحد الأدنى على منطقتين جغرافيتين وفقاً لعدد ساعات العمل في الأسبوع (مع معدلات منفصلة، عالية نسبياً، للعمال الذين يؤديون ٢٧ ساعة على الأقل من العمل أسبوعياً). وتنظم المادة ٣ التسويات الدورية لمعدلات الحد الأدنى للأجور، في حين تضع المادة ٤ قواعد بشأن حساب الأجور.

وفي **سويسرا**، ينص قانون الواجبات، المادة ٣٦٠ (أ)، الفقرة ١، على ما يلي:

حيثما يتم استقطاع الأجور المتعارف عليها في منطقة جغرافية أو مهنة أو صناعة بشكل متكرر أو غير عادل في إطار مهنة معينة أو قطاع اقتصادي، وفي غياب عقد توظيف جماعي يحدد الأجر الأدنى الذي يمكن أن تعتبره لجنة ثلاثية ملزماً عموماً، عند التطبيق على النحو المنصوص عليه في المادة ٣٦٠ (ب)، يجوز للسلطة المختصة إصدار عقد عمل موحد محدد المدة ينص على حد أدنى للأجر يختلف حسب المنطقة، وعند الاقتضاء، حسب الموقع، من أجل مكافحة أو منع الممارسات التعسفية.

وقد أصدر المجلس الاتحادي، استناداً إلى المادة ٣٦٠ (أ) من قانون الواجبات، مرسوماً بشأن العقد الموحد للعاملين في الاقتصاد المنزلي بتاريخ ٢٠ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠. ويحدد هذا المرسوم أربع معدلات دنيا للساعة تنطبق على العاملين المنزليين (متميزة على أساس الخبرة والمؤهلات الرسمية).

٢-٨ حماية الأجور

في حين أن الحد الأدنى لأجور العاملين المنزليين يهدف إلى إيجاد مستويات عادلة من الأجر، تهدف معايير حماية الأجور إلى ضمان دفع الأجور المستحقة بشكل مناسب إلى العامل. والامتناع عن دفع الأجور أو تأجيلها أو دفعها بشكل غير منتظم، هي ممارسات شائعة في قطاع العمل المنزلي.^{٨١}

وبالإضافة إلى بعض المسائل التي يتناولها هذا الفصل، فإن تشجيع و ترويج إضفاء الطابع الرسمي على علاقة العمل من خلال عقود مكتوبة، هو من الأمور الهامة أيضاً لحماية الأجور (انظر الفصل ٣). ويساهم تحديد معدلات الأجور وفترات الدفع وطريقة ومكان الدفع وأية اقتطاعات اتفق عليها الطرفين كتابة، في توضيح الحقوق والالتزامات وتيسير الامتثال.

وقد يفتقر العمال المنزليون إلى حماية أجورهم، نتيجة للأحكام المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح والتي تستبعد العمال من نطاقها.^{٨٢} ومن أجل تحقيق المساواة في الحماية بموجب القانون، ينبغي التفكير في مد نطاق النص القانوني ذي الصلة ليشمل العاملين المنزليين.

(٨١) انظر على سبيل المثال،

S. Esim and M. Smith: Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers (Beirut, ILO, 2004).

(٨٢) انظر، على سبيل المثال، تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية الموجهة إلى الجمهورية العربية السورية (طلب مباشر قدم في عام ٢٠٠٧)، لبنان (طلب مباشر قدم في عام ٢٠٠٨)، تركيا (طلب المباشرة قدم في عام ٢٠٠٨) فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٩٥. في هذه الحالات تم استبعاد العاملين المنزليين من قانون العمل، الذي تضمن مع ذلك الأحكام المنفذة للاتفاقية. ويمكن الاطلاع على الطلبات المباشرة والملاحظات الموجهة من قبل لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية على العنوان التالي: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> الدولية، تلتزم الدولة العضو المصدقة بإنفاذ أحكام الاتفاقية فيما يتعلق بهؤلاء العاملين.

٨-٢-١ الدفع المنتظم والمباشر والكامل

يعتبر تنظيم فترات دفع الأجر بمثابة عنصر أساسي في تشريعات حماية الأجور. ونظراً للمشاكل التي يواجهها العديد من العمال المنزليين في هذا الصدد،^{٨٣} ينبغي على التشريع المطالبة بالدفع المنتظم والمباشر والكامل، في إطار قانوني، وتحديد حد أقصى لفترات الدفع. ولا يجوز لفترات الدفع أن تتجاوز شهراً واحداً.^{٨٤}

كذلك، يمكن للأحكام التشريعية أن تحدد الأساليب المسموح بها للسداد، أي الدفع نقداً بالعملة الرسمية، أو عن طريق التحويل المصرفي أو الشيك البريدي أو بأمر دفع نقدي، كما ينبغي حظر تقييد العامل بأي شكل في حريته في التصرف بأجره.^{٨٥}

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٢ (١)

يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر. وما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني.

أمثلة حماية الأجور

في جنوب أفريقيا، ينص التحديد القطاعي ٧، المادة ٥، على ما يلي:

(١) يجب على صاحب العمل دفع الأجر إلى العامل المنزلي

(أ) بعملة جنوب أفريقيا؛

(ب) بصورة يومية أو أسبوعية أو نصف شهرية أو شهرية؛

(ج) نقداً أو بشيك أو عن طريق الإيداع المباشر في حساب يحدده العامل المنزلي.

(٢) يجب أن يسلم أي دفع نقدي أو شيك إلى كل عامل منزلي:

(أ) في مكان العمل؛

(ب) خلال ساعات العمل؛

(ج) في ظرف مغلق يصبح ملكاً للعامل المنزلي.

(٣) يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل المنزلي في يوم استحقاق الأجر عادة، الذي يوافق

عليه العامل المنزلي.

٨٣ مكتب العمل الدولي: العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، المرجع السابق، الفقرات ٢٤-٢٥.

٨٤ للحصول على إرشادات بشأن فترات دفع الأجور، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٢ (١)، انظر أيضاً الفقرة ٤ (أ) من التوصية رقم ٨٥، التي تنص على أن الأجور تدفع في كثير من الأحيان بمعدل لا يقل عن مرتين في الشهر على ألا تتجاوز ١٦ يوماً في حالة العمال الذين يتقاضون أجوراً تحسب على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

٨٥ المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٩٥.

٨-٢-٢ الدفع العيني

إذا رجعنا إلى التاريخ، سنجد أنه في كثير من الأحيان كان يدفع أجر العاملين المنزليين من قبل أصحاب عملهم في شكل المقابل العيني، مثل المواد الغذائية والسكن. ومع ذلك، فمن المتعارف عليه الآن أن المدفوعات العينية للعمال المنزليين، إن وجدت، ينبغي ألا يسمح بها إلا وفقاً لشروط صارمة. ومن شأن فقدان المقابل النقدي عندما يستبدل صاحب العمل النقد بالسلع أو الخدمات، أن يقوض بشكل خطير قدرة العمال المنزليين على إعالة أنفسهم وأسرتهم، وبشكل خاص إذا لم تتوافق هذه السلع مع احتياجات العمال المنزليين الشخصية.

وتنص معايير العمل الدولية ذات الصلة على أنه ينبغي أن ينص القانون الوطني على ضمانات ضد الممارسات التعسفية فيما يتعلق بالمدفوعات العينية، لا سيما إذا كانت هذه الحماية غير متوفرة بموجب اتفاق جماعي أو تحكيم.^{٨٦}

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٢ (٢)

يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٤

- عند النص على دفع جزء محدد من الأجر عينا، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في ما يلي:
- (أ) وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، التي يمكن أن تدفع عينا، بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر الضروري لإعالة العمال المنزليين وعائلاتهم؛
 - (ب) احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية من قبيل القيمة السوقية وسعر أو أسعار التكلفة التي تحددها السلطات العامة، حسب مقتضى الحال؛
 - (ج) حصر المدفوعات العينية بتلك التي تتناسب بشكل واضح مع الاستخدام الشخصي للعامل المنزلي ومصلحته، مثل الغذاء والمأوى؛
 - (د) التأكد، عن الطلب من العامل المنزلي العيش في مأوى توفره الأسرة، من عدم إجراء أي استقطاع يتعلق بالمأوى من الأجر، ما لم يوافق العامل على ذلك؛
 - (هـ) التأكد من عدم اعتبار المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المنزلي، مثل البزات أو الأدوات أو معدات الحماية وتظيفها وصيانتها، بمثابة مدفوعات عينية وعدم استقطاع تكاليفها من أجر العامل المنزلي.

(٨٦) انظر أيضاً الاتفاقية رقم ٩٥، المواد ٤ و ٥ و ٨.

يجوز لأحكام الحماية أن تحدد البدلات العينية المسموح بها أو تحظر أنواع معينة من مثل هذه البدلات. وهناك أداة تنظيمية أخرى للحد من المدفوعات العينية، هي الحكم الذي يحظر تجاوز حد معين من الأجر. وفي حين أن المعايير الدولية ذات الصلة لا تحدد مستوى الأجر العيني المسموح به، رأت لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية أنه قبل السماح بنسبة معينة من الأجر العيني، ينبغي للحكومات أن «تقيم بعناية ما إذا كان مثل هذا التدبير معقولاً على أساس تداعياته المحتملة على العمال المعنيين، مع مراعاة الظروف الوطنية ومصالح الأفراد العاملين».^{٨٧}

لا ينبغي اعتبار المواد أو الخدمات التي يوفرها صاحب العمل مقابل مهام عمل، على أنها أجور عينية وبالتالي يحظر استقطاعها. وقد حظرت الأجور العينية تماماً في عدد من الحالات أو سمح بها فقط كمكافآت تتجاوز الحد الأدنى للأجر. وفي حالات أخرى، اعتبر الغذاء والسكن استحقاقاً يضاف إلى الأجور. وكما أشير إليه في التوصية رقم ٢٠١، ينبغي أن تدرج أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية في الشروط والأحكام المقدمة إلى العامل.^{٨٨}

أمثلة المدفوعات العينية

في دولة **بوليفيا المتعددة القوميات**: يحظر قانون العمال المنزليين لعام ٢٠٠٣، في المادة ١٤ منه، المدفوعات العينية في قطاع العمل المنزلي بشكل عام؛ يدفع مقابل أجر الأعمال المنزلية على أساس شهري وفي إطار قانوني، بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى الوطني للأجر؛ ويحظر الدفع المؤجل أو الدفع العيني.

وفي **كيبك، كندا**: ينص قانون احترام معايير العمل على ما يلي:
(٥١) الحد الأقصى الذي يجوز لصاحب العمل المطالبة به لقاء السكن والطعام من العامل المنزلي لديه، هو الذي تحدده لائحة الحكومة.
(٥١، ٠، ١) بغض النظر عن المادة ٥١، يجوز لصاحب العمل ألا يتطلب مقابلاً للسكن والطعام من العامل المنزلي الذي توفر له الإقامة والغذاء في منزل صاحب العمل.

٨٧ مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية حماية الأجور (رقم ٩٥) وتوصية حماية الأجور رقم (٨٥)، عام ١٩٤٩، التقرير الثالث (الجزء ١باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الفقرة ١١٨.
٨٨ انظر المادة ٧(ح) من الاتفاقية رقم ١٨٩ والفقرة ٦(٢) من التوصية رقم ٢٠١.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

البرازيل: ينص القانون رقم (٥,١٥٩) المؤرخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧١، وفق تعديله بالقانون رقم (١١,٣٢٤) في ١٦ تموز/يوليه ٢٠٠٦، على ما يلي:

المادة ٢- ألف: يحظر على أصحاب العمل خصم مبالغ من أجور العاملين لديهم من أجل توفير الطعام أو الملابس أو النظافة أو السكن.

الفقرة ١: يجوز خصم تكاليف السكن المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة إذا كان يقع هذا المسكن في مكان آخر غير مكان الإقامة الذي تؤدي فيه الخدمة، شريطة أن يكون قد تم الاتفاق على هذا الاحتمال صراحة بين الأطراف.

الفقرة ٢: لا تشكل التكاليف المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة الأجور، ولا يجوز إدراجها في بند مكافأة لأي غرض كان ...

فرنسا: ينص الاتفاق الجماعي الوطني للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل، المادة ٦ على ما يلي: لن تعتبر إقامة العاملين الذين يؤدون «تواجداً ليلياً» (مهام الاحتياط الليلي)، ١٠ أجراً عينياً، ومن ثم لن تخصص من الأجر الصافي.

المادة ٢٠(أ)(٥) تعرّف «البدلات العينية» على أنها الوجبات أو أماكن الإقامة الموفرة.

وفي إسبانيا، يتناول المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٩)، في المادة ٨(٢) تحديد المدفوعات العينية، على النحو التالي:

تدفع الأجور من قبل صاحب العمل في شكل عملة قانونية، أو شيكات أو وسائل مماثلة أخرى من الدفع عن طريق المؤسسات المصرفية، شريطة موافقة مسبقة من العامل. ومع ذلك، في الحالات التي تؤدي فيها الخدمات المنزلية مقابل استحقاق لإعانات عينية، مثل الإقامة أو السكن، يتم الاتفاق بين الأطراف على خصم نسبة مئوية لهذا الغرض، شريطة أن يكون الدفع النقدي للأجر الأدنى الشهري في المهنة على الأقل مضموناً وألا تتجاوز الخصومات نسبة ٣٠ في المائة من إجمالي الأجر.

جنوب أفريقيا: يحظر التحديد القطاعي ٧، اعتبار أن المهام أو الخدمات المحددة المتصلة بالعمل والتي يوفرها صاحب العمل، جزء من الأجر، في حين يحدد المدفوعات العينية في شكل سكن بنسبة تصل إلى ١٠ في المائة من الأجر. وتنص المادة ٧(١) على ما يلي:

لا يجوز لصاحب العمل أن يتلقى أي مبالغ بشكل مباشر أو غير مباشر من العامل المنزلي، أو أن يحجب أي مدفوعات عن العامل المنزلي فيما يتعلق بما يلي:

(أ) استخدام أو تدريب هذا العامل المنزلي؛

(ب) تزويد أي معدات أو أدوات للعمل؛

(ج) توفير أي ملابس للعمل؛

(د) أي طعام يقدم إلى العامل المنزلي أثناء أداء عمله أو أثناء وجوده في مكان العمل.

وتنص المادة ٨ على ما يلي:

لا يحق لصاحب العمل إجراء أي خصم من راتب العامل المنزلي إلا ...

(ب) خصم لا يزيد على ١٠ في المائة من الأجر للحصول على غرفة أو ترتيبات إقامة أخرى

توفر إلى العامل المنزلي من قبل صاحب العمل إذا كان السكن:

«١» محصناً من العوامل المناخية وفي حالة جيدة؛

«٢» له على الأقل نافذة وباب، يمكن غلقهما؛

«٣» له مرحاض وحمام أو دش، إذا لم يستعمل العامل المنزلي أي حمام آخر.

الجمهورية التشيكية: يسمح قانون العمل في المادة ١١٩ بالدفع عيناً فقط للتعويض الذي يتجاوز

الحد الأدنى للأجر:

يجوز لصاحب العمل دفع «الأجر العيني» ... فقط بموافقة العامل المنزلي لديه ووفقاً للشروط المتفق

عليها مع العامل، وفي نطاق يتناسب مع احتياجات العامل. ويتعين على صاحب العمل أن يدفع إلى

العامل المنزلي أجراً نقدياً لا يقل عن قيمة معدل الحد الأدنى للأجر (المادة ١١١) أو ما يعادل اقل

مستوي من الأجر المضمون (المادة ١١٢).

أوروغواي: أصدرت وزارة العمل والرعاية الاجتماعية مرسوماً بتاريخ ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٧،

بموجب القانون رقم (١٨.٠٦٥)، يحدد من نسبة الأجور التي يمكن أن تحتسب بشأن السكن والطعام،

على النحو التالي:

المادة ١١ - (الحق في الغذاء والسكن). يتعين على جميع أصحاب العمل الذين يوظفون عمالاً لأداء

عمل منزلي بموجب ترتيب «الإقامة المنزلية» توفير الغذاء والسكن.

...

وبغض النظر عن نوع الترتيبات التي يتم بموجبها توظيف العامل، إذا حصل هذا العامل على السكن

والغذاء، يجوز خصم (٢٠) في المائة من الحد الأدنى المقرر للأجور لقاءهما. وإذا تم توفير الغذاء

فقط، لا تتجاوز هذه الخصومات (١٠) في المائة.

١ انظر المثال عن فرنسا في الفصل ٧، الجزء ٥ لمزيد من التفاصيل.

٨-٢-٣ الاستقطاعات

يعتبر تنظيم الاستقطاعات وسيلة لضمان أن يتلقى العمال المنزليون رواتبهم بالكامل، وألا

يكون أي جزء من الأجر مستقطعاً من قبل صاحب العمل بشكل تعسفي أو غير قانوني.

وعموماً، ينبغي السماح بالاستقطاعات فقط في ظل الشروط وبالقدر المنصوص عليه في

القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية.^{٨٩}

.....

(٨٩) انظر المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٩٥. كذلك لاحظ أن المادة ٩ من الاتفاقية نفسها تنص على أن «(أ) يحظر إجراء أي استقطاع من

الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل أو ممثله أو أي وسيط (مثل مقاولي العمال أو القائمين على

توريدهم) من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

ويجوز للتشريع حظر أنواع معينة من الاستقطاعات، على سبيل المثال، فيما يتعلق بمعدات أو أدوات العمل أو الغذاء أو السكن، لأسباب تأديبية أو لاسترداد الرسوم التي يدفعها صاحب العمل إلى وكالة. كما يجوز للأحكام أن تطالب أيضاً أن تكون الاستقطاعات معروفة سلفاً، وموثقة في بيانات الأجور. ومن حيث المبدأ، ينبغي أن تقتصر استقطاعات الأجور على القدر اللازم للحفاظ على مصلحة العامل وأسرته.^{٩٠}

وكما جاء في التوصية رقم ٢٠١، ينبغي لأي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل أن تدرج في الأحكام والشروط التي يتعين إبلاغها للعامل.^{٩١}

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٥ (١)

توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية: ...

(هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

أمثلة الاستقطاعات من الأجور

جنوب أفريقيا: يحظر التحديد القطاعي ٧، المادة ٧، الاستقطاعات من الأجور العينية، وغيرها من الاستقطاعات المحظورة، على النحو التالي:

محظورات بشأن أجور

(١) لا يجوز لصاحب العمل أن يتلقى أي مبالغ مباشرة أو غير مباشرة، من عامل منزلي أو أن يجلب عنه أي مبلغ فيما يتعلق بما يلي:

(أ) توظيف أو تدريب هذا العامل المنزلي؛

(ب) تزويد أي معدات أو أدوات للعمل؛

(ج) توفير أية ملابس للعمل؛

(د) أي طعام يوفر للعامل المنزلي أثناء أدائه الخدمة أو تواجدته في مكان العمل.

(٢) لا يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل بشراء أي سلع من صاحب العمل أو من أي شخص، أو مخزن أو مؤسسة أخرى يسميها صاحب العمل.

(٣) لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض غرامة مالية على عامل منزلي.

(٤) لا يجوز لصاحب العمل أن يطالب أو يسمح للعامل المنزلي أن:

٩٠ التوصية رقم ٨٥، الفقرة ١.

٩١ انظر الفقرة ٦(٢)(ز) من التوصية رقم ٢٠١.

(أ) يرد أي أجر باستثناء التعويضات الزائدة التي دفعت سابقاً من قبل صاحب العمل نتيجة لخطأ في حساب أجر العامل؛

(ب) إقرار باستلام مبلغ يتجاوز الأجر الذي حصل عليه بالفعل.

أيرلندا: تحد مدونة الممارسات لحماية الأشخاص العاملين في منازل الآخرين، المادة 5-6، من الأعباء المالية التي يتحملها العامل المنزلي والنتيجة عن أضرار عارضة تسبب بها في سياق أداء عمله، عن طريق إدراج اشتراط قانون دفع الأجر (1991) الذي ينص على أن أي استقطاع يكون «عادلاً ومعقولاً»، على أن يؤخذ في الاعتبار أمور من بينها مقدار أجور الموظف. وتنص مدونة الممارسات على ما يلي:

ينبغي على أصحاب العمل الاعتراف باحتمال وقوع خسائر أو أضرار غير مقصودة. ولا تفرض أية استقطاعات من أجور العاملين إلا بموجب قانون دفع الأجور لعام 1991.

وقد تكون الأحكام التشريعية التي تشير إلى حظر الاستقطاع من الراتب ذات أهمية خاصة فيما يتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين الذين ينطوي عملهم على بعض التكاليف على صاحب العمل، قد يسعى صاحب العمل إلى استردادها من العامل. ويقدر ما يقرر القانون الوطني بعض التكاليف لصاحب العمل (مثل التوظيف أو رسوم الوكالة أو رسوم تصاريح العمل)، ينبغي على التشريع أن يحظر أيضاً نقل تلك التكاليف إلى العامل.^{٩٢}

أمثلة

تنظيم الاستقطاعات من الأجر

في **سنغافورة**، يقدم قانون توظيف اليد العاملة الأجنبية قانون (الفصل 91 ألف)، الجدول الأول، المادتان 20 و 21، قائمة من الاستقطاعات المحظورة من أجر العامل الأجنبي فيما يتعلق بالتكاليف المرتبطة بتعيين أو توظيف العامل المنزلي الأجنبي:

20. المدفوعات المحظورة: لا يجوز لصاحب العمل أن يستقطع من أي أجر مستحق الدفع للعامل الأجنبي، أو أن يطلب أو يتلقى (بشكل مباشر أو غير مباشر) من العامل الأجنبي أي مبلغ أو أي إعانة أخرى:

(أ) على أنه شرط أو مقابل لتوظيف العامل الأجنبي؛

(ب) على أنه شرط أو مقابل للاستمرار في توظيف العامل الأجنبي؛

(ج) على أنه ضمان مالي ذو الصلة، بأي شكل من الأشكال، بتوظيف العامل الأجنبي.

(٩٢) تنص المادة ٧(١) من الاتفاقية رقم ١٨١، على أنه لا يجوز «لوكالات الاستخدام الخاصة بفرض أي رسوم مباشرة أو غير مباشرة، كلياً أو جزئياً أو تكاليف على العمال». وتسمح المادة ٧(٢) باستثناءات في هذا الصدد في ظل ظروف معينة.

٢١. المدفوعات التي يتحملها صاحب العمل ولا يجوز استردادها من العامل الأجنبي: لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من راتب مستحق للعامل الأجنبي، أو يسترد (بشكل مباشر أو غير مباشر) من العامل الأجنبي، كلياً أو جزئياً، أيّاً من المبالغ التالية المدفوعة أو المستحقة، أو أي إعانة أخرى منحت أو تمنح من قبل صاحب العمل:
- (أ) الرسوم المرتبطة بتطبيق أو إصدار أو تجديد أو إعادة إصدار تصريح عمل أو تأشيرة؛
- (ب) التكاليف المرتبطة بتوفير الوديعة التأمينية المطلوبة من قبل المراقب المالي؛
- (ج) التكاليف المرتبطة بتوفير تغطية التأمين الطبي للعامل الأجنبي والحفاظ عليها، على النحو المطلوب من قبل المراقب المالي؛
- (د) التكاليف المرتبطة بالفحوص الطبية المطلوبة من قبل المراقب المالي؛
- (هـ) دفع الضريبة بموجب القانون؛
- (و) التكاليف المرتبطة بتدريب العامل الأجنبي، حيثما يتم توفير التدريب من قبل صاحب العمل أو وفقاً لطلب المراقب المالي؛
- (ز) التكاليف المرتبطة بإعادة العامل الأجنبي إلى وطنه في أي وقت؛
- (ح) مبالغ مماثلة أخرى مرتبطة أو متعلقة بتوظيف العامل الأجنبي.

٨-٢-٤ بيانات الأجور

يجوز أيضاً للأحكام القانونية أن تطالب بتوثيق المدفوعات الفعلية في بيانات الأجور (الكشوف)، المقدمة للعامل. كما قد يطالب القانون صاحب العمل بالاحتفاظ بسجل المدفوعات (مثلاً في شكل نسخ من كشوف المدفوعات موقع عليها من العامل).^{٩٣} وعلى مثال عقود التوظيف المكتوبة، يلعب حفظ السجلات دوراً هاماً في إضفاء الطابع الرسمي على العمل المنزلي. كما أنه يضمن أن صاحب العمل والعامل يدركان إلى أي مدى تتماشى الشروط والظروف الفعلية لتوظيف العامل المنزلي مع الشروط والمتطلبات القانونية والمتفق عليها. وبشكل التوثيق أمراً أساسياً في تسوية النزاعات التي قد تنشأ.

أمثلة اللوائح المتعلقة ببيانات وكشوف الأجور

في **بيلاروس**، بموجب المادة ٣١٣(٢) من قانون العمل، يتعين تسجيل كافة المعلومات عن الأجور المدفوعة للعمال المنزليين كل شهر في دفتر سجلات. وتحدد حكومة بيلاروس شكل دفاتر السجلات وتعرف الأحكام ذات الصلة.

(٩٣) انظر الفقرة ٧ من التوصية رقم ٨٥، فيما يتعلق ببيانات الأجور وسجلات الرواتب.

وفي مالي، ينص المرسوم رقم (P-RM/178-96) بتاريخ 13 حزيران/يونيه 1996، الصادر بموجب قانون العمل، المادة دال (D.86-15)، على ما يلي:

يجب تسليم كشف الأجر المفصول من دفتر الإيصالات، إلى أي عامل منزلي عند دفع الراتب. يحتوي هذا الكشف على التفاصيل الواردة في المادة (لام. 105) من قانون العمل. ويجب ذكر مدة وعدد ساعات العمل المؤداة، وعند الاقتضاء، ذكر ساعات العمل العادية والعمل الإضافية. ويجب أن يحتفظ صاحب العمل بنسخة من الكشوف الموقع عليها من قبل العامل، لمدة خمس سنوات.

وفي جنوب أفريقيا، ينص التحديد القطاعي 7، المادة 6، على وجوب تقديم توثيق مفصل عن الدفع إلى العامل المنزلي:

(1) يجب على صاحب العمل أن يسلم إلى العامل المنزلي في كل يوم مخصص لدفع الأجر، بياناً يحتوي على ما يلي:

- (أ) اسم صاحب العمل وعنوانه؛
 - (ب) اسم العامل المنزلي ومهنته؛
 - (ج) الفترة التي يشملها الدفع؛
 - (د) معدل أجر العامل ومعدل ساعات العمل الإضافية؛
 - (هـ) عدد ساعات العمل العادية التي أداها العامل المنزلي خلال هذه الفترة؛
 - (و) عدد ساعات العمل الإضافية التي أداها العامل المنزلي خلال هذه الفترة؛
 - (ز) عدد ساعات عمل العامل المنزلي في أيام العطلة الرسمية أو أيام الأحد؛
 - (ح) أجر العامل المنزلي؛
 - (ط) تفاصيل أي أجر أخرى ناشئة عن عمل العامل المنزلي؛
 - (ي) تفاصيل عن أي استقطاعات أجريت؛
 - (ك) المبلغ الفعلي المدفوع إلى العامل المنزلي.
- (2) يجب على صاحب العمل الاحتفاظ بنسخة من كل سجل أو بيان لمدة ثلاث سنوات.

وبالإضافة إلى إدراج الأحكام الخاصة بمحتوى كشوف الأجر الواردة في النصوص التنظيمية، يجوز إرفاق نموذج لكشوف الأجر بهذه النصوص. وعلى سبيل المثال، في فرنسا، ينص الاتفاق الجماعي المطبق على العمال المنزليين على ضرورة إصدار بيان الأجر مرة على الأقل كل شهر، ويرفق بهذا الاتفاق نموذج بهذا البيان.



٩. حماية

العمال المنزليين الأطفال

متى يسمح للمراهقين تحت سن ١٨ سنة بالمشاركة في العمل المنزلي، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لاحتياجاتهم الخاصة ونقاط ضعفهم في ضوء طبيعة وخصائص العمل المنزلي. وينبغي للأحكام التشريعية التي تحمي العمال المنزليين الشباب أن تهدف إلى ضمان أن ظروف وبيئة عملهم هي، ولا تزال، مناسبة لسنهم، وكذلك أن تأخذ في الاعتبار احتياجاتهم الخاصة وتحول دون أن يتحول عملهم خطراً.^{٩٤} وتضع التوصية رقم ٢٠١ قيوداً تتعلق بأوقات عملهم وأدائهم لمهام معينة، فضلاً عن آليات لرصد ظروف عمل ومعيشة العمال المنزليين الشباب.

التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٥ (٢)

عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، وأن تتخذ تدابير لحمايتهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

- تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية؛
- حظر العمل ليلاً؛
- فرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواءً بدنياً أم نفسياً؛
- إنشاء أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشتهم.

وفيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب، تنص الاتفاقية رقم ١٨٩ على ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٤ (٢)

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

(٩٤) الأعمال الخطرة هي واحدة من أسوأ أشكال عمل الأطفال، حسب التعريف الوارد في الاتفاقية رقم ١٨٢. انظر أعلاه، القسم ٢-٣-٤.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

ويجوز للأحكام التشريعية أن تشترط على أصحاب العمل حماية العمال المنزليين الشباب من بعض الجوانب الخطرة على وجه الاحتمال للعمل المنزلي، والمساهمة في حصولهم على حقوقهم في التعليم والتنمية الشخصية. ومن أجل تشجيع الرصد في هذا المجال، قام العديد من البلدان أيضاً بمطالبة أصحاب العمل بالحفاظ على سجلات للعمال الشباب الذين يستخدمونهم والتعاون مع السلطات العامة. وقد يضمن الاحتفاظ بمثل هذه السجلات أن أصحاب العمل ومؤسسات الدولة والأطراف المعنية الأخرى، قادرة على الحصول على المعلومات اللازمة لرصد وحماية العاملين المنزليين الشباب من الأعمال الخطرة التي قد تهدد صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم، وتتداخل مع فرص المشاركة في مواصلة التعليم والتدريب.

٩-١ أحكام عامة

يجوز للتشريع عموماً أن يفرض على أصحاب عمل العمال المنزليين دون سن ١٨ عاماً، مسؤولية ضمان رفاهيتهم وحماية صحتهم وسلامتهم وأخلاقهم.

أمثلة

حماية العمال المنزليين دون سن ١٨ عاماً

في جنوب أفريقيا، يفرض التحديد القطاعي ٧، المادة ٢٣، قيوداً متنوعة على أداء الطفل عملاً منزلياً قد يعرض رفاة الطفل للخطر. ويطبق التحديد التدابير العقابية المنصوص عليها في الأحكام الأساسية لقانون العمل، وعقوبة السجن على وجه التحديد لمدة تصل إلى ثلاث سنوات، على أصحاب العمل الذين ينتهكون هذه الأحكام:

(٢) لا يجوز لأي شخص استخدام طفل في عمل:

(أ) لا يناسب سنه؛

(ب) يعرض للخطر سلامة الطفل أو تربيته أو صحته البدنية أو الذهنية أو الروحية، أو نموه النفسي والاجتماعي.

...

(٦) يرتكب الشخص الذي يوظف طفلاً خلافاً للبند الفرعي ... (٢) ... جريمة بموجب أحكام المادتين ٤٦ و٤٨ على التوالي من قانون الأحكام الأساسية للعمل، مقترناً بالمادة ٩٢ من هذا القانون.

النمسا: يفرض قانون المساعدة المنزلية والعاملين المنزليين، المادة ٨، واجباً عاماً على أصحاب عمل العمال المنزليين لإيلاء اهتمام خاص إلى سن وجنس العاملين:

عند تنظيم الخدمات الفردية، على صاحب العمل ضمان ألا يشكل العمل المطلوب أو أدوات العمل أو بيئته خطراً على حياة أي عامل أو صحته أو أخلاقه أو ممتلكاته. وعند امتثاله لهذا الالتزام، على صاحب العمل أن يولي الاعتبار لسن العامل وجنسه وحالته العامة.

وبالإضافة إلى ذلك، تتناول المادة ٧ بشكل أكثر تحديداً وضع العمال تحت سن ١٨ عاماً، على النحو التالي:

... على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لحماية أخلاقيات (العامل) ... بالشكل المناسب نظراً لسن وجنس الشباب. وعند دخول الشاب الخدمة، يبلغ بالمخاطر التي قد تكون مصاحبة للخدمة ويحاط علماً بالتسهيلات الموفرة لتجنب هذه المخاطر، واستخدامها.

فرنسا: ينص الاتفاق الجماعي الذي يغطي العاملين المنزليين، المادة ٢٤(ز)، على ما يلي: يجب على أصحاب العمل الذين يوظفون العمال الشباب دون سن ١٨ عاماً، ضمان الأخلاق الحميدة والآداب في أماكن العمل.

٩-٢ متطلبات العقد

إن التشريع الذي يضع بعض الشروط عند توقيع العقود من قبل العمال المنزليين الشباب، مستحسن في الدول التي تسمح للأطفال دون سن الرشد في الانخراط في العمل المنزلي. وعلى وجه التحديد، تضمن الأحكام التشريعية التي تطالب بأشرف الكبار أو إشراف الدولة عند دخول العامل الشاب في عقد عمل، أن العمال الشباب يحصلون على فرص التوجيه في تقييم شروط العمل وظروفه. وقد أدرجت الدول هذه المتطلبات في التشريعات السارية عموماً على العمال الشباب أو على العمل المنزلي بالتحديد.

أمثلة

شروط العقود التي يوقع عليها القصر

فرنسا: يطالب الاتفاق الجماعي الوطني للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل، المادة ٢٤(ب)، بدرجات متفاوتة من المشاركة من قبل الممثل القانوني للعامل المنزلي الشاب، فيما يتعلق بإبرام عقد للعمل المنزلي، وفقاً لسن العامل:

يجب أن يتم توقيع عقود عمل العمال الشباب تحت سن ١٦ سنة من قبل ممثلهم القانوني، بعد قبول العامل لشروطه. وبالنسبة إلى عقود المراهقين بين ١٦ و١٨ سنة، يجوز لهم التوقيع بأنفسهم، بعد الحصول على إذن من الممثل القانوني.

فنلندا: يشترط قانون العمال الشباب رقم (١٩٩٣/٩٩٨) بصيغته المعدلة والذي يغطي العمل المنزلي، موافقة الوالدين على عقود عمل العمال الشباب دون سن ١٥ عاماً ولكنه يسمح للعمال الشباب فوق سن ١٥ عاماً (وتحت سن ١٨ عاماً) بإبرام العقود بشكل مستقل. وينص القانون كذلك على أنه في كلتا الحالتين، يجوز للشخص المسؤول عن رعاية العامل الشاب والإشراف عليه، أن يفسخ العقد إذا رأى ذلك ضرورياً لصحة العامل الشاب أو لرعايته. بالإضافة إلى ذلك، يسمح القانون للعمال الشباب أو لوالديه أو لولي أمره بالحصول على شروط وأحكام العقد خطياً من صاحب العمل عند الطلب. وتتص المادة ١٥ على ما يلي:

يجوز للشخص البالغ من العمر ١٥ سنة أو أكثر، بصفته عاملاً، إبرام عقد العمل بنفسه أو الإخطار بإنهائه أو إلغائه. وبالنسبة لشخص دون سن ١٥ عاماً، يجوز لولي الأمر إبرام عقد العمل، أو بموافقة ولي الأمر، يجوز إبرامه من قبل الشاب نفسه.

وللشخص المسؤول عن رعاية العامل الشاب والإشراف عليه، الحق في فسخ عقد العمل إذا كان ذلك ضرورياً وفي صالح العامل الشاب ليتيح له فرصة التعليم أو النمو أو الرعاية الصحية.

وبناء على طلب العامل الشاب أو راعيه أو المشرف عليه، يتعين على صاحب العمل تسليم شروط عقد التوظيف كتابة إلى العامل الشاب قبل إبرام العقد، ما لم يكن العقد مكتوباً أو إذا كان العمل يقتصر على يوم واحد من العمل المنزلي في منزل صاحب العمل.

ويتضمن قانون **باراغواي** رقم (٦٨٠، ١/٠١)، بشأن الطفولة والمراهقة، الفصل ٣، المادة ٦٦، أحكاماً محددة بشأن أداء العمل المنزلي من قبل المراهقين، ويشترط موافقة خطية من أحد الوالدين أو ولي الأمر أو ممثل له، تمنح في حضور المجلس البلدي لحقوق الطفل والمراهقين، وهي هيئة عامة أنشئت لغرض الإشراف على حقوق الشباب وحمايتهم:

يجب على العمال المراهقين أن يحصلوا على إذن خطي من والدهم أو والدتهم أو ولي أمرهم أو ممثلهم، لأداء الخدمات المنزلية. ويمنح هذا الإذن في حضور المجلس الاستشاري البلدي لحقوق الأطفال والمراهقين في محل إقامة المراهقين.

٣-٩ قيود وقت العمل

لساعات العمل المفرطة تأثير ضار على العاملين المنزليين، وهذا هو الحال خاصة بالنسبة للعمال دون سن ١٨ عاماً، الذين يحتاجون إلى راحة كافية لنموهم البدني والذهني والصحي. ويجوز بالتالي للتشريع وضع شروط أو قيود محددة فيما يتعلق بأوقات العمل. وبالإضافة إلى التصدي للشواغل للصحة البدنية، تلعب قيود أوقات العمل دوراً حاسماً في ضمان الحصول على التعليم والتدريب. وتعالج الأمثلة الواردة أدناه مجموعة من القضايا، تتراوح بين الحد من ساعات العمل الأسبوعية واليومية، وحظر العمل الليلي والقيود المفروضة على ساعات العمل الإضافية، وبين أحكام تمنح فترات راحة إضافية وفترات توقف قصيرة.

أمثلة

قيود على أوقات عمل العمال المنزليين الشباب

النمسا: ينص قانون المساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٥، على تعزيز فترات الراحة اليومية للعمال المنزليين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة:

- (٣) تمنح للعمال المقيمين في منزل صاحب العمل من الذين أتموا ١٨ سنة، فترة راحة يومية لا تقل عن ١٠ ساعات، وتشمل الفترة الوقت ما بين ٩ مساءً و٦ صباحاً، أو، إن لم يتجاوزوا سن ١٨ سنة، فترة راحة من ١٢ ساعة على الأقل، على أن تكون هذه الفترة ما بين الساعة ٨ مساءً والساعة ٧ صباحاً. ...
- (٤) يُمنح الموظفون الذين لا يقيمون في منزل صاحب العمل والذين أكملوا ١٨ سنة من العمر، فترة راحة لا تقل عن ١٢ ساعة، ويجب أن تشمل الفترة ما بين ٩ مساءً و٦ صباحاً، أو، إن لم يتجاوزوا سن ١٨ عاماً، فترة راحة لا تقل عن ١٥ ساعة، ما بين الساعة ٨ مساءً والساعة ٧ صباحاً. ...

وفي **كمبوديا**، ينص قانون حظر عمل الأطفال الخطر، بتاريخ ٢٨ نيسان/أبريل عام ٢٠٠٤، في المادة ٢، على أنه لا يجوز توظيف الطفل الذي بلغ من العمر ١٢ سنة، وليس ١٥ سنة خلال ساعات الدراسة، ولأكثر من ثماني ساعات في اليوم بما في ذلك ساعات الدراسة. علاوة على ذلك، يجب أن يتمتع بفترة راحة يومية مدتها ١٢ ساعة دون انقطاع، بما في ذلك الفاصل الزمني بين الساعة التاسعة مساءً والساعة السادسة صباحاً، ولا يجوز له العمل في أيام الأحد والعطلات الرسمية.

ويتضمن قانون العمال الشباب في **فنلندا** عدة أحكام تتعلق بالعمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٨ سنة، بما في ذلك ما يلي:

المادة ٨. فترات الراحة.

يُمنح للشخص الذي تجاوز عمره ١٥ سنة أو أكثر ما لا يقل عن ١٢ ساعة متتالية من الراحة في كل ٢٤ ساعة. ...

ومتى تجاوزت ساعات العمل اليومي للعمال الشباب أربع ساعات ونصف الساعة، يُمنح هؤلاء العمال فترة راحة لا تقل عن ثلاثين دقيقة خلال فترة عملهم، يستطيعون خلالها مغادرة مكان العمل بحرية. ...

يُمنح العمال الشباب راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٨ ساعة دون انقطاع.

وفي **إسبانيا**، يؤكد المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠)، المادة ٩(٨)، حدود أوقات عمل العاملين دون سن ١٨ سنة بموجب قانون العمل المنطبق على العمال المنزليين:

(أ) يجوز للقصر العمل فقط لمدة ثماني ساعات يومياً، مع انقطاع لفترة ٣٠ دقيقة في أيام العمل التي تتجاوز أربعة ساعات ونصف. وإذا أدى العامل القاصر عملاً لأكثر من صاحب عمل، تؤخذ في الاعتبار ساعات العمل التي أداها لكل صاحب عمل عند حساب الساعات الثمانية المشار إليها أعلاه.

(ب) لا يجوز للقصر أداء ساعات عمل إضافية، أي العمل بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً.

(ج) لا تقل فترة الراحة بين أيام العمل عن ١٢ ساعة.

(د) لا تقل فترات الراحة الأسبوعية عن يومين متتاليين

٩-٤ قيود تتعلق بالمهام المتطلبية على نحو مفرط

لا ينبغي على العمال المنزليين الشباب أن يؤدوا عملاً شديداً يتطلب، سواءً بدنياً أو نفسياً، ولا ينبغي أن ينخرطوا في أعمال تشكل خطراً أو إيذاء لهم.

أمثلة

قيود على أداء مهام شاقة أو خطيرة من قبل القصر

فرنسا: يحدد الاتفاق الجماعي الذي يغطي العاملين المنزليين، المادة ٢٤، ما يلي:

(د) يحظر استخدام المراهقين دون سن ١٨ سنة للعمل بما يفوق قدراتهم أو التعامل مع مواد خطيرة.

فنلندا: يقتضي قانون العمال الشباب، المادة ٩، ما يلي:

يجب على صاحب العمل التأكد من أن العمل ... لا يقتضي بذل جهد أو مسؤولية أكبر مما يمكن اعتباره معقولاً بالنسبة إلى سن الشباب وقوتهم البدنية.

النمسا: ينص قانون المساعدة المنزلية والعاملين المنزليين، المادة ٧، على أنه «عند توظيف الشباب، يجب إيلاء اهتمام خاص لقدراتهم البدنية»

٩-٥ التسجيل وسجلات التوظيف

يجوز لأحكام التشريعات مطالبة أصحاب العمل بالاحتفاظ بملفات تتعلق بالعمال المنزليين الشباب و/أو تسجيل توظيفهم لدى السلطات المنظمة المعنية لإتاحة رصد توظيف الأطفال في العمل المنزلي.

أمثلة

مطالبة أصحاب العمل بحفظ سجلات متعلقة بالعمال دون سن ١٨ عاماً

في **كمبوديا**، ينبغي إبلاغ وزارة العمل أو أحد فروعها عن توظيف الأطفال دون سن ١٥ سنة. ويكون صاحب العمل وأهل الطفل مسؤولين بشكل فردي وجماعي عن ضمان التسجيل قبل التوظيف (المادة ٤ من قانون حظر عمل الأطفال الخطر بتاريخ ٢٨ نيسان/ أبريل ٢٠٠٤).

في **باراغواي**، ينشئ قانون الطفولة والمراهقة رقم (٠١/١.٦٨٠) مجلساً استشارياً لحقوق الأطفال والمراهقين، يكلف بحفظ سجل خاص للعاملين في سن المراهقة. ويشترط القانون أن يحتفظ أصحاب العمل بسجلات مفصلة بشأن العمال المراهقين العاملين لديهم، ويقدموها إلى المجلس المذكور:

المادة ٦٠. - عن التزام صاحب العمل بشأن التسجيل: يلتزم أصحاب عمل العمال المراهقين بالاحتفاظ بسجل يدون فيه:

- (أ) الاسم الأول واسم العائلة ومكان وتاريخ الميلاد والعنوان ومكان إقامة العامل المراهق؛
- (ب) الاسم الأول واسم العائلة ومحل إقامة الأم والأب، أو ولي الأمر أو الشخص المسؤول عن المراهق؛
- (ج) تاريخ دخول العامل في الخدمة والمهام التي يقوم بها والأجر الذي يحصل عليه وجدول فترات العمل ورقم تسجيل التأمين الاجتماعي؛
- (د) المؤسسة التعليمية التي يرتادها العامل وجدول حضور الفصول الدراسية؛
- (هـ) معلومات أخرى ذات صلة.

...

المادة ٦١. - عن التزام الإخطار بتوظيف المراهقين: يلتزم جميع أصحاب العمل بتوفير المعلومات المطلوبة من وزارة العدل والعمل والمجلس الاستشاري البلدي لحقوق الطفل والمراهقين، وكذلك تسجيل توظيف المراهقين في غضون ٧٢ ساعة.

وينص قانون العمال الشباب **الفنلندي**، الذي يغطي جميع الأشخاص دون سن ١٨ عاماً المنخرطين في علاقة عمل في المادتين ١٢ و١٣، على أن يقدم هؤلاء العمال ما يثبت سنهم وخضوعهم للتعليم الإلزامي قبل بدء العمل، وأن يحتفظ صاحب عمل العمال الشباب بسجلات هؤلاء العاملين، تشمل توصيف الوظائف و«اسم وعنوان الشخص المنوط به رعاية ومراقبة هذا العامل».



التعيين والتوظيف من قبل وكالات الاستخدام الخاصة

١٠.

تقوم وكالات الاستخدام الخاصة في بعض البلدان بدور في تعيين وتوظيف العمال المنزليين. وتعرض بعض الوكالات خدماتها لمساعدة الأسر في اختيار المرشحين للعمل، ومساعدة العمال المنزليين في العثور على وظيفة. وفي المقابل، قد توظف الوكالات العمال المنزليين أنفسهم، بغية جعلهم متاحين للأسر. وحيثما يتم تعيين العمال المنزليين في بلد ما للعمل في بلد آخر، تلعب الوكالات عادة دوراً في كل من بلد المنشأ وبلد التوظيف.

وينظر عموماً إلى تنظيم أنشطة وكالات الاستخدام، على أنها وسيلة ضرورية لضمان حماية العاملين المنزليين ومنع الممارسات الاحتياطية والتعسفية، بما في ذلك الاستغلال في العمل والعمل الجبري.^{٩٥} وقد تؤدي بعض الممارسات مثل فرض رسوم تعيين باهظة تنشئ ديوناً لا يستطيع العمال المنزليون سدادها أو تحريف طبيعة أو شروط التوظيف عند التعيين، في حالة عدم تنظيمها في البلدان المرسله والمستقبله لهم، إلى دخول العامل في الوظيفة دون إدراك دقيق لأحكام وشروط العمل أو إلزام العامل فعلاً بعلاقة عمل لسداد الرسوم المفترضة.

ويمكن أن تعتمد الجهود التشريعية في هذا المجال على الاتفاقية رقم ١٨١ والتوصية رقم ١٨٨، ودليل منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة: «تنظيم ورصد وإنفاذ».^{٩٦} بالإضافة إلى ذلك، تحتوي الاتفاقية رقم ١٨٩ أيضاً على الإرشادات ذات الصلة.

٩٥) مكتب العمل الدولي: ثمن الإكراه. التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

– تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف ٢٠٠٩، الفقرات ١٠٢-١٢٣.

٩٦) مكتب جنيف، ٢٠٠٧. يحتوي الدليل على أمثلة عديدة للأحكام القانونية.

الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ١٥ (١)

١. توكفاً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:
 - (أ) تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية؛
 - (ب) تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات والممارسات الاحتياطية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين؛
 - (ج) تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على كل من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتتص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتياطية؛
 - (د) حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتياطية في عمليات التعيين والتوظيف والاستخدام؛
 - (هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.

ويمكن للتشريعات التي تحمي العمال المنزليين، وخاصة العمال المنزليين المهاجرين، من الممارسات التعسفية أو الاحتياطية، أن:

- تنص على إنشاء نظام للحصول على ترخيص أو إثبات وكالة؛
- تقتضي من الوكالات إطلاع العمال بشكل دقيق على حقوقهم؛
- تنص على الإشراف على عقود من قبل سلطة عامة؛
- تحظر على الوكالات فرض رسوم على العامل، أو إذا سمحت بذلك، تحددها بشكل صارم؛^{٩٧}
- تحظر استقطاع الرسوم التي تفرضها الوكالات، من أجر للعامل؛
- تحدد التزامات كل من الوكالة والأسرة تجاه العامل؛
- تنص على عقوبات أو غرامات مناسبة على الوكالات المخالفة للقانون، بما في ذلك منع الوكالات من الانخراط في ممارسات احتياطية وتجاوزات؛
- تقتضي من الوكالات تقديم تقارير عن أنشطتها إلى مفتشية العمل أو أي سلطة مختصة أخرى.

٩٧) المادة ٧(١) من الاتفاقية رقم ١٨١ تنص على أن وكالات الاستخدام الخاصة «لا يجوز أن تقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة، جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال». ولكنها تسمح ببعض الاستثناءات على هذا المبدأ فيما يتعلق ببعض فئات العمال وبعض أنواع الخدمات التي تقدمها وكالات الاستخدام المادة ٧(٢).

ضمان الامتثال

١١.

بالإضافة إلى نص القانون على الحقوق الجوهرية وأوجه الحماية للعمال المنزليين، يحتاج الإطار العام لتحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين إلى اتخاذ تدابير لضمان الامتثال. وفي الواقع، ينبغي اعتبار مسائل الامتثال كجزء أساسي في وضع القوانين واللوائح التي تحمي حقوق العاملين المنزليين. وتساهم الأحكام القانونية المشجعة لإضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل، مثل متطلبات العقود المكتوبة أو التفصيلية وكشوف الأجور وتسجيل ساعات العمل، والنظم المبسطة لدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، في تشجيع الامتثال وتسهيل الإشراف.

ويتجاوز ضمان الامتثال الإجراءات التي تتخذها السلطات العامة في حالة وقوع انتهاكات للتشريع. ويشمل ذلك مجموعة من التدابير المحتملة، تهدف إلى تحقيق احترام القواعد المطبقة. وبالتالي، يشمل ضمان الامتثال نشر المعلومات والتوعية، فضلاً عن تقديم المساعدة إلى العمال المنزليين وأصحاب عملهم ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووكالات الاستخدام وغيرهم من أصحاب المصلحة. ولكي تكون آليات الامتثال فعالة، ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار الخصائص المحددة للعمل المنزلي.

وتسلط الاتفاقية رقم ١٨٩ الضوء على إمكانية لجوء العاملين المنزليين إلى المحاكم والهيئات القضائية وغيرها من آليات تسوية المنازعات، وإجراءات الشكاوى المتاحة وتدابير تفتيش العمل والعقوبات. وتقتصر التوصية رقم ٢٠١ توفير المعلومات وزيادة الوعي بخصوص القوانين المعمول بها والالتزامات الناشئة عنها، وكذلك مساعدة العاملين المنزليين في سعيهم لإنفاذ حقوقهم.

الاتفاقية رقم ١٨٩

المادة ١٦

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم، سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تنقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً.

١. تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.
٢. تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
٣. تحدد هذه التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

وعندما يتعلق الأمر بوضع الآليات والإجراءات المناسبة للإشراف وإنفاذ القوانين واللوائح لحماية العمال المنزليين، لا يوجد هناك نهج «واحد يناسب الجميع». ومع ذلك، فإن النظم الجامعة للنهج المختلفة هي أكثر قابلية لمراعاة خصائص العمل المنزلي المحددة، وبالتالي لديها فرص أكبر للتوصل إلى نتائج مرضية عند تعاملها مع النزاعات وعدم الامتثال في هذا القطاع. وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى حقيقة أن العمال المنزليين وأصحاب عملهم ربما ليسوا على دراية كافية بالقوانين السارية، وربما يفكرون إلى القدرة على التعامل مع الإجراءات المعقدة.

وقد تشمل نهج الرقابة وإنفاذ قوانين العمل في قطاع العمل المنزلي ما يلي:

■ التوفيق والوساطة: عدم التيقن بشأن حقوق والتزامات الطرفين في علاقة العمل هو أمر شائع في سياق العمل المنزلي. وتقدم آليات توفير المعلومات والمشورة والتوصيات بشأن كيفية معالجة الخلافات، التي يمكن أن يلجأ إليها العمال وأصحاب العمل في شكل غير رسمي، والتي تعمل بشكل سريع، فرصة لتسوية النزاعات بالتراضي مع الحفاظ على علاقة العمل.

■ الإشراف المستمر: ينبغي إسناد مسؤولية الإشراف على تطبيق قوانين العمل التي تحمي العمال المنزليين، رسمياً إلى السلطات المسؤولة عن شؤون العمل. ويسمح تسجيل عقود العمل لدى إدارة العمل أو مؤسسات التأمين الاجتماعي، بما في ذلك المرافق المعتمدة على الانترنت، بإجراء أشرف مستمر لظروف العمل بما في ذلك الأجور. ويمكن للإشراف الروتيني أن يعتمد على السجلات التي تحتفظ بها الأسر، على النحو المنصوص عليه في القانون، وكذلك على استبيانات لأصحاب العمل والعمال. وحيثما هناك احتمال لقيام مفتشي العمل بزيارات إلى المنازل الخاصة، ينبغي وجود إطار قانوني مناسب لضمان احترام حقوق الخصوصية.

■ نهج تستند إلى الشكاوى: يمكن لآليات الشكاوى القضائية والإدارية أن تضمن حق اللجوء إلى العدالة كملاذ أخير. وميزة هذا الأمر أنه يفضي إلى اتخاذ قرارات قابلة للتنفيذ.

أمثلة

توفير المعلومات عن القوانين والاتفاقات بشأن العمال المنزليين

في **الأرجنتين**، يطالب المرسوم التشريعي رقم (٥٦/٣٢٦) بشأن الخدمة المنزلية، المادة ١١، بتسليم دفتر عمل إلى العامل المنزلي، توفره وزارة العمل والرعاية الاجتماعية، ويتضمن نسخة من جميع القوانين ذات الصلة والاتفاقات الجماعية السارية وقت التوظيف.

في **النمسا**، يطالب القانون الاتحادي المنظم للمساعدة المنزلية والعمال المنزليين، المادة ٢(٢)، صاحب عمل العامل المنزلي، عند بدء علاقة العمل، بتوفير نسخة من القوانين المعمول بها إلى العامل، بما في ذلك قوانين الحد الأدنى للأجور، والاتفاقات الجماعية، أو تزويده بالمواد الصادرة لهذا الغرض عن منظمة العمال المعنية.

وفي **جنوب أفريقيا**، يطالب التحديد القطاعي ٧، المادة ٣٠، أصحاب عمل العمال المنزليين بوضع نسخة من القانون أو ملخص رسمي في متناول العامل المنزلي في مكان العمل: يجب على كل صاحب عمل خاضع إلزاماً لهذا التحديد القطاعي أن يحتفظ بنسخة من التحديد القطاعي أو بموجب رسمي عنه، تكون متاحة في مكان العمل في موقع يسهل على العامل المنزلي الوصول إليه.

وفي **الأردن**، تنص اللائحة (٢٠٠٩/٩٠) في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، المنظمة للعمال المنزليين، في المادة ١٠، على أن وزارة العمل هي المسؤولة عن تقديم التوجيه والتعليم للعمال المنزليين وأصحاب عملهم:

تتحمل وزارة العمل مسؤولية تقديم التوجيه والمشورة والتوعية لضمان وجود علاقة عمل سليمة بين صاحب العمل والعامل من خلال عقد لقاءات مع أصحاب العمل والعمال في الوزارة أو منزل صاحب العمل أو مكتب الوكالة.

وفي **ولاية نيويورك، الولايات المتحدة**، يطالب قانون العاملين المنزليين لسنة ٢٠١٠، المادة ١٠، مفوض العمل بتقديم تقرير إلى الحاكم ومجلس الشيوخ والبرلمان بشأن التدابير اللازمة لتوفير سهولة الحصول على المواد التعليمية والإعلامية بشأن التشريع المنظم للعمل المنزلي.^{٩٨}

(٩٨) أول تقرير من هذا القبيل متاح في ولاية نيويورك - موقع قسم العمل الإلكتروني:

http://www.labor.org-gov/sites/legal/laws/pdf_word_docs/domestic-workers/report-to-governor-outreach.pdf

أمثلة تفتيش العمل

في جنوب أفريقيا، خدمات تفتيش العمل هي المسؤولة عن رصد الامتثال للتحديد القطاعي ٧. وبموجب قانون الشروط الأساسية للعمل، المادة ٦٥(٢)، يكون لمفتشي العمل الحق في دخول المنازل الخاصة بإذن من محكمة العمل. وحيث انه نادراً ما يتم استخدام مثل هذه الإمكانية، فقد قام مفتشو العمل بتنظيم حملات تستهدف العمل المنزلي منذ عام ٢٠٠٥. وجرى الاتصال مسبقاً بأسر في مناطق معينة خلال فترة محددة من الوقت، ودعوتها لاستقبال مفتشي العمل. ووفقاً لمدى اتساع الحملة، تمت زيارة بعض المئات من الأسر في كل مرة. وشملت استبيانات الموظفين، التي استخدمها المفتشون، ٢٠ سؤالاً حول ظروف العمل والضمان الاجتماعي. وعلى سبيل المثال، في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ زار المفتشون حوالي ٢٠٠ أسرة في مقاطعة الكاب الغربية، تبين منها أن ما يقرب من نصفها يمثل تماماً للتشريعات المعمول بها. وخلال فترة تفتيش المتابعة، تبين أن بعض أصحاب العمل من الذين لم يتضح امتثالهم سابقاً كانوا ضمن الممتثلين بشكل عام.

ويطالب قانون أوروغواي رقم (١٨,٠٦٥)، المادة ١٣، سلطات العمل بإنفاذ أحكام القانون، وينص على تفتيش المنزل عندما يكون هناك احتمال «عدم امتثال مزعوم» لمعايير العمل:

التفتيش وانتهاكات العمل - على وزارة العمل والضمان الاجتماعي، العمل على رصد الامتثال لهذا القانون، من خلال مفتشية العمل والضمان الاجتماعي العامة.

وتحقيقاً لهذه الغاية، يجوز القيام بعمليات تفتيش منزلي في حالات عدم الامتثال المزعومة للوائح العمل والضمان الاجتماعي، شريطة الحصول على أمر من المحكمة صادر عن محكمة العمل الابتدائية أو محكمة ابتدائية محلية تملك كافة الوقائع؛ وتقدم شهادة بشأن الإجراء المتخذ إلى المحكمة المختصة في غضون ٤٨ ساعة.

ويعاقب عدم الامتثال للالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون وفقاً لأحكام المادة ٢٨٩ من القانون رقم (١٥,٩٠٣) الصادر في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر عام ١٩٨٧، ووفقاً للصيغة المنصوص عليها في المادة ٤١٢ من القانون رقم (١٦,٧٣٦) المؤرخ ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، واللوائح الصادرة بموجبه.

وقد أنشأت مفتشية العمل قسماً خاصاً مسؤولاً عن أحكام رصد العمل المنزلي والتنسيق مع محاكم العمل والجهات الحكومية الأخرى لحماية العمال المنزليين.

١ انظر:

See E. Sjöberg: Enforcement of laws and regulating domestic work – A case study of South Africa (Master thesis, University of Lund, South Africa, Faculty of Law, Spring 2011), p. 30; and 'Enforcing the unenforceable: From enforcement to compliance', Chapter 2 of the 2010 interim Conference report, Domestic Workers Research Project, University of the Western Cape, p. 31, www.dwrp.org.za/index.php/2010-conference.

أمثلة

لجوء العمال المنزليين إلى المحاكم

في **كازاخستان**، وفيما يتعلق بالمادة ٢١٧ من قانون العمل، يتم حل نزاعات العمل الفردية بين العامل المنزلي وصاحب العمل بموجب اتفاق بين الطرفين و(أو) في المحكمة.

وفي قوانين العمل في **قيرغيزستان** (المادة ٣٥٦)، و**جمهورية مولدوفا** (المادة ٢٨٨)، و**الاتحاد الروسي** (المادة ٣٠٨)، تعرض منازعات العمل الفردية بين العامل وصاحب العمل (الشخص الطبيعي)، التي لا يمكن حلها ودياً على المحكمة وفقاً للإجراءات التي وضعها قانون العمل.

أمثلة

المساعدة القانونية للعمال المنزليين

في **الفلبين** يعين قانون العمال المهاجرين والمغتربين الفلبينيين، المواد ٢٤ إلى ٢٦. مساعداً قانونياً لشؤون العمال المهاجرين في وزارة الشؤون الخارجية، يكون مسؤولاً عن الإشراف على تقديم الخدمات القانونية إلى العمال المهاجرين الفلبينيين وينشئ صندوقاً للمساعدة القانونية يقدم الخدمات للعمال الفلبينيين المهاجرين في محنة:

المادة ٢٤. المساعد القانوني لشؤون العمال المهاجرين. ينشئ بموجب هذه المادة منصب مساعد قانوني لشؤون العمال المهاجرين في إطار وزارة الشؤون الخارجية، يكون مسؤولاً في المقام الأول عن أن يوفر وينسق على نحو شامل كافة خدمات المساعدة القانونية المقدمة للعمال الفلبينيين المهاجرين، فضلاً عن الفلبينيين في الخارج في محنة. ...

وتشمل مهام ومسؤوليات المساعد القانوني المذكور أعلاه ما يلي:

(أ) إصدار مبادئ توجيهية وإجراءات ومعايير لتقديم خدمات المساعدة القانونية للعمال الفلبينيين المهاجرين؛

(ب) إقامة صلات وثيقة مع وزارة العمل والتوظيف، ... وغيرها من الوكالات الحكومية المعنية، وكذلك مع المنظمات غير الحكومية التي تساعد العمال المهاجرين، لضمان التنسيق الفعال والتعاون في مجال تقديم المساعدة القانونية للعمال المهاجرين؛

(ج) الاستفادة من مساعدة الهيئات القانونية ذات السمعة الحسنة ونقابة المحامين في الفلبين وغيرها من جمعيات المحامين لاستكمال جهود الحكومة لتقديم المساعدة القانونية للعمال المهاجرين؛

(د) إدارة صندوق المساعدة القانونية للعمال المهاجرين الذي تم إنشاؤه بموجب المادة ٢٥ من هذا القانون، والسماح بالمدفوعات منه وفقاً للأغراض التي تم إنشاء الصندوق من أجلها؛ ...

المادة ٢٥. صندوق المساعدة القانونية. ينشأ بموجب هذه المادة صندوق لتقديم المساعدة القانونية للعمال المهاجرين، ويشار إليه فيما يلي باسم صندوق المساعدة القانونية، ...

المادة ٢٦. استخدامات صندوق المساعدة القانونية. يستخدم صندوق المساعدة القانونية الذي أنشئ بموجب المادة أعلاه حصراً لتقديم الخدمات القانونية للعمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج في محنة، وفقاً للمبادئ التوجيهية والمعايير والإجراءات المنصوص عليها في المادة ٢٤ (أ) من هذا القانون. ...



الملحق الأول

قائمة بالإحالات إلى القوانين واللوائح الوطنية

الأرجنتين

المرسوم التشريعي (٥٦/٣٢٦) بشأن الخدمة المنزلية، بتاريخ ١٤ كانون الثاني/يناير ١٩٥٦،
والمرسوم ذو الصلة (٥٦/٧٩٧٩)، بتاريخ ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٥٦.

أرمينيا

قانون العمل الصادر في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، بصيغته المعدلة.

النمسا

القانون الاتحادي بشأن المساعدة المنزلية والعمال المنزليين، والقانون رقم ٦٠، بتاريخ ٢٣
تموز/يوليه ١٩٦٢، بصيغته المعدلة.

بربادوس

قانون العمال المنزليين، بتاريخ ١ تموز/يوليه ١٩٦١.

بيلاروس

قانون العمل، بتاريخ ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٩، بصيغته المعدلة (بالروسية).

دولة بوليفيا المتعددة القوميات

قانون العمال المنزليين، بتاريخ ٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٣.

البرازيل

قانون العمال المنزليين رقم (٥,٨٥٩)، بتاريخ ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٢، بصيغته
المعدلة بموجب القانون رقم (١١,٣٢٤)، بتاريخ ١٩ تموز/يوليه ٢٠٠٦.

المرسوم رقم (٦,٤٨١)، بتاريخ ١٢ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.

بوركينا فاسو

المرسوم رقم (PRES/PM/MTSS/٨٠٧-٢٠١٠) المنظم لظروف عمل العمال المنزليين،
بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.

كمبوديا

تشريع العمل والقوانين العامة بشأن العمل أو العمالة، بتاريخ ١٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧.
قانون حظر عمل الأطفال الخطر، بتاريخ ٢٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٤.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

كندا (كيبيك)

قانون احترام معايير العمل.

كوستاريكا

المرسوم رقم (MTSS-36637) بشأن الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص (للفصل الثاني من 2011)، بتاريخ 21 حزيران/يونيه 2011.

كوت ديفوار

القرار رقم (MEMEASS/CAB 009) بتاريخ 19 كانون الثاني/يناير 2012، المعدل للقرار رقم 2250 بتاريخ 14 آذار/مارس 2005 بشأن تحديد قائمة الأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال دون 18 سنة.

الجمهورية التشيكية

قانون العمل رقم (2006/262)، الساري اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2007.

فنلندا

قانون بشأن توظيف العمال المنزليين، القانون رقم 951 لعام 1977 (المعدل بموجب القانون رقم 73 لعام 2001).

قانون العمال الشباب، القانون رقم 998 لسنة 1993 (بصيغته المعدلة حتى إصدار القانون رقم 754 لعام 1998).

فرنسا

الاتفاق الوطني الجماعي للعاملين لدى فرادى أصحاب العمل، بتاريخ 24 تشرين الثاني/نوفمبر 1999.

أيرلندا

قانون العلاقات الصناعية لعام 1990، (SI No. 239) (مدونة الممارسات لحماية الأشخاص الذين يعملون في منازل الآخرين)، (إعلان) قرار 2007، بتاريخ 18 أيار/مايو 2007.

القانون المنظم لوقت العمل لعام 1997 (السجلات)، لوائح عام 2001 (SI 473 لعام 2001).

الأردن

نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم، رقم 90، بتاريخ 1 تشرين الأول/أكتوبر 2009.

كازاخستان

قانون العمل لجمهورية كازاخستان، 15 أيار/مايو 2007، بصيغته المعدلة.

قيرغيزستان

قانون العمل في ٤ آب/أغسطس ٢٠٠٤، بصيغته المعدلة.

مالطة

مجلس أجور الخدمة المنزلية - لائحة تنظيم الأجور لعام ١٩٧٦، بصيغته المعدلة.

مالي

المرسوم رقم (P-RM/١٧٨-٩٦)، بتاريخ ١٣ حزيران/يونيه ١٩٩٦.

جمهورية مولدوفا

قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٨ آذار/مارس ٢٠٠٣، بصيغته المعدلة.

ناميبيا

قانون العمل رقم ١١ لسنة ٢٠٠٧، بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧.

بنما

المرسوم التنفيذي رقم ١٩، بتاريخ ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

باراغواي

مدونة الطفولة والمراهقة، والقانون رقم (٠١/١,٦٨٠)، بتاريخ ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠١.
المرسوم رقم (٠٥/٤,٩٥١)، الصادر بموجب القانون رقم (٢٠٠١/١٦٥٧)، المؤرخ في ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، لتصديق الاتفاقية رقم ١٨٢.

بيرو

قانون تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء (رقم ٢٨٩٨٣ لسنة ٢٠٠٧).

الفلبين

قانون العمل، القانون الرئاسي رقم ٤٤٢، بتاريخ ١ أيار/مايو ١٩٧٤ (بصيغته المعدلة).
قانون العمال المهاجرين والفلبينيين في الخارج لعام ١٩٩٥، قانون جمهوري رقم ٨٠٤٢.

البرتغال

المرسوم التشريعي رقم (٩٢/٢٣٥) بإنشاء نظام قانوني لعلاقات الاستخدام الناشئة عن عقود العمل المنزلي، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ (بصيغته المعدلة حتى صدور القانون رقم (٩٩/١١٤)، بتاريخ ٣ آب/أغسطس ١٩٩٩).

الاتحاد الروسي

قانون العمل الصادر في ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، بصيغته المعدلة.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

سنغافورة

لوائح توظيف القوى العاملة الأجنبية (تصاريح العمل). قانون العقوبات، بصيغته المعدلة بموجب القانون ١٨، اعتباراً من ١٥ أيار/مايو ١٩٩٨.

جنوب أفريقيا

قانون شروط العمل الأساسية، القانون رقم ٧٥ لعام ١٩٩٧.
التحديد القطاعي ٧: قطاع العمال المنزليين، ملزم اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

إسبانيا

المرسوم الملكي رقم (٢٠١١/١٦٢٠) المنظم لعلاقة الاستخدام الخاصة بالعمال في المنازل، ١٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١.

سري لانكا

قانون مكتب العمالة الخارجية رقم ٢١ لسنة ١٩٨٥.

سويسرا

قانون الالتزامات، ١٩١١ (بصيغته المعدلة).
مرسوم بشأن العقد الموحد للعمال في الاقتصاد المنزلي بتاريخ ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

جمهورية تنزانيا المتحدة

قانون العمالة وعلاقات العمل، ٢٠٠٤.

توغو

المرسوم رقم (١٤٦٤ MTEFP/DGTL) بتاريخ ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ بشأن تحديد الأعمال المحظورة على الأطفال وفقاً للمادة ١٥١ (٤) من قانون العمل بتاريخ ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

ترينيداد وتوباغو

مرسوم الحد الأدنى للأجور، ٢٠١٠.

تركمانستان

قانون العمل بتاريخ ١٨ نيسان/أبريل ٢٠٠٩.

الولايات المتحدة (ولاية نيويورك)

قانون حقوق العمال المنزليين، بتاريخ ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٠.

أوروغواي

القانون رقم (١٨,٠٦٥) المؤرخ ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

المرسوم رقم (٠٠٧/٢٢٤) المؤرخ ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٧.

فيتنام

قانون العمل لجمهورية فيتنام الاشتراكية، بتاريخ ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٩٤.

زامبيا

مرسوم الحد الأدنى للأجور وظروف العمل (العمال المنزليون)، ٢٠١١.

زمبابوي

لائحة التوظيف وعلاقات العمل (العمال المنزليون)، ١٩٩٢.



الملحق الثاني

الأدوات والمنشورات

المنشورات وأوراق العمل

- Blakett, A. 1998. Making domestic work visible: The case for specific regulation, Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper No. 2/1998 (Geneva, ILO).
- D'Souza, A. 2010. Moving towards decent work for domestic workers: An overview of the ILO's work, Working Paper No. 2/2010 (Geneva, ILO).

■ مكتب العمل الدولي.

2007. Guide to private employment agencies: Regulation, monitoring and enforcement (Geneva).

■ —. 2010. العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (1)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010 (جنيف).

■ —. 2011. الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 في لمحة (جنيف).

- —. 2012. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and extent of legal protection (Geneva)
- ILO and IPEC. 2011. Children in hazardous work. What we know and what we need to do (Geneva).
- McCann, D.; Murray, J. 2010. The legal regulation of working time in domestic work, Conditions of Work and Employment Series, No. 27, (Geneva, ILO).
- Ramirez-Machado, J. Maria. 2003. Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective, Conditions of Work and Employment Series No. 7 (Geneva, ILO).

قواعد بيانات منظمة العمل الدولية وأدواتها

■ بوابة الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين:

www.ilo.org/domesticworkers

■ صفحة شبكة الإنترنت لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

■ NORMLEX - نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

■ NATLEX - قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات العمل الوطنية والضمان الاجتماعي وحقوق الإنسان ذات الصلة
www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en

■ تشريعات العمل المنزلي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=42&Itemid=157

■ قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لقوانين شروط العمل والاستخدام
www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home

■ EPLex - قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية عن تشريعات حماية العمالة
www.ilo.org/dyn/epllex/termmainhome

■ المبادئ التوجيهية لتشريعات العمل
<http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/main.hmt>

الملحق الثالث

صكوك منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين

مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقية ١٨٩

اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في الأول من حزيران/ يونيو ٢٠١١،

وإذ يدرك التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة،

وإذ يسلم بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي، ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال، نساءً ورجالاً، ذوي المسؤوليات العائلية، وتوسع نطاق خدمات رعاية المسنين والأطفال والمعوقين وتحويلات الدخل الكبيرة داخل البلدان وفيما بينها،

وإذ يعتبر أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأن النساء والفتيات هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهن من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهنّ معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان،

وإذ يدرك أيضاً أنه في البلدان النامية التي تشهد على مر التاريخ ندرة فرص العمل في الاستخدام المنظم، يشكل العمال المنزليون نسبة كبيرة من القوى العاملة الوطنية ويظلون من بين أشد العمال تهميشاً،

وإذ يذكر بأن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، ما لم يكن منصوصاً على خلاف ذلك،

وإذ يشير إلى الأهمية الخاصة التي ترتديها، بالنسبة إلى العمال المنزليين، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، فضلاً عن الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (٢٠٠٦)،

وإذ يعترف بالظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، مما يجعل من المرغوب فيه استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين، بحيث يتمكنون من التمتع بحقوقهم بشكل كامل،

وإذ يذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ولاسيما البروتوكول المكمل لها لمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والبروتوكول المكمل لها لمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران/ يونيه من عام ألفين وأحد عشر، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١.

المادة ١

في مفهوم هذه الاتفاقية:

- (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.

المادة ٢

١. تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين.
٢. يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها:
 - (أ) فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛
 - (ب) فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.
٣. على كل 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 استثنت على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء. وتحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين.

المادة ٣

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الاتفاقية.
٢. تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ 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.

٣. عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنًا بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

المادة ٤

١. تضع كل دولة عضوًا أدنى للسنة للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

٢. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسنة القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

المادة ٥

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

المادة ٦

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن 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.

المادة ٧

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتمشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

(أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛

(ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛

(ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛

(د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛

(هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛

(و) ساعات العمل العادية؛

(ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛

(ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛

(ط) فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛

(ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

(ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

المادة ٨

١. تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ٧، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.
٢. لا تنطبق الفقرة السابقة على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.
٣. تتخذ الدول الأعضاء تدابير للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام هذه الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين.
٤. تحدد كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى، الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين في إعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

المادة ٩

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون:

- (أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛
- (ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛
- (ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

المادة ١٠

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.
٢. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.
٣. 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.

المادة ١١

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس.

المادة ١٢

١. يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر. وما لم يكن

منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني.

٢. يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

المادة ١٣

١. لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنتين للعمال المنزليين.

٢. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٤

١. تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية ومع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتصل بالأمومة.

٢. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٥

١. توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

(أ) تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية؛

(ب) تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات والممارسات الاحتياطية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين؛

(ج) تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على كل من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتياطية؛

(د) حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتياطية في عمليات التعيين والتوظيف

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

والاستخدام؛

- (هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيتها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.
٢. عند إنفاذ كل حكم من أحكام هذه المادة، تتشاور كل دولة عضو مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

المادة ١٦

تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم، سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً.

المادة ١٧

١. تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.
٢. تضع كل دولة عضو وتنفيذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
٣. تحدد هذه التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

المادة ١٨

تنفذ كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.

المادة ١٩

لا تمس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مؤاتاة المطبقة على العمال المنزليين بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

المادة ٢٠

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٢١

١. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
٢. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.
٣. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ

تسجيل تصديقها.

المادة ٢٢

١. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.

٢. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقص المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من كل فترة عشر سنوات جديدة وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة ٢٣

١. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغه إياها الدول الأعضاء في المنظمة.

٢. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة ٢٤

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقاً للمادة ١٠٢ من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل لديه.

المادة ٢٥

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة ٢٦

١. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبالرغم من أحكام المادة ٢٢ أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛

(ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

٢. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

المادة ٢٧

النص الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

مؤتمر العمل الدولي

الاتفاقية ٢٠١

توصية العمل اللائق للعمال المنزليين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في الأول من حزيران/ يونيو ٢٠١١،

وإذ اعتمد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١؛

يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران/ يونيو من عام ألفين وأحد عشر، التوصية التالية التي ستسمى توصية العمال المنزليين، ٢٠١١.

١. تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ («الاتفاقية») وينبغي النظر فيها بالاقتران مع تلك الأحكام.

٢. 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 منظمات العمال أو اتحاداتهم أو اتحاداتهم العامة؛

(ب) إيلاء العناية لاتخاذ أو دعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، من أجل تعزيز مصالح أعضائها على نحو فعال، شريطة حماية استقلال واستقلالية هذه المنظمات في جميع الأوقات وضمن القانون.

٣. عند اتخاذ تدابير ترمي إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، ينبغي للدول الأعضاء، تمشياً مع معايير العمل الدولية، أن تقوم بجملة أمور منها:

(أ) التحقق من أن ترتيبات الاختبار الطبي المرتبط بالعمل تحترم مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعمال المنزليين؛ وتماشياً مع مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن «حماية البيانات الشخصية للعمال»، (١٩٩٧) وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة بحماية البيانات؛

(ب) تمنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختبار؛

(ج) تضمن ألا يشترط من العامل المنزلي أن يخضع لاختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل،

دليل لوضع قوانين العمل

أو أن يفشي معلومات عن وضعه إزاء فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل.
٤. ينبغي للدول الأعضاء التي تنظر في إجراء الاختبار الطبي للعمال المنزليين، أن تراعي ما

يلي:

(أ) إتاحة المعلومات المتعلقة بالصحة العامة لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن المشاكل الرئيسية ذات الصلة بالصحة والأمراض التي تستدعي، حسب كل سياق وطني، إجراء اختبار طبي؛

(ب) إتاحة المعلومات لأفراد الأسر وللعمال المنزليين بشأن الاختبار الطبي الطوعي والمعالجة الطبية وممارسات الصحة والنظافة الجيدة، بما يتمشى مع مبادرات الصحة العامة لصالح المجتمع عموماً؛

(ج) نشر معلومات عن أفضل الممارسات بالنسبة إلى الاختبار الطبي المرتبط بالعمل، تكون مكيّفة بشكل مناسب لتتجلى فيها الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي.

٥. (١) ينبغي للدول الأعضاء، بعد مراعاة أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، والتوصية ذات الصلة (رقم ١٩٠)، أن تحدد أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما ينبغي أن تحظر أنواع عمل الأطفال هذه وأن تقضي عليها.

(٢) عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، وأن تتخذ تدابير لحمايتهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

(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 العمل المتطلب على نحو مفرط، سواءً بدنياً أم نفسياً؛

(د) إنشاء أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشتهم.

٦. (١) ينبغي للدول الأعضاء، عند الضرورة، أن توفر المساعدة المناسبة لضمان أن يفهم العمال المنزليون مضمون شروط وظروف عملهم.

(٢) بالإضافة إلى المواصفات الواردة في المادة ٧ من الاتفاقية، ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي:

(أ) وصف للمهام؛

(ب) الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى، إن كانت مطبقة؛

(ج) معدل دفع أو تعويض ساعات العمل الإضافية والبقاء في الاحتياط بما يتماشى مع المادة ١٠ (٣) من الاتفاقية؛

(د) أي مدفوعات أخرى يحق للعامل المنزلي بها؛

(هـ) أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية؛

(و) تفاصيل أي مأوى مقدم؛

(ز) أي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل.

(٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

(٤) ينبغي أن يكون العقد النموذجي متاحاً مجاناً وفي جميع الأوقات، للعمال المنزليين ولأصحاب العمل وللنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً.

٧. ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إرساء آليات لحماية العمال المنزليين من الإساءة والمضايقة والعنف، من قبيل:

(أ) إنشاء آليات يمكن للعمال المنزليين الوصول إليها لتقديم الشكاوى بغية الإبلاغ عن حالات الإساءة والمضايقة والعنف؛

(ب) التأكد من أن جميع شكاوى الإساءة والمضايقة والعنف تخضع للتحقيق فيها ومقاضاة مرتكبيها، حسب مقتضى الحال؛

(ج) إنشاء برامج لإعادة إسكان العمال المنزليين المعرضين للإساءة والمضايقة والعنف، بعيداً عن الأسرة، وإعادة تأهيلهم، بما في ذلك توفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية لهم.

٨. (١) ينبغي لساعات العمل، بما فيها الساعات الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط، وفقاً للمادة ١٠ (٢) من الاتفاقية، أن تسجل على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعمال المنزليين.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في توفير إرشاد عملي في هذا الصدد، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

٩. (١) فيما يتعلق بالفترات التي لا يكون فيها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم وبيقون رهن إشارة الأسرة لتلبية احتياجاتها المحتملة (فترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب)، ينبغي للدول الأعضاء، في المدى الذي تحدده القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أن تنظم ما يلي:

(أ) العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو الشهر أو السنة، التي قد يُطلب من العامل المنزلي أن يبقى خلالها في الاحتياط والطرق التي قد تحتسب بها هذه الساعات؛

(ب) فترة الراحة التعويضية التي يحق للعامل المنزلي بها، إذا تعرضت فترة الراحة العادية للانقطاع بسبب البقاء في الاحتياط؛

(ج) معدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط.

(٢) فيما يتعلق بالعمال المنزليين الذين يؤدون مهامهم العادية ليلاً، ومع مراعاة القيود التي تتأتى عن العمل الليلي، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع تدابير مشابهة لتلك المحددة في الفقرة الفرعية ٩ (١).

١٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير عن العمل.

١١. (١) ينبغي أن تكون فترة الراحة الأسبوعية ٢٤ ساعة متعاقبة على الأقل.

(٢) ينبغي أن يكون يوم الراحة الأسبوعية يوماً محدداً باتفاق الأطراف، تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ومع مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعية للعامل المنزلي.

دليل لوضع قوانين العمل

(٣) حيثما تنص القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية على فترة راحة أسبوعية تتجمع على فترة تتجاوز سبعة أيام بالنسبة للعمال عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز ١٤ يوماً بالنسبة للعمال المنزليين.

١٢. 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 راحة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي.

١٣. لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر.

١٤. عند النص على دفع جزء محدد من الأجر عيناً، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في ما يلي:

(أ) وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، التي يمكن أن تدفع عيناً، بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر الضروري لإعالة العمال المنزليين وعائلاتهم؛

(ب) احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية من قبيل القيمة السوقية وسعر أو أسعار التكلفة التي تحددها السلطات العامة، حسب مقتضى الحال؛

(ج) حصر المدفوعات العينية بتلك التي تتناسب بشكل واضح مع الاستخدام الشخصي للعمال المنزلي ومصالحته، مثل الغذاء والمأوى؛

(د) التأكد، عن الطلب من العامل المنزلي العيش في مأوى توفره الأسرة، من عدم إجراء أي استقطاع يتعلق بالمأوى من الأجر، ما لم يوافق العامل على ذلك؛

(هـ) التأكد من عدم اعتبار المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المنزلي، مثل البزات أو الأدوات أو معدات الحماية وتنظيفها وصيانتها، بمثابة مدفوعات عينية وعدم استقطاع تكاليفها من أجر العامل المنزلي.

١٥. (١) ينبغي أن يُعطى العمال المنزليون في كل مرة يتم الدفع فيها بياناً خطياً مفهوماً بسهولة عن كامل المدفوعات المستحقة لهم والمبلغ المحدد لأي استقطاعات قد تكون أجريت وغرض هذه الاستقطاعات.

(٢) عند إنهاء الاستخدام، ينبغي تسديد المدفوعات المستحقة فوراً.

١٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن ظروف العمال عموماً فيما يتعلق بحماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل أو وفاته.

١٧. 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 إلى حد معقول مع المتطلبات الثقافية والدينية، إن وجدت، للعامل المنزلي المعني.

١٨. في حالة إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، 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.

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

١٩. ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، اتخاذ تدابير ترمي إلى ما يلي:

- (أ) حماية العمال المنزليين، حيثما كان ذلك معقولاً عملياً، للقضاء على المخاطر والأخطار المرتبطة بالعمل أو التخفيف منها إلى أدنى حد، بغية تجنب الإصابات والأمراض وحالات الوفاة وتعزيز السلامة والصحة المهنتيتين في مكان العمل الأسري؛
- (ب) توفير نظام ملائم ومناسب لتفتيش العمل، يتمشى مع المادة ١٧ من الاتفاقية، وفرض عقوبات مناسبة عند انتهاك قوانين ولوائح السلامة والصحة المهنتيتين؛
- (ج) إرساء إجراءات لجمع ونشر الإحصاءات عن الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل المنزلي، وإحصاءات أخرى يُنظر إليها على أنها تساهم في الوقاية من المخاطر والإصابات ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنتيتين؛
- (د) تقديم الإرشاد بشأن السلامة والصحة المهنتيتين، بما في ذلك الجوانب الأروغونومية ومعدات الحماية؛
- (هـ) وضع برامج للتدريب ونشر مبادئ توجيهية بشأن اشتراطات السلامة والصحة المهنتيتين الخاصة بالعمل المنزلي.

٢٠. (١) ينبغي للدول الأعضاء، تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، أن تبحث في وسائل لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بالعمال المنزليين العاملين لدى عدة أصحاب عمل، مثلاً من خلال نظام مدفوعات مبسط.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لكي توفر للعمال المنزليين المهاجرين تغطيتهم باتفاقات من قبيل اتفاقات المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الحصول على مستحقات الضمان الاجتماعي والحفاظ عليها أو إمكانية نقلها.

(٣) ينبغي النظر في القيمة النقدية للمدفوعات العينية على النحو الواجب لأغراض الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتعلق بمساهمة أصحاب العمل ومستحقات العمال المنزليين.

٢١. (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في اتخاذ تدابير إضافية لتضمن الحماية الفعالة للعمال المنزليين، وتحديدًا للعمال المنزليين المهاجرين، من قبيل:

(أ) إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية لصالح العمال المنزليين الذين يحتاجون إلى المساعدة؛

(ب) تمشياً مع المادة ١٧ من الاتفاقية، النص على نظام للقيام بزيارات سابقة للتوظيف، للأسر المزمع أن يعمل لديها العمال المنزليون المهاجرون؛

(ج) إنشاء شبكة إسكان للطوارئ؛

(د) استشارة وعي أصحاب العمل بواجباتهم من خلال توفير معلومات بشأن الممارسات الجيدة في استخدام العمال المنزليين والالتزامات بموجب قانون الهجرة والعمالة فيما يخص العمال المنزليين المهاجرين وترتيبات الإنفاذ والعقوبات المطبقة في حالات الانتهاك، وخدمات المساعدة المتاحة أمام العمال المنزليين وأصحاب عملهم؛

(هـ) ضمان سبل لجوء العمال المنزليين إلى آليات تقديم الشكاوى وقدرتهم على إقامة دعاوى مدنية أو جنائية سواء خلال فترة استخدامهم أو بعدها، بصرف النظر عن مغادرتهم البلد المعني؛

دليل لوضع قوانين العمل

(و) إنشاء خدمة توعية عامة لإطلاع العمال المنزليين، بلغات يفهمونها، على حقوقهم وعلى القوانين واللوائح ذات الصلة وعلى آليات تقديم الشكاوى وطرق الانتصاف القانونية المتاحة، بشأن العمالة وقانون الهجرة على حد سواء، والحماية القانونية من جرائم من قبيل العنف والاتجار بالأشخاص والحرمان من الحرية وتزويدهم بأي معلومات أخرى مجدية قد يطلبونها.

(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 وبواسطة أي تدابير ملائمة أخرى.

٢٢. ينبغي للدول الأعضاء، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين ومنظمات أصحاب عمل العمال المنزليين، أن تنظر، عن طريق القوانين أو اللوائح أو تدابير أخرى، في تحديد الشروط التي يحق للعمال المنزليين المهاجرين بموجبها في إعادة إلى الوطن دون أن يتكبد العمال أي تكاليف، عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء أن تعزز الممارسات الجيدة من جانب وكالات الاستخدام الخاصة فيما يتعلق بالعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، مع مراعاة المبادئ والنهج الواردة في اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨).

٢٤. يمكن للدول الأعضاء، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين والممارسات الوطنية بشأن احترام الحياة الخاصة، أن تنظر في الظروف التي يُسمح فيها لفتشي العمل أو موظفين آخرين مكلفين بإنفاذ الأحكام المطبقة على العمل المنزلي، بدخول الأماكن التي يؤدي فيها العمل.

٢٥. (١) ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تضع 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 مساهمهم المهني والوظيفي؛

(ب) تلبي احتياجات العمال المنزليين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة؛

(ج) تضمن مراعاة شواغل العمال المنزليين وحقوقهم في سياق الجهود المبذولة بشكل أعم للتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تضع مؤشرات ونظم قياس ملائمة لتعزيز قدرة مكاتب الإحصاء الوطنية على جمع البيانات الضرورية بفعالية لدعم عملية صنع السياسات المتعلقة بالعمل المنزلي على نحو فعال.

٢٦. (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في التعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لاتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١، ولهذه التوصية، على العمال المنزليين المهاجرين.

(٢) ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون على الأُسعدة الثنائية والإقليمية والعالمية بغرض تعزيز حماية العمال المنزليين، لا سيما في المسائل المتعلقة بمنع العمل الجبري والاتجار بالأشخاص، والحصول

الحماية الفعالة للعمال المنزليين

- على الضمان الاجتماعي ورصد أنشطة وكالات الاستخدام الخاصة التي توظف أشخاصاً للعمل كعمال منزليين في بلد آخر، ونشر الممارسات الجيدة وجمع الإحصاءات بشأن العمل المنزلي.
- (٣) ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ الخطوات المناسبة لتساعد بعضها بعضاً في إنفاذ أحكام الاتفاقية بواسطة التعاون الدولي المعزز أو المساعدة الدولية المعززة، أو بواسطتهما معاً، بما في ذلك تقديم الدعم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ولبرامج استئصال الفقر وتوفير التعليم للجميع.
- (٤) في سياق الحصانة الدبلوماسية، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر فيما يلي:
- (أ) اعتماد سياسات ومدونات سلوك من أجل موظفي السلك الدبلوماسي، ترمي إلى منع انتهاكات حقوق العمال المنزليين؛
- (ب) التعاون فيما بينها على المستويات الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف، للتصدي للممارسات التعسفية تجاه العمال المنزليين ومنعها.

إدارة العلاقات الاقتصادية والعمالة

هاتف : +٤١٢٢٧٩٩٧٠٣٥

فاكس: +٤١٢٢٧٩٩٨٧٤٩

بريد الكتروني: dialogue@ilo.org
www.ilo.org/public/ifpdial

فرع ظروف العمل والعمالة

هاتف : +٤١٢٢٧٩٩٦٧٤٥

فاكس: +٤١٢٢٧٩٩٨٤٥١

بريد الكتروني: travail@ilo.org
www.ilo.org/travail

لمزيد من المعلومات:

مكتب العمل الدولي

International Labour Office
route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22

سويسرا

ISBN 978-92-2-625276-9



9 789226 252769



تمت ترجمة هذا الدليل إلى اللغة العربية
بتمويل من قبل المنظمة الدولية للهجرة



البرنامج ممول من الاتحاد الأوروبي