



مكتب  
العمل  
الدولي  
جنيف

Convention 189

# لمحة سريعة عن الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١

Recommendation 201



العمل اللائق  
للعمال المنزليين



العمل اللائق للعمال المنزليين  
لمحة سريعة عن الإتفاقية  
رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٢

الطبعة الأولى بالإنكليزية ٢٠١١

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على انه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، بشرط أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يُمكن للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقا للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع [www.iftro.org](http://www.iftro.org) للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

العمل اللائق للعمال المنزليين: لمحة سريعة عن الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢

ISBN 978-92-2-625269-1 (print)

ISBN 978-92-2-625270-7 (web pdf)

Also available in English: Decent work for domestic workers: Convention 189 & Recommendation 201 at a glance; ISBN 978-92-2-125269-6

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد 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 المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

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

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجانا قائمة بالمشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ومن خلال شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ – ١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/arabstates](http://www.ilo.org/arabstates)

طبع في (لبنان)

## قائمة المحتويات

|    |  |
|----|--|
| ١  | المقدمة  |
| ٤  | الإقتباسات   |
| ٦  | الجوانب العامة   |
| ٦  | الإتفاقية والتوصية بشأن العمال المنزليين: المنطق             |
| ٧  | دور التوصية رقم ٢٠١  |
| ٧  | ما هو العمل المنزلي؟ ومن هو العامل المنزلي؟                  |
| ٨  | من هي الفئات المشمولة بالإتفاقية؟                            |
| ٩  | ما هي وسائل تطبيق الإتفاقية على المستوى الوطني؟              |
| ١٠ | الحوار الإجتماعي – أداة من أجل تصميم التنفيذ                 |
| ١١ | إضاعة على الأحكام  |
| ١٢ | تعزيز وحماية حقوق الإنسان                                    |
| ١٤ | الحماية من الإساءة والمضايقات والعنف                         |
| ١٤ | شروط إستخدام عادلة – ظروف عمل ومعيشة لائقة                   |
| ١٥ | معلومات بشأن شروط وظروف الإستخدام                            |
| ١٦ | دوام العمل   |
| ١٦ | الأجر  |
| ١٨ | السلامة والصحة المهنيتان                                     |
| ١٩ | الضمان الإجتماعي   |
| ١٩ | حماية فئات معينة من العمال المنزليين                         |
| ٢٢ | وكالات الإستخدام الخاصة                                      |
| ٢٣ | الإمتثال والإنفاذ  |
| ٢٧ | المصادقة، والإنفاذ وإشراف منظمة العمل الدولية                |
| ٢٩ | الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١: الأحكام على اساس الموضوع |
| ٣١ | للحصول على المزيد من المعلومات                               |



# المقدمة

في دورته المائة المنعقدة في حزيران/يونيو ٢٠١١، إعتد مؤتمر العمل الدولي إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين والتوصية المكملة لها. وقد كانت المرة الاولى التي تبادر فيها منظمة العمل الدولية إلى صياغة صكوك عمل دولية مخصصة لهذه الفئة من العمال.

يُعتبر الصكّان الجديدان، المشار إليهما أيضاً بإتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم ١٨٩) والتوصية (رقم ٢٠١)، ٢٠١١ إعترافاً قوياً بالقيمة الإقتصادية والإجتماعية للعمل اللائق ودعوة إلى التحرك من أجل معالجة الإستثناءات القائمة الخاصة بالعمال المنزليين من الحماية العمالية والإجتماعية. ونظراً إلى أنّ النساء يشكّلن الأكثرية الساحقة من العمال المنزليين، تُعتبر المعايير الجديدة خطوة مهمة من أجل الإرتقاء بالمساواة من حيث النوع الإجتماعي في عالم العمل وضمان الحماية والمساواة في الحقوق لصالح النساء بموجب القانون.

إلى ذلك، تُعتبر الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ ثمرة التخصيرات التي إنطلقت في آذار/مارس ٢٠٠٨ وشملت الأبحاث المكثفة في القوانين والممارسات الوطنية ذات الصلة بالعمل المنزلي إلى جانب المشاورات والنقاشات بين المكونات الثلاث لدى منظمة العمل الدولية، تحديداً ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال<sup>١</sup>. كما شارك شركاء الأمم المتحدة وجمعيات العمال المنزليين والمنظمات غير الحكومية في هذه العملية.

بموجب دستور منظمة العمل الدولية، يتعيّن على الحكومات إحالة الإتفاقية والتوصية إلى المجالس التشريعية الوطنية من أجل تعزيز الإجراءات الآيلة إلى تعزيز

---

١ خضعت النصوص إلى «نقاش مزدوج» في لجنة العمال المنزليين لدى مؤتمر العمل الدولي في العامين ٢٠١٠ و٢٠١١. الرجاء الإطلاع على التقارير الرسمية المرفوعة إلى اللجنة والتقارير التي تلخص النقاشات على المواقع التالية:

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/decent-work-for-domestic-workers/lang-en/index.htm> (for 2011);  
and <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/lang-en/index.htm> (for 2010).



هذين الصكّين. وفي حال الإتفاقية، تهدف إجراءات الإحالة أيضاً إلى التشجيع على المصادقة<sup>٢</sup>.

لقد تمّ إعداد هذا الكتيّب من أجل الإستجابة إلى مطالبة المكوّنات الثلاث لدى منظمة العمل الدولية بإتاحة المعلومات في الوقت المناسب بشأن أحكام الصكّين المعنيين بالعمّال المنزليين. ويتوجّه هذا الكتيّب إلى المسؤولين الحكوميين، وممثلي أصحاب العمل والعمّال المعنيين بالقوانين والسياسات ذات الصلة بالعمل المنزلي وإلى المسؤولين عن متابعة صكوك منظمة العمل الدولية. كما يتوجّه هذا الكتيّب إلى الشركاء داخل منظومة الأمم المتحدة، وجمعيات العمّال المنزليين، والمنظمات غير الحكومية وسواها من الجهات المعنية الأخرى المهتمة بالصكّين الجديدين الصادرين عن منظمة العمل الدولية بشأن العمّال المنزليين وبالترويج لهما.

في خلاصة القول، يعرض هذا الكتيّب إلى محتوى الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ إلى جانب الأدوات التطبيقية والموارد التي تتيح المزيد من التوجيهات بشأن التنفيذ.

---

٢ من أجل الحصول على المعلومات المفصّلة بشأن الموجب الدستوري المذكور، الرجاء الإطلاع على مذكرة منظمة العمل الدولية بشأن واجب رفع الإتفاقيات والتوصيات إلى السلطات المختصة (٢٠٠٥) على الموقع التالي:

[http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS\\_087324/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_087324/lang-en/index.htm)

# الإقتباسات

«نحتاج إلى معايير فعالة وملزمة من أجل توفير العمل اللائق للعمال المنزليين وإطار واضح من أجل إرشاد الحكومات وأصحاب العمل والعمال.»

حليمة يعقوب، سغافورة، نائب رئيس مجموعة العمال لدى الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي.

«نتفق جميعاً على أهمية إدماج العمل المنزلي والإستجابة إلى الهواجس الجديدة ذات الصلة بحقوق الإنسان. ويتفق جميع أصحاب العمل على توافر الفرص من أجل تحسين ظروف العمال المنزليين، والأسر والعائلات الذين يعملون لحسابها.»

بول ماكاي، نيو زيلندا، نائب رئيس مجموعة أصحاب العمل لدى الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي.

«أرى أنّ هذه الإتفاقية يُمكن أن تُوفّر المشورة إلى حكومات البلدان المرسلّة والمستقبلة بشأن حماية العمال المنزليين المهاجرين. وتدعو الحاجة إلى توفير الحماية إلى العمال المنزليين الذين يعملون في بلدانهم أسوأ بالعمال الآخرين. وبالتالي، ستساعدنا هذه الإتفاقية في صوغ تشريعات وأنظمة وطنية فاعلة لهذا الغرض.»

سوزيلو بامبانغ يودويونو، رئيس جمهورية أندونيسيا، الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي.

«يُعتبر هذان الصكّان المائلان أمامنا قوين وعمليين وإنسانيين وينطويان على طاقات هائلة من أجل إخراج العمال المنزليين من الظلّ فهما يعطيان وجهاً إلى هذه الفئة من العمال غير المنظورين لفترة طويلة وشبه المنسيين في الإحصاءات حتى المرحلة الأخيرة كما يتيحان إمكانية إدماج العمال المنزليين في أجندة العمل اللائق.»

طوني مور، مندوب العمال بربادوس، الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي بالنيابة عن نائب رئيس مجموعة العمال في لجنة العمال المنزليين.

# الجوانب العامة

## الإتفاقية والتوصية بشأن العمّال المنزليين: المنطق

بحسب التقديرات الأخيرة على المستويين العالمي والإقليمي الصادرة عن منظمة العمل الدولية، يعمل ما لا يقل عن ٥٢,٦ مليون رجل وإمرأة ما فوق سن الـ ١٥ كعمّال منزليين بصورة أساسية. ويمثّل هذا الرقم قرابة ٣,٦ في المائة من الإستخدام العالمي المأجور. وتشكّل النساء الأكثرية الساحقة من العمّال المنزليين، أي ٤٣,٣ مليون أو قرابة ٨٣ في المائة من العدد الإجمالي. ويُعتبر العمل المنزلي مصدراً مهماً للإستخدام المدفوع الأجر بالنسبة إلى النساء، حيث يشمل ٧,٥ في المائة من النساء المستخدمات على مستوى العالم<sup>٣</sup>. وتظهر البيانات الإحصائية أن العمل المنزلي هو قطاع إقتصادي ينمو بشكل مطرد.

يساهم العمال المنزليون بشكل كبير في حياة الأسر وحسن سير أسواق العمل لكن يتم إستثناؤهم في أغلب الأحيان من الحماية العمالية والإجتماعية ويعانون من أوجه قصور كبيرة في مجال العمل اللائق. كما يتعرضون بشكل خاص إلى التمييز وسواه من إنتهاكات حقوق الإنسان. وتعاني بعض فئات العمّال المنزليين مثل العمّال المنزليين المهاجرين والعمّال المنزليين الأطفال أو العمّال المقيمين لدى الأسرة العاملين لديها (العمّال المنزليين «المقيمين مع الأسرة») من أوجه معيئة من الهشاشة.

ومن خلال إعتقاد الإتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١، أرسل مؤتمّر العمل الدولي رسالة واضحة هي التالية: إنّ العمّال المنزليين، أسوة بباقي العمّال، يتمتعون بالحق في شروط وظروف العيش والعمل اللائقة. وتتيح الإتفاقية حداً أدنى من الحماية للعمّال المنزليين، إلى جانب قدر من المرونة من حيث التنفيذ. إلى ذلك، تنطبق جميع معايير العمل الدولية الموجودة على العمّال المنزليين، ما لم يرد خلاف ذلك. لكن، نظراً إلى خاصية طبيعة العمل المنزلي وسياقه أي تحديداً مكان إقامة الأسرة الذي يختلف عن مكان إقامة العامل، من المستحسن إستكمال صكوك منظمة العمل الدولية القائمة بمعايير محددة من أجل تمكين العمّال المنزليين من التمتع بحقوقهم كاملة.

٣ أنظر منظمة العمل الدولية، التقديرات العالمية والإقليمية بشأن العمال المنزليين، الموجز رقم ٤ بشأن سياسة العمل المنزلي (جنيف).

لا تمس الإتفاقية رقم ١٨٩ الأحكام الأكثر مؤاتاة المطبقة على العمّال المنزليين بموجب إتفاقيات العمل الدولية الأخرى (المادة ١٩).

## دور التوصية رقم ٢٠١

تحدّد الإتفاقية رقم ١٨٩ ذات الطابع الإلزامي بموجب القانون الدولي بالنسبة إلى الدول التي تصادق عليها المبادئ الأساسية والتدابير الخاصة بتعزيز العمل اللائق لصالح العمال المنزليين. في المقابل، تُعتبر التوصية رقم ٢٠١ صكاً غير ملزم يتيح التوجيه العملي بشأن تعزيز القوانين والسياسات الوطنية المعنية بالعمل المنزلي. كما تبني التوصية رقم ٢٠١ على أحكام الإتفاقية وينبغي النظر إليها بالإقتران مع أحكام الإتفاقية. وهي تشكّل كذلك مصدر توجيه للدول الأعضاء بشأن التدابير الممكن اعتمادها من أجل تطبيق الإتفاقية.

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن التوصية رقم ٢٠١ التوجيه بشأن مجموعة من القضايا التي لا تتناولها الإتفاقية مثل السياسات والبرامج الهادفة إلى تطوير العمال المنزليين مهنيّاً وتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والواجبات الحياتية والأحكام الخاصة بالبيانات الإحصائية والتعاون الدولي في مجموعة من المجالات بما فيها حماية حقوق العمال المنزليين المستخدمين من جانب الموظفين الدبلوماسيين (أنظر الجدول الإرشادي الموجز).

## ما هو العمل المنزلي؟ ومن هو العامل المنزلي؟

في مفهوم الاتفاقية، يعني «العمل المنزلي» العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر (المادة ١ (أ)). وقد يشمل العمل المنزلي مجموعة من المهام بما فيها الطبخ والتنظيف والغسيل والكوي والأعمال المنزلية العامة والإعتناء بالأطفال والمسنين أو ذوي الإعاقة إلى جانب الإعتناء بالحديقة وحراسة المنزل وقيادة سيارة الأسرة.

وفي الإتفاقية رقم ١٨٩، يُقصد بـ «العامل المنزلي» أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام (المادة ١(ب)). ويشمل هذا التعريف العمال المنزليين المستخدمين بدوام جزئي والعمال العاملين لصالح أصحاب عمل متعددين والوطنيين وغير الوطنيين والعمال المنزليين المقيمين أو غير المقيمين مع الأسرة. وقد يكون صاحب العمل فرداً من أفراد الأسرة الذي يؤدي له العمل أو وكالة أو مؤسسة تستخدم العمال المنزليين وتتيح خدماتهم أمام الأسر المعنية. أما العمال لحسابهم الخاص والعمال المتعاقدون المستقلون فلا يُعتبرون «عمالاً منزليين»، بموجب الإتفاقية.

وفي مفهوم الإتفاقية رقم ١٨٩، ”أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً“ (المادة ١(ج)). لقد تم إدراج عبارة ”وليس على أساس مهني“ في أحكام الإتفاقية من أجل ضمان تضمين العمال المياومين والعمال المستضعفين المماثلين في تعريف ”العمال المنزليين“.

يجدر التذكير بأن ”العمل المنزلي“ كما ورد في الإتفاقية رقم ١٨٩ مختلف عن ”العمل في المنزل“ المشمول في إطار معايير العمل الدولية بالإتفاقية الخاصة بالعمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧). ويُقصد بالعمل في المنزل العمل الذي يؤديه العمال في منزلهم الخاص خلاف مكان عمل صاحب العمل.

## من هي الفئات المشمولة بالإتفاقية؟

**تنطبق** الإتفاقية على جميع العمال المنزليين (المادة ٢(أ)).

يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المنزليين

٤ مكتب العمل الدولي (منظمة العمل الدولية)، ٢٠١٠. التقرير ٧ (١) حول العمل اللائق للعمال المنزليين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، جنيف، ٢٠١١، ص ٥.

والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل المنزليين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها: (أ) فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛ و(ب) فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية (المادة ٢(٢)).

ويتعين على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية المتاحة في الفقرة السابقة، أن تذكر في أول تقرير لها عن تطبيق الاتفاقية أي فئة محددة من العمال قد استثنيت على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء (أنظر أدناه المصادقة والإنفاذ ورقابة منظمة العمل الدولية). وتحدّد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتّخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين (المادة ٢(٣)). من جهتها، تتولى لجنة الخبراء لدى منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات دراسة هذه التقارير.

## ما هي وسائل تطبيق الإتفاقية على المستوى الوطني؟

**تُعتبر القوانين واللوائح التنظيمية أساسية من أجل تنفيذ أحكام الإتفاقية رقم ١٨٩،** فيما تُعتبر الإتفاقيات الجماعية أو أي تدابير أخرى إضافية مناسبة على نحو مماثل (المادة ١٨). كما تتضمن التوصية رقم ٢٠١ مجموعة من التدابير العملية الرامية إلى تطبيق الإتفاقية مثل رفع الوعي، وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال، والتوعية العامة، والخطوط الساخنة، والعقود النموذجية، إلخ.

كما يمكن تنفيذ أحكام الإتفاقية تبعاً للظروف عن طريق توسيع نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محدّدة من أجلهم، حسب مقتضى الحال (المادة ١٨).

وتوخياً لإنفاذ الإتفاقية، تُعتبر الدول الأعضاء ملزمة باعتماد التدابير اللازمة لضمان الإمتثال للقوانين واللوائح الوطنية المعنية بالعمل المنزلي (أنظر الإمتثال والإنفاذ).

## الحوار الإجماعي – أداة من أجل تصميم التنفيذ

تنفّذ كل دولة عضو أحكام الإتفاقية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال (المادة ١٨).

وتلحظ أربع مواد في الإتفاقية بشكل خاص وجوب التشاور مع ”أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، حيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين“. وتُعنى هذه المواد بالقضايا التالية:

- تحديد فئات العمال التي قد تُستثنى من نطاق تطبيق الإتفاقية (المادة ٢ ((٢):
- تطبيق التدابير بشكل تدريجي في ما خص السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين (المادة ١٣ ((٢):
- التطبيق التدريجي للتدابير الخاصة بالضمان الإجماعي (المادة ١٤ ((٢):
- التدابير الرامية إلى حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية لوكالات الإستخدام الخاصة (المادة ١٥ ((٢).



# إضاءة على الأحكام

يتناول هذا القسم المعايير المحددة في الإتفاقية وواجبات الدول الأعضاء التي تصادق عليها. ويتم الإحالة إلى الأحكام ذات الصلة بالتوصيات من أجل تسهيل القراءة والدراسة المشتركة.

## تعزيز وحماية حقوق الإنسان

**تذكّر** ديباجة الإتفاقية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>٥</sup> وبالصكوك الأممية الحقوقية الأساسية، كما تلزم المادة ٣ الدول الأعضاء باتخاذ تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الإتفاقية. كما تعترف الإتفاقية بترابط وتأزر الأهداف المتمثلة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وضمان شروط وظروف العيش والعمل اللائقة للعمال المنزليين.

### المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

**تؤكد** الإتفاقية حق العمال المنزليين، أسوة بالعمال الآخرين، في إحترام وحماية 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. وتطالب الإتفاقية الدول الأعضاء المصادقة باحترام وتعزيز وتحقيق هذه الحقوق والمبادئ، مكرّرة بالتالي واجبات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في سياق إعلان المنظمة في العام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المادة ٣(٢)).

تتناول مجموعة من الأحكام الواردة في الإتفاقية والتوصية هذه المبادئ والحقوق في العمل تحديداً:

<sup>٥</sup> في سياق المواضيع المشمولة بالإتفاقية، ينص الإعلان العالمي على الحق في شروط وظروف عمل عادلة ومرضية، بما فيه الحق في أجر متساو ومرض يكفل عيشة لائقة بكرامة الإنسان، والحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر، إلى جانب أحكام ذات صلة بالحماية الإجتماعية (المواد ٢٣ إلى ٢٥).

الحرية 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، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

التوصية: إزالة أية قيود تشريعية أو إدارية، وتعزيز قدرة منظمات العمال وأصحاب العمل (الفقرة ٢).

القضاء على عمل الأطفال: تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)٦، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً. وتلقت الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ الإنتباه إلى الحاجة إلى تحديد العمل المنزلي الخطر وإلى منع الأطفال دون سن الـ ١٨ من أداء هذا النوع من العمل، مع مراعاة أحكام الاتفاقية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠ المكتملة لها.

التوصية: تحديد وحظر والقضاء على أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم (الفقرة ٥ (١)).

٦ المصادق عليهما تبعاً من قبل ١٧٤ و ١٨٠ دولة عضو في منظمة العمل الدولية (ابتداء من ١ تموز/يوليو ٢٠١١).

القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة: تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، من دون تمييز قائم على الجنس.<sup>٧</sup>

التوصية: الإختبار الطبي المرتبط بالعمل، واختبار فيروس نقص المناعة البشرية أو الحمل (الفقرة ٣).

## الحماية من الإساءة والمضايقات والعنف

**يُعتبر** العمال المنزليون، وهم بمعظمهم من النساء والمهاجرين، عرضة بشكل خاص إلى الإساءة والمضايقات والعنف الجسدي والجنسي والنفسي وسواه لأن مكان عملهم محجوب عن العموم ولأنهم يفتقرون عموماً إلى عمال شركاء. ويُعتبر العمال المقيمون الفئة المعنية بشكل خاص. وبموجب الإتفاقية، تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (المادة ٥).

التوصية: آليات تقديم الشكاوى، والتحقق ومقاضاة المرتكبين، وإعادة الإسكان بعيداً عن الأسرة، وإعادة التأهيل، وتوفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية.

## شروط إستخدام عادلة - ظروف عمل ومعيشة لائقة

**بموجب** الإتفاقية، تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة (المادة ٦) فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة (أنظر أيضاً الحماية الخاصة بمجموعات معينة - العمال المقيمون مع الأسرة).

<sup>٧</sup> تتماشى هذه الأحكام مع أحكام إتفاقية الأجر المتساوي (رقم ١٠٠) التي صدّقت عليها ١٦٨ دولة عضو (بدءاً من ١ تموز/ يوليو ٢٠١١).

## معلومات بشأن شروط وظروف الإستخدام

بموجب الإتفاقية، تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم (المادة ٧). وتتضمن الإتفاقية قائمة بشروط وظروف الإستخدام التي يجب إتاحة المعلومات بشأنها مثل مكان العمل الإعتيادي، والأجر، وساعات العمل العادية، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية. ويجب إطلاع العمال المنزليين على هذه المعلومات على نحو مناسب ويمكن التحقق منها ويسهل فهمها، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة.

بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين، يتم توفير الحماية الإضافية من خلال إلزامية تلقي هؤلاء العمال عرض عمل أو عقد استخدام مكتوب قبل عبور الحدود الوطنية (أنظر الحماية الخاصة بمجموعات محدّدة - العمال المنزليين المهاجرين).

التوصية: توفير المساعدة من أجل فهم شروط وظروف الإستخدام، وتبليغ شروط وظروف الإستخدام والعقود النموذجية (الفقرة ٦).

## دوام العمل

**بموجب** الإتفاقية رقم ١٨٩، تتخذ كل دولة عضو "تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً" في ما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر (المادة ١٠ (١)). ومن خلال تحديد هدف ضمان المساواة في المعاملة، تعترف الإتفاقية بضرورة مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي لدى وضع المعايير الخاصة بدوام عمل العمال المنزليين.

تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل ٢٤ ساعة متعاقبة.

كما تعترف الإتفاقية بإمكانية الطلب من الكثير من العمال المنزليين، وبخاصة المقيمين مع الأسر التي يعملون لحسابها، بأداء واجب البقاء في الإحتياط أي "تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويقعون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة" (المادة ١٠ (٣)) كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية، مثل الصيغ والمعايير التي ترعى واجب الإحتياط ونوع ونطاق التعويضات.

التوصية: تسجيل ساعات العمل، و تنظيم فترات البقاء في الإحتياط، والعمل الليلي، والراحة خلال يوم العمل، والراحة الأسبوعية، وفترة راحة تعويضية والإجازة السنوية (الفقرات ٨ إلى ١٣).

## الأجر

**يُسجَل** تدني مستويات الأجر بشكل متواتر في صفوف العمال المنزليين<sup>٨</sup>. كما يُعتبر التمييز على أساس الجنس من حيث الأجر إلى جانب المضايقات من حيث دفع الأجور

٨ أنظر منظمة العمل الدولية، الأجر في العمل المنزلي، موجز سياسات العمل المنزلي رقم ١، ٢٠١١ (جنيف).

مشاكل شائعة في صفوف العمال المنزليين. وحرصاً على معالجة هذه الهواجس، تلحظ الإتفاقية مجموعة من المبادئ الخاصة بالحد الأدنى للأجور، وعدم التمييز وحماية الأجر.

### الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز

في البلدان التي تتوفر فيها الآليات الخاصة بالحد الأدنى للأجور، تلزم الإتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير من أجل ضمان 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 ١١). وتعالج هذه المادة مسألة الإنتقاص من قيمة وأجر العمل المنزلي نتيجة التمييز على أساس الجنس، كما ورد في أحكام إتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠).

### وسائل وطرق الدفع

في ما يتعلق بطرق دفع الأجر، تنص الإتفاقية على دفع:

- i. الأجر مباشرة إلى العامل المنزلي؛
- ii. الأجر نقداً؛
- iii. الأجر في فترات منتظمة لكن على الأقل مرة في الشهر (المادة ١٢ (١)).

وقد تلزم القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية. 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.

في المقابل، تلزم المادة (١٥) (١) (هـ) الدولة العضو بأن تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفىها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين<sup>٩</sup>.

## المدفوعات العينية

بموجب الإتفاقية، 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<sup>١٠</sup>. ولا يجوز أن تكون المدفوعات العينية أقل مواتاة 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 ١٢ (٢)).

التوصية: تنظيم المدفوعات العينية، وكشوفات/بيانات الأجور، وتسديد المدفوعات فوراً عند إنهاء الإستخدام، وحماية مستحقات العمال في حالة إعسار صاحب العمل أو وفاته (الفقرات ١٤ و ١٥ و ٢٠ و (٣)).

## السلامة والصحة المهيتان

بموجب الإتفاقية، يتمتع كل عامل منزلي بالحق في بيئة عمل آمنة وصحية (المادة ١٣). وتلزم الإتفاقية كل دولة عضو بأن تتخذ تدابير فعالة لضمان السلامة والصحة المهيتين للعمال المنزليين. وهنا تُعتبر الإتفاقية مرنة بخصوص نوع التدابير الخاصة

٩ المادة ١٥ (١) لا تعالج إذا ما كان يجوز أو لا يجوز لوكالة الاستخدام أن تتقاضى أي رسوم أو تكاليف من العمال. ويتم تنظيم هذه المسألة بموجب المادة ٧ من إتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

١٠ لا تحدّد الإتفاقية أو التوصية أي سقف للمدفوعات العينية. وقد رأت لجنة الخبراء لدى منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات ضرورة قيام الحكومات قبل التصريح بالمدفوعات العينية بنسب محدّدة بتقييم صوابية هذا التدبير بتأن تبعاً لتداعياته على العمال المعنيين، ومع مراعاة الظروف الوطنية ومصالح العمال. أنظر منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، حماية الأجور، المعايير والمعايير ذات الصلة بدفع الأجر، التقرير III (الجزء ١ ب)، المسح العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الفقرة ١١٨.



الواجب اتخاذها، حيث تدعو إلى اتخاذ تدابير“ وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية“ و“مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي“. بالإضافة إلى ذلك، يجوز إتخاذ التدابير المذكورة على نحو تدريجي.

التوصية: التدابير من أجل ضمان السلامة والصحة المهنيتين (الفقرتان ٤ و ١٩).

## الضمان الإجتماعي

تلتزم الإتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ تدابير مناسبة، ” وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية“ و“مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي“، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً في ما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك في ما يتصل بالأمومة. وبالتالي، تكفل الإتفاقية المرونة في صوغ التدابير المناسبة من أجل توفير الضمان الإجتماعي والحماية ذات الصلة للعمال المنزليين، على أن يتم إعتتماد هذه التدابير على نحو تدريجي.

التوصية: تسهيل دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي، والإتفاقات الثنائية والإقليمية أو المتعددة الأطراف، والتعاون، والبحث في المدفوعات العينية لأغراض الضمان الإجتماعي (الفقرتان ٢٠ و ٢٦).<sup>(٢)</sup>

## حماية فئات معينة من العمال المنزليين

### العمال المنزليون الأطفال

بالإضافة إلى التشديد على الحاجة إلى القضاء على عمل الأطفال في العمل المنزلي<sup>١١</sup>، تعير الإتفاقية رقم ١٨٩ الإنتباه إلى الحاجات الخاصة لدى العمال الأطفال المنزليين،

١١ تماشياً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا يجوز تشغيل الأطفال ما دون الحد الأدنى لسن الإستخدام (١٥ سنة عموماً) كما يجب حظر تشغيل الأطفال ما دون سن ١٨ في شروط وظروف عمل خطيرة. أنظر الإتفاقيتين رقم ١٣٨ و ١٨٢.

تحديداً الأطفال ما فوق الحد الأدنى القانوني لسن الإستخدام أو العمل و ما دون سن ١٨. كما تلزم الإتفاقية الدول الأعضاء بأن تتخذ تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني (المادة ٤ (٢)).

التوصية: تحديد ساعات العمل، وحظر العمل ليلاً، وفرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط ورصد شروط وظروف العمل والعيش (الفقرة ٥ (٢)).

### العمال المقيمون مع الأسرة

يقيم عدد كبير من العمال المنزليين مع الأسر التي يعملون لحسابها، فيما يعيش العمال المنزليون المهاجرون في أغلب الأحيان مع الأسر حيثما يُستخدمون. وإدراكاً منها للمخاطر والقضايا الخاصة الناشئة من ترتيبات الإقامة مع الأسرة، تتضمن الإتفاقية رقم ١٨٩ مجموعة من الأحكام التي تعالج هذا الوضع، وبالتالي تلزم الدول الأعضاء بأن تتخذ التدابير الرامية إلى ضمان أن يتمتع العمال المقيمون مع الأسر بما يلي:

- أن يكونوا أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة (المادة ٩ (أ))؛
- أن يتمتعوا بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة إذا كانوا مقيمين مع الأسرة (المادة ٦)؛
- أن يكونوا غير ملزمين، بالنسبة إلى من يقيمون منهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية (المادة ٩ (ب))؛
- أن يكون لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم (المادة ٩ (ج)).

كما يجب التأكد من التمييز بشكل واضح بين وقت العمل وخلافه بالنسبة إلى العمال المنزليين المقيمين مع الأسرة (أنظر دوام العمل أعلاه). من جهة أخرى، يُعتبر تنظيم

فترات البقاء في الإحتياط مهماً خاصة بالنسبة إلى العمال المقيمين الذين يقيمون في مكان العمل.

التوصية: الخصوصية في سياق الإختبار الطبي المرتبط بالعمل، وتأمين صاحب العمل للمأوى والغذاء، وفترة توقف معقولة خلال فترة الإخطار هذه لتمكين العمال المنزليين من البحث عن عمل ومكان إقامة جديدين (الفقرات ٣ و ١٧ و ١٨).

## العمال المنزليون المهاجرون

تشمل الإتفاقية جميع العمال المنزليين، بما فيهم العمال المنزليين المهاجرين. لكن، نظراً إلى أوجه هشاشتهم، تتضمن الإتفاقية أحكاماً تعني بشكل خاص العمال المنزليين المهاجرين أو تتلاءم بشكل خاص مع الحاجات والمخاطر التي يواجهونها.

وتلزم الإتفاقية الدول الأعضاء بما يلي:

- بأن تتخذ تدابير للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام هذه الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين (المادة ٨ (٣)):

- بأن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تنص على 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 (المادة ٨ (١)). ويتناول عرض أو عقد العمل شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ٧ من الإتفاقية. ولا ينطبق هذا الشرط على العمال المنزليين المهاجرين الذين يتواجدون أصلاً داخل أراضي بلد الإستخدام أو على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الإقتصادي الإقليمي (المادة ٨ (٢)):

- بأن تحدّد، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى، الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين في الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله. لقد تمت

صياغة هذه المادة بشأن الإعادة إلى الوطن بتعابير عامة، ما يتيح المرونة لجهة شروط الإعادة إلى الوطن وطرقها (المادة ٨(٤)).

تُعتبر أحكام الإتفاقية الخاصة بالعمال المقيمين مع الأسرة (أنظر أعلاه) واللوائح التنظيمية الخاصة بوكالات الإستخدام الخاصة (أنظر أدناه) ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين، نظراً إلى استخدام الكثيرين منهم من خلال مثل هذه الوكالات وإلى إقامتهم في أغلب الأحيان لدى الأسر التي يعملون لحسابها.

التوصية: خدمات المساعدة وتسهيلات الدفع، وتوفير المعلومات، والوصول إلى آليات تقديم الشكاوى وطرق الإنتصاف القانونية، والإعادة إلى الوطن، والتعاون الدولي (الفقرات ٢٠ (٢)، ٢١، ٢٢، ٢٣ و٢٦).

## وكالات الإستخدام الخاصة

**تلعب** وكالات الإستخدام الخاصة دوراً مهماً في إطار تعيين العمال المنزليين. وتساعد هذه الوكالات على المستويين الإقليمي أو الدولي الأسر في تحديد المرشحين للإستخدام إلى جانب مساعدة العمال المنزليين في العثور على عرض عمل. من جهة أخرى، تقوم وكالات الإستخدام الخاصة باستخدام العمال المنزليين من أجل توفير خدماتهم للأسر. وتشمل أحكام الإتفاقية ذات الصلة هذين النوعين من الوكالات من خلال التركيز على حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية (المادة ١٥).

تُلزم الإتفاقية كل دولة عضو باتخاذ الإجراءات التالية:

- تحديد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة؛
- ضمان وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى فيما يخص العمال المنزليين؛

● إعتداع جميع التدابير الضرورية والمناسبة، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدّد 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 الاحتياالية؛

● حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، النظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتياالية؛

● إتحاذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين ١٢.

عند إنفاذ أحكام المادة ١٥، تُلزم الإتفاقية الدول الأعضاء بالتشاور مع الشركاء الإجماعيين (المادة ١٥ ((٢)).

التوصية: تعزيز الممارسات الجيدة، والتعاون الدولي بشأن رصد أنشطة وكالات الإستهام الخاصة (الفقرتان ٢٣ و ٢٦ ((٢)).

## الإمتثال والإنفاذ

يُعتبر الوصول إلى المحاكم وسواها من آليات تسوية النزاعات ضرورياً بالنسبة إلى العمال المنزليين من أجل تحقيق العدالة والإنصاف في حال إنتهاك حقوقهم. وبالفعل، يُعتبر الوصول إلى المحاكم حقاً من حقوق الإنسان الأساسية<sup>١٣</sup>.

١٢ تماشياً مع إتفاقية وكالات الإستهام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

١٣ المادة ١٠، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

بصورة أعم، تُعتبر الإجراءات الرامية إلى ضمان الإمتثال للقوانين واللوائح الوطنية ذات الصلة، والآليات المناسبة لتسوية المنازعات والبت في الشكاوى ضرورية من أجل إنفاذ أحكام الإتفاقية بشكل فعلي.

وفي هذا السياق، تُلزم الإتفاقية الدول الأعضاء بما يلي:

- إتخاذ تدابير، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، 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 ١٦)؛
- وضع آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين (المادة ١٧ (١)).
- وضع وتنفيذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية (المادة ١٧ (٢)).

في ما يخص تدابير تفتيش العمل، تلزم الإتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، التي تحدّد الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة (المادة ١٧ (٣)).

وتقيم المادة ١٧ توازناً دقيقاً بين ضمان الحماية لحقوق العمال المنزليين وخصوصية الأسر التي يعملون لحسابها، وبالتالي تتيح أمام الدول الأعضاء إتخاذ التدابير التي تتمشى مع الدساتير الوطنية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان.

التوصية: رفع الوعي وإتاحة المعلومات بشأن التشريعات وإنفاذ آليات تقديم الشكاوى، والتحقيق والبت في الشكاوى، ومساعدة الضحايا، وتسهيل وصول مفتشي العمل إلى أماكن العمل (الفقرات ٧، ١٩ (ب)، ٢١ و ٢٤).





المصادقة، والإنفاذ  
وإشراف منظمة  
العمل الدولية

يجوز للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تصادق على الإتفاقية التي تدخل حيز التنفيذ عقب إتمام التسجيل على المصادقة الثانية. ومن هنا، تدخل الإتفاقية حيز التنفيذ في أي دولة عضو صادقت عليها بعد مرور إثني عشر شهراً على المصادقة. وتعتبر الدول المصادقة ملزمة برفع التقارير إلى منظمة العمل الدولية بشأن التدابير المتخذة بغية تطبيق الإتفاقية، أسوة بالإتفاقيات الأخرى الصادرة عن منظمة العمل الدولية. ومن المفترض رفع أول تقرير بهذا الشأن بعد مرور إثني عشر شهراً على دخول الإتفاقية حيز التنفيذ.

من جهة أخرى، تم تكليف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية بمهمة دراسة التقارير المرفوعة من جانب الحكومات والملاحظات الصادرة عن منظمات أصحاب العمل والعمال إلى جانب توجيه الملاحظات إلى الدول المعنية. وقد تجري مناقشة تطبيق هذه الإتفاقية في إطار لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي، وذلك إستناداً إلى التقارير السنوية الصادرة عن لجنة الخبراء<sup>١٤</sup>.

---

١٤ للمزيد من التفاصيل بشأن آليات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، أنظر منظمة العمل الدولية، دليل الإجراءات المتصل باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، ٢٠٠٦ (متوفر على الموقع التالي):

[http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_087791/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087791/lang-en/index.htm)

الإتفاقية رقم ١٨٩  
والتوصية رقم ٢٠١:  
الأحكام على أساس  
الموضوع

| الموضوع  | المادة في الإتفاقية رقم ١٨٩ | الفقرة في التوصية رقم ٢٠١        |
|--|-----------------------------|----------------------------------|
| المفاهيم   | ١                           |                                  |
| النطاق   | ٢                           |                                  |
| تعزيز وحماية حقوق الإنسان  | ٣                           |                                  |
| الحرية النقابية، الحق في المفاوضة الجماعية                       | ٣                           | ٢                                |
| عدم التمييز  | ١١، ٣                       | ٣                                |
| العمل الجبري   | ٣                           | (٢)٢٦                            |
| عمل الأطفال  | ٤، ٣                        | ٥                                |
| الحماية من الإساءة والمضايقات والعنف                             | ٥                           | ٧                                |
| شروط استخدام عادلة، وظروف عمل لائقة وظروف معيشة لائقة            | ٦                           | ١٧                               |
| إحترام الحياة الخاصة   | ١٧، ٦ (٣)                   | ٢٤، (أ)١٧، (ب)٣                  |
| العلم بشروط وظروف الإستخدام، العقود المكتوبة                     | ٧                           | ٦                                |
| ساعات العمل العادية  | ١٠                          | ١٣، ١٢، ١١، ١٠، ٩، ٨             |
| الأجر  | ١٢، ١١                      | (٣)٢٠، ١٦، ١٥، ١٤                |
| السلامة والصحة المهنتان  | ١٣                          | ١٩، ٤                            |
| الضمان الإجتماعي   | ١٤                          | (٢)٢٦، ٢٠                        |
| حماية الفئات الخاصة  | ٤                           | ٥                                |
| العمّال المنزليون دون سن ١٨                                      | ٩، ٦                        | ١٨، ١٧                           |
| العمّال المنزليون المقيمون مع الأسرة                             | ١٥، ٨                       | ٢٣، ٢٢، ٢١، (٢)٢٠، (١)٢٦         |
| العمّال المنزليون المهاجرون                                      | ١٥                          | (٢)٢٦، ٢٣                        |
| وكالات الاستخدام الخاصة  | ١٧، ١٦                      | ٢٤، ٢١، (ب)١٩، ٧                 |
| الإمتثال والإنفاذ  | ١٥، (٣)٨، (ج) (د)           | ٢٦، (٢)٢٠                        |
| التعاون والتنسيق الدولي  | ١٨                          |                                  |
| طرق التنفيذ  | ١٣، (٢)٢، (٣)١٣، (٢)٢       | ٢٢، ١٩، (٢)٨، (٣)٦، (٢)٢٥، (١)٢٥ |
| التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمّال         | ١٨، (٢)١٥، (٢)١٤            |                                  |
| البيانات الإحصائية   |                             | (٢)٢٦، (٢)٢٥                     |
| التطوير المهني   |                             | (١)٢٥                            |
| التوازن بين العمل والحياة، التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية |                             | (١)٢٥                            |
| موظفو السلك الدبلوماسي   |                             | (٤)٢٦                            |

# للحصول على المزيد من المعلومات

الكتيب من إعداد القسم المعني بشروط وظروف العمل والاستخدام  
(TRAVAIL)

القسم المعني بحماية العمل  
مكتب العمل الدولي

Route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22  
Tel. + 41 22 799 67 54  
Fax +41 22 799 84 51  
travail@ilo.org  
www.ilo.org/travail

للمزيد من المعلومات، الرجاء الإتصال بالقسم المعني بشروط وظروف العمل  
والإستخدام، أو أقرب مكتب للعمل الدولي في بلدكم أو في منطقتكم.

وللمزيد من المعلومات بشأن السياسات، والقوانين، والأبحاث والممارسات الجيدة  
ذات الصلة بتعزيز العمل اللائق لمصلحة العمال المنزليين، الرجاء زيارة الموقع  
المعني بشروط وظروف العمل والإستخدام إلى جانب البوابة الإلكترونية العالمية  
الخاصة بمنظمة العمل الدولية:

<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>

يُمكن إيجاد نصّ الإتفاقية والتوصية على الموقع التالي:

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





القسم المعني بشروط وظروف العمل والإستخدام (TRAVAIL)  
قسم حماية العمل  
مكتب العمل الدولي

Route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22  
Tel. + 41 22 799 67 54  
Fax. +41 22 799 84 51

ISBN 978-92-2-625269-1



9 789226 252691

[travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)  
[www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)