



الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



العاملات المنزليات المُهاجرات دليل تدريبي

العمل اللائق لعاملات المنازل
الإتحاد العربي للنقابات - المركز العربي
لدعم العمال المهاجرين 2020

www.arabtradeunion.org

العاملات المنزليات
المُهَجِّرات
دليل تدريبي

المركز العربي لدعم العمال المهاجرين

١. تدريب المُدرِّبين - TOT
”لممثلي الجاليات العمالية
المهاجرة“

التثقيف والتوعية:

فهم السياق الإقتصادي والأطر الاقتصادية للدولة

هذا الدليل سيساعدهم في عملية تنظيم عدد أكبر من عاملات المنازل حول المتطلبات القانونية و الحماية القانونية الموجودة في البلد لصالح العمال المهاجرين و عاملات المنازل وتحديد الثغرات في الحماية القانونية، ومن جهة أخرى قد تساعد على البدء في معالجة تلك الثغرات من قبل السلطات المختصة عن طريق قنوات الحوار الاجتماعي مع ممثلي العمال و النقابات و المجتمع المدني و مراكز المساعدة القانونية التي تعمل على حماية تلك الفئة من العمال المهاجرين، والتمسك بمبدأ سيادة القانون ضمن معايير العدالة والنزاهة والشفافية التي تشكل مصلحة عليا لتلك الفئة من العمال المهاجرين.

على الرغم من أن العديد من قضايا العمال المهاجرين شائعة على مستوى العالم ، فإن النظام المتبع والآلية المسؤولة عن إدارة العمال المهاجرين مبني على وعي وفهم قويين للقضايا والمخاطر الرئيسية التي تؤثر على العمال المهاجرين بصفة عامة و على عاملات المنازل بصفة خاصة على المستويين الوطني والمحلي ، و تُشكل القضايا القانونية المحلية المتصلة بها مرجعية للممثلي تجمعات الجاليات المرتبطة بالعمال المهاجرين .

وتم التركيز في هذا الدليل التجريبي للممارسات المطلوبة من قبل ضباط الارتباط او ما يسمى بممثلي جاليات العمال المهاجرين حسب الجنسية باعتبار انه غالبا هكذا يُنظم العمال المهاجرون و عاملات المنازل انفسهم في بلد المقصد بما في ذلك الاردن .



المهام الرئيسية	المجال
تحديد وفهم واضح لمتطلبات ضباط الارتباط المتعلقة بالعمال المهاجرين , والتي قد تتجاوز المتطلبات القانونية المعمول بها .	مُتطلبات ضباط الارتباط
تحديد القوانين واللوائح ذات الصلة , بما في ذلك المعايير الدولية المعمول بها .	الإطار القانوني
تحديد تكاليف الاستقدام القانونية , ووضع شروط واضحة مع وكالة التوظيف والاستقدام أو وكيل العمل .	الاستقدام (الجلب)
تطوير صيغة نموذجية لعقد العمل تستند إلى المتطلبات القانونية والممارسة الجيدة .	وثائق التوظيف
وضع سياسة فحص طبي واضحة وعلى أساس غير تمييزي واطلاع العاملين عليها .	الفحوصات الطبية
وضع مستويات معيشية لائقة وواضحة ورصدها بانتظام	الظروف المعيشية



المهام الرئيسية	المجال
تقييم القوانين واللوائح المتعلقة بسبل الإنصاف , ووضع آلية توفر سبل إنصاف تتسم بالشفافية وتحمي من العقاب والانتقام .	الحق في الإنصاف
التأكد من أن الإقتطاع من الأجور يكون بموافقة العامل فقط , وأن الإقتطاعات لا تزيد عن رسوم الإستقدام .	الإقتطاع من الأجور
ضمان حصول العمال على حماية متساوية بموجب قوانين ولوائح الصحة والسلامة المهنية .	السلامة في مكان العمل



مقدمة:

إن فهم الإطار القانوني الذي يُحدد حقوق العمال والمسؤوليات التي يتحملها أصحاب العمل والحكومات في الدول المُرسلة (أي من حيث تم جلب (استقدام) العمال) والبلدان المُستقبلة (التي تستضيف العامل من قبل صاحب العمل) هو الخطوة الأولى نحو حماية حقوق العمال وتحديد المخاطر التي يتعرض لها صاحب العمل والعامل.

تُمثل المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية المقياس العالمي في جميع المجالات، ولكن عدد قليل من الدول في آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا – وهي مناطق مهمة للهجرة العالمية – صادقت على الاتفاقيات ذات الصلة. إذ يشكل الإطار القانوني أساساً لوضع برنامج توجيه ما بعد الوصول وآلية التظلم



تشمل المعايير الدولية ذات الصلة الإتفاقيات التالية :

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٣ للعمال المهاجرين.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٥ المتعلقة بإلغاء العمل الجبري.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة.
- اتفاقية رقم (١٨٩) والتوصية رقم (٢٠١) حول العمل اللائق للعمال المنزليين لسنة ٢٠١١.
- الاتفاقية رقم (١٩٠) منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لسنة ٢٠١٩.
- المعايير و التشريعات الوطنية (الأردن).
- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.
- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥، صادر بمقتضى الفقرتين (ب) و (ج) من المادة (١٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- قانون الضمان الإجتماعي قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٤.
- نظام مفتشي العمل رقم ٥٦ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.



- نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الاردنيين رقم ٣٦ لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته.
- نظام معدل لنظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الاردنيين رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٨.
- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم ٧ لسنة ١٩٩٨.
- نظام شروط واجراءات الاضراب والاعلاق رقم ٨ لسنة ١٩٩٨.
- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٨ .
- نظام الإقامة والعمل والعمال في المناطق التنموية والمناطق الحرة رقم ٨٠ لسنة ٢٠١٦ .

تصاريح العمل في الأردن

الجنح والمخالفات و يشمل أيضا مثل هذه الغرامات ولكن لا يوجد لها وقت معين أو ضوابط معينة مما لا يستطيع العامل إنتظار مثل هذا الإعفاء أو الإعتماد عليه، وقد يصدر أحيانا مرة أخرى من وزارة العمل نظام يسمح للعمال المهاجرين في تصويب أوضاعهم ولكن نفس الشيء لا يوجد أيضاً لها وقت معين أو ضوابط معينة وقد لا يستفيد منها العامل لعدم إعفائه دائماً من الغرامات كالإعفاء الملكي سالف الذكر ، وبذات الوقت لا يخول العامل إنتظار مثل هذا الإعفاء أو الإعتماد عليه، حتى يتسنى له الرجوع الى بلاده أو حتى استخراج تصريح جديد والبقاء في الأردن حسب القانون والأصول.

يندرج تصريح العمل في الاردن ضمن نطاق إختصاص قانون العمل والأنظمة واللوائح المعمول بها بوزارة العمل ، إذ يمكن لأصحاب العمل فقط (بما يسمى بالكفلاء) التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل للعامل، حيث يجب أن يكون لدى العامل وثيقة قانونية وصالحة، وهي عادةً جواز سفر صادر من حكومة موطن العامل. يصل العمال إلى الدولة عبر تأشيرة دعوة ، وبعد دخولهم إلى الاردن بشكل قانوني، يمكن لصاحب العمل التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل في غضون ٣ أشهر من تاريخ الوصول.

الجدير بالذكر أن عند انتهاء تصريح العامل سالف الذكر أو انتهاء مدة الثلاثة أشهر منذ دخوله البلاد ولم يقم صاحب العمل أو العامل باستخراج تصريح يترتب عليه كل يوم دينار ونصف كغرامة مالية تغرضها الدولة، حيث لا يستطيع مغادرة البلاد والرجوع الى بلاده إلى يدفع هذه الغرامات التي تصبح باهضة الثمن.

قد يصدر في بعض الأحيان عفو ملكي يشمل جميع



حتى يستطيع ممثلي الجاليات العمالية العمل لابد من مراعاة الأمور التالية :

1. تحديد وإستشارة الإدارات والوزارات والمكاتب الحكومية ذات الصلة بالقضايا الخاصة بالعمال المهاجرين والتشاور معها والتأمل معها.
2. تحديد وإشراك مجموعات المجتمع المدني ذات الصلة والجهات المعنية المُطلعة الأخرى .
3. معرفة في القوانين واللوائح المتعلقة بالعمال المهاجرين وسياسات وممارسات شركات الاستقدام لتحديد الثغرات التي يمكن ان تخدم العمال المهاجرين.
4. معرفة و وجود علاقات في القنصليات و السفارات التي لديها جاليات عمال مهاجرين في البلد المستضيف.



دليل تدريبي (العمل اللائق لعمال المنازل المهاجرات) الإتحاد العربي للتقابات – المركز العربي لدعم المهاجرين 2020

رسمية(دولتية وغير دولتية)، هو أمر ضروري من أجل سد
الثغرات المحتملة وكيفية معالجتها :

- كإنتهاء تصريح العمل للعامل بعلمه او دون علمه اثناء عمله عند صاحب العمل .
- وحجز وثائق الرسمية كجواز السفر للعامل دون وجه حق أو احتجاز الأجور العامل دون وجه الحق.
- والقوانين المتعلقة في تسجيل أبناء العاملات المهاجرات المولودين في الأردن وحققهم في منحهم جنسية أبويهم أو أحدها.

الجدير بالذكر أنه في الاردن كما هو الحال في العديد من البلدان العربية توجد الأطر القانونية الوطنية ضعيفة و/أو يشوبها بعض الغموض كوجود ثغرات عندما يتعلق الأمر بحماية حقوق العمال المهاجرين.

إن القوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في الأردن مهمة لوضع الأسس القانونية لجميع القضايا الرئيسية، ولكن يجب إجراء العديد من المناقشات مع الجهات الوطنية المعنية الأخرى، بمن فيهم قادة المجتمع المدني الرسمية والشبه



الأسئلة العملية التي يمكن ان تُسأل للممثل أو نواب الجاليات العمالية المهاجرة:

1. ما هو الوضع القانوني للعمال المهاجرين في الأردن (الدولة المستضيفة)؟ وهل ممثلي او نواب الجاليات العمالية على دراية كاملة من هذه القوانين السائدة؟
2. هل هناك قوانين ولوائح واضحة ومتبعة تقوم بحماية العمال المهاجرين ؟
3. ما هي هذه القوانين الأساسية ؟ « هل توفر هذه القوانين حماية واضحة أم تناقضات ؟ وهل يدرك ممثلي اونواب الجاليات بهذه الثغرات؟
4. هل هناك ضعف تنفيذ قانوني على أرض الواقع (التطبيق العملي أو الميداني) في حال وجود حماية قانونية؟
5. هل هناك إختلاف أو تناقض بين القوانين الوطنية والمعايير الدولية ذات الصلة (مثل منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة و إعلان الأمم المتحدة)؟

مُوثقين

إذ يقوم المركز العربي لدعم العمال المهاجرين بتحديد ومناصرة قضايا العمال المهاجرين وشواغلهم مثل الحوار الاجتماعي وحظر مصادرة وثائق السفر والهوية وتعزيز حرية حركة العمال، بما في ذلك وضع الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، وتدابير تسهيل تسوية أوضاع العمال المهاجرين غير النظاميين ضمن آليات العمل الثلاثية الوطنية وضمن إشراك النقابات في وضع اتفاقيات ثنائية بين حكومات البلدان المرسلّة والمضيفّة.

يعتقد كثير من الناس أن سياسات الحكومة تجاه العمال المهاجرين وأسرههم يمكن أن تحمي حقوقهم بشكل أفضل ولكن الإنفاذ ضعيف نسبياً، مما يُبرز الحاجة إلى استكمال اللوائح التنظيمية القوية بإنفاذ قانوني قوي .

الأردن هي دولة مقصد لجلب (لإستقدام) العمال المهاجرين من عمال المنازل . وتَدّعي منظمات عديدة أن هناك عدد كبير من عمال المنازل غير مُوثقين في الدولة وبالتالي يعاملون على أنهم « غير قانونيين » أو مخالفين لقوانين الإقامة والحدود السارية والمعمول بها في الأردن .

الجدير بالذكر إن المركز العربي لدعم العمال المهاجرين رصد من خلال استقبال العمال المهاجرين العديد من الحالات التي لا يحملون وثائق رسمية تخولهم بالبقاء في الأردن ضمن الأصول والقانون . كإنتهاء تصاريح عملهم أو إقاماتهم السنوية أو حتى انتهاء جوازات سفرهم التي قاموا من خلالها بدخول البلاد.

ينبغي أن يكون ممثلي
الجاليات العمالية على دراية
بالعديد من القضايا الهامة
على الصعيد القانوني :

2. الإستقدام

يتحمل أصحاب العمل مسؤولية ضمان عدم استغلال العمال من قبل وكالات التوظيف والاستقدام المُتعاقد معها، وكذلك ضمان عدم تقاضيها لرسوم تتجاوز المبالغ المسموح بها قانوناً. حيث يمكن أن تؤدي هذه الممارسة إلى اقتراس العمال لمبالغ باهظة، وإلى إيقاعهم في الديون المفرطة بل يمكن أن تصل بهم إلى بما يسمى حالة عبودية الدين (حالة العمل لرد الدين) قبل وصولهم.

وكثيراً ما يُوعد العمال وعوداً وهمية لا تمت بصلة من الحقيقة بالأجور والاستحقاقات حتى يكتشفوا أنهم غير قادرين على الحصول على الأجور التي كانوا يأملونها، وأيضاً غير قادرين على إرسال التحويلات المالية التي كانوا يتوقعونها إلى أسرهم. حيث يكتشف العامل أن الإقتطاعات مرتفعة وأنه غير قادر على التعايش مع هذا الواقع.

إذ يجب على صاحب العمل أن يعمل بشفافية مع وكالة التوظيف ومكاتب الإستقدام المحلية، ويمكن أن يتضمن ذلك شروطاً محددة موضوعة في بنود عقد الوكيل تتضمن قيم حدود الرسوم واستخدام الوكلاء الفرعيين في عملية التوظيف والإستقدام، ومن خلال عملية توظيف تتسم بالشفافية، ينبغي للعامل المهاجر المُحتمل والأسرة أو الوصي القانوني أن يفهموا عملية الإستقدام والتوظيف ونوع العمل الذي سيشارك فيه المهاجر، والسياسات المتعلقة بحجز الوثائق أو جوازات السفر، وظروف العمل، وشروط العمل (بما في ذلك الأجور) قبل مغادرة الدولة المُرسلة (أي دولة المهاجر).



الجدير بالذكر أن هذه المواضيع مهمة جداً، إذ يجب أن يعرف تفاصيلها ممثلي او نواب الجاليات حتى يتمكنوا من تعميمها على صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بالجالية في البلد المضيف و ايضاً بعض التفاصيل الخاصة بالاستقدام إلى البلد حتى لا يقع العامل ضحية للغبن أو للاستغلال المادي منها.

- رسوم الإستقدام والتوظيف المسموح بها قانوناً في الأردن أو في أي بلد مضيف.
- إجراءات الاستقدام الصحيحة في البلد المضيف أيضاً قائمة بوكالات الاستقدام والتقييم لها.
- شروط تعاقدية مباشرة مع وكالات التوظيف والاستقدام بما يتماشى مع القوانين المحلية وضباط الإرتباط و معايير الشركة



الأسئلة العملية التي يمكن أن يسألها للممثل أو نواب الجاليات العمالية المهاجرة:

- هل تم توظيف عاملة المنزل مباشرةً من خلال وكيل العمل؟
- ما هي شروط العقد الذي لدى العاملة؟
- كم عدد الوكلاء والوكلاء الفرعيين المشاركين في هذا العملية؟
- ما هو متوسط الرسوم التي يتم تحميلها وفرضها على عاملة المنزل إن وجدت؟
- ما هو النظام لمراقبة و محاسبة هؤلاء الوكلاء في الأردن و آليات تقديم الشكاوى؟



على ممثلي أو نواب الجاليات ان يكون معهم دائما
نسخة ورقية أو إلكترونية لما يلي:

الأنظمة و القوانين الخاصة
بالمتطلبات اللازمة
لتجديد التصريح (على
سبيل المثال، الفحوصات
الطبية السنويةالخ).

قانون العمل الاردني و
نسخة من النظام الخاص
لعمال المنازل بلغة العامل .

نسخة من عقد العمل
الموحد.



الأسئلة العملية التي يمكن أن تُسأل للممثل او نواب الجاليات العمالية المهاجرة:

عند الالتقاء بعاملة منزلية جديدة أو دخولها المجموعة لابد للممثل الجالية العمالية طرح مباشرة:

- هل تملك العاملة المنزلية التصاريح المناسبة ؟
- هل تدر ك العاملة المنزلية حقوقها و الالتزامات المترتبة عليهم بموجب هذه الحقوق والمسؤوليات ؟
- هل تصريحها ساري المفعول أم لا و اذا لا منذ متى لم يجدد تصريحها ؟

لابد لممثل الجاليات العُمالية المهاجرة أن يقوم بتنظيم سجلات للعمال و العاملات يكون فيها ما يلي:

- الاسم الكامل للعامل وتاريخ ومكان ميلاده ورقم جواز السفر أو ما يعادله من إثبات شخصية .
- معلومات الاتصال الخاصة بالعامل في حالات الطوارئ في بلد المنشأ .
- مدة العقد وشروط التجديد .
- طبيعة ومكان العمل .



ما هي المعلومات التي يجب على ممثل الجالية أن يوصلها للعمليات المنزليات:

معلومات عن الاجر و ساعات العمل (شروط العمل)

- توضيح لمعدلات الأجور الطبيعية، لساعات العمل الإضافي، وللعطلات، بالمسموح بها بما يتوافق مع القوانين المحلية السائدة والمنصوص عليها في الأردن .
- وسيلة دفع الأجور للعمال .
- وسيلة تحويل الأموال الأمانة و الأقل كلفة إلى بلد المنشأ.
- الساعات الرسمية (المنتظمة) المتوقعة للعمل ، ولساعات العمل الإضافي، ولوتيرة أيام الراحة، وللعطلات، وتقدير الحد الأدنى لأجر العامل الصافي المتوقع تلقيه شهرياً .
- العلاوات والتعويضات والبدلات، إن وجدت، وأوصاف التعويضات غير النقدية والمزايا والاستحقاقات المتصلة بالعمل و التي جرت بها العادة في البلد ، بما في ذلك استحقاقات التأمين الطبي والاجتماعي والإجازات المرضية والطارئة والسنوية.



- تشجيع العاملات المنزليات على التنظيم أو المشاركة في التجمعات الجماعية، مع مراعاة القوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها .
- تفصيل واضح للسفر، و لوثائق الطبية ، ووثائق السفر والتكاليف المرتبطة بها .
- الأسباب التي يمكن أن يُفسخ العقد بموجبها قبل الأوان (أي قبل إنتهاء مدة العقد) .
- الشروط التي يجوز بموجبها للجهة المتعاقدة الخصم من أجر العامل ومدى ذلك الخصم .
- وصف الظروف المعيشية، بما في ذلك الخاصة على الطعام والسكن وأي حظر للتجول .



2. المعلومات الصحية و الطبية:

تكون الفحوصات الطبية إلزامية أحياناً للعمال المهاجرين عند وصولهم إلى الدولة المستقبلة (الدولة المُستضيفة). وعلى الرغم أن الهدف منها غالباً هو حماية سكان الدولة المضيفة من انتشار الأمراض المعدية، لكن أحياناً يمكن أن تُستخدم نتائج هذه الفحوصات لممارسة التمييز ضد العمال المهاجرين. حيث ينبغي دائماً إطلاع العمال على الفحص بشكل تام وتزويدهم بالمعلومات الكافية عنه قبل إجراءه ويكون ذلك من قبل الطاقم الطبي أو صاحب العمل. كما ينبغي عدم فرض رسوم على العمال في الفحوصات الطبية الإلزامية، وينبغي أيضاً مشاركة النتائج الكاملة للفحوصات مع العامل(ة) وإطلاعها عليها بعد الفحص.

إذا كانت نتيجة الفحص الطبي لأي مرض من الأمراض أو الحالات إيجابية للعامل المهاجر، فيمكن ترحيله، وفي بعض الأحيان بإعلان بسيط مفاده أنه «غير مؤهل للعمل».

الجدير بالذكر هنا أن من حق تلك الفئة من العمال الحق في الحصول على جميع المعلومات المتعلقة بوضعهم الصحي، فإذا كانت نتيجة الفحص الطبي إيجابية للعامل المهاجر لحالة معينة مثل فيروس نقص المناعة المُكتسب (الإيدز)، فمن حق هذه العامل(ة) سالف الذكر أن يعرف سبب ترحيله وليس بإعلامه فقط بأنه غير مؤهل للعمل داخل البلد المقصود إليها.



بعض الأسئلة العملية التي قد تسألها عاملة المنزل لممثلة الجالية:

- هل الفحوصات الطبية إلزامية ؟
- ما هي الفحوصات الطبية المطلوبة ؟
- هل يمكن ترحيل (إرجاع) العاملات المهاجرات في حال كانت نتيجة فحوصات الحمل إيجابية ؟
- هل تكلفة الفحوصات الطبية يتحملها العامل ؟
- في حال المرض أين و كيف يتم العلاج و بمن تتصل عاملة المنزل اذا رفض صاحب عملها علاجها؟

3. معلومات عن الظروف المعيشية:

إن ضمان ظروف معيشية مرجوة وجيدة وملائمة ثقافياً هام جداً بالنسبة لعمال المنازل ولا بُدّ لصاحب العمل أن يأخذها بعين الاعتبار.

أولاً: وقبل كل التطرق لأي جانب آخر يجب أن نسلط الضوء على أصحاب العمل فيجب عليهم التقيد بالقوانين التي تُدير وتُنظم معايير السكن للعمال المهاجرين والعمّال المنزليين ويجب عليهم التقيد بها ومراعاة ذلك، وإن لم توجد مثل هذه القوانين أو التشريعات التي تنظم هذه الأخيرة أو وجود نقص فيها وثغرات، مثلما هو الحال بالنسبة للاردن فينبغي أن تكفل السياسات والإجراءات مستوى معيشي لائق للعمال المنزليين، إذ يجب أن تتماشى ظروف العمل والمعيشة للعمال المهاجرين مع معايير اللياقة البدنية والسلامة والصحة ومبادئ الكرامة الإنسانية، حيث يجب أيضاً أن يكون هنالك معاملة جميع العمال المهاجرين والمنزليين اللذين يُقيمون في أماكن السكن، معاملة متساوية.



ماذا يجب على ممثلي الجالية العمالية المهاجرة ان يعرفه و يتمكن منه :

- تحديد النظم وكذلك اللوائح التي تُدير وتُنظم معايير السكن ومستويات المعيشة و ايضا معرفة العادات و الثقافة المتبعة في البلد و محاولة توصيلها للعاملة .
- اطلاق مجالات حول معيشية
- إطلاق حملات مجتمعية حول توفر شروط العيش لائق لجميع العمال المهاجرين كما في ذلك عاملات المنازل مع التكرار على ضرورة احترام الخصوصية قدر الإمكان .

الأسئلة العملية التي يمكن ان تُسأل إلى ممثلي أو نواب عمال الجاليات المهاجرين:

- ما هي القوانين التي تُنظم الظروف المعيشية المتعلقة بالعمال المهاجرين و عاملات المنازل في البلد ؟
- هل هناك متطلبات يجب تلبيتها للمرافق الصحية أو للصحة العامة من قبل صاحب العمل ؟
- هل يُوفّر للعمال المنزليين والمهاجرين ترتيبات معيشة أو سكن متماثلة و هل تُحسب من الراتب؟

4. الحق في الإنصاف : التظلم

إن العمال المهاجرون هم غالباً العمال الأكثر عُرضةً للظلم أو العنف والإستبداد عن باقي العمال الوطنيين، إذ غالباً ما يكون هنالك لدى الدول المستقبلة (الدول المستضيفة) آليات للإنصاف، أو تقديم الشكاوى بما في ذلك الأردن ولكن هناك عوامل عديدة يمكن أن تُشكل تحدياً للحصول على هذه الآليات.

في الاردن

على الرغم من أن الحق في الإنصاف ينص عليه قانون الهجرة ، لكن عندما يرفع العامل المهاجر قضية في المحاكم المدنية التي تنظر في الدعاوى العمالية أو يقدم بلاغاً للضابطة العدلية ضد صاحب العمل ، يجوز لصاحب العمل بكل سهولة و آلية مرنة بأن يقوم عندها بإلغاء تصريح عمله وهذا ما يسمى بتعسف في استعمال الحق.

إذ ينبغي هنا على أصحاب العمل ضمان التزام سياسات التظلم وإجراءاته بالقوانين ذات الصلة ، وبسبب الثغرات المتعددة المقصودة وغير المقصودة في الأطر القانونية، يجب على أصحاب العمل أيضاً معاملة العمال معاملة عادلة من خلال حل المشكلات في مكان العمل بطريقة عادلة وشفافة وفي الوقت المناسب على أن تتوافق مصلحة صاحب العمل والعامل وأن لا يضر هذا الأخير من هذه الطرق ، حيث ينبغي أن يكون خيار التسريح وأنهاء خدماته من العمل هو الملجأ والملاذ الأخير وذلك عندما تُستغذ جميع السبل الأخرى لحل تلك النزاعات.



ينبغي على السلطات المعنية أن توفر للعمال المهاجرين آليات لتقديم شكاوى والتماس سبل الإنصاف دون تمييز أو تخويف أو تعرضهم للأعمال الانتقامية، بما في ذلك آليات للإبلاغ عن الانتهاكات دون الكشف عن هويتهم، وعلى تلك السلطات أن تضمن إمكانية إفصاح تلك الفئة من العمال عن مشاكلهم ومخاوفهم دون فرض غرامات مالية عليهم (مثل دفع أجور مقابل خط الاتصال المباشر (الخط الساخن) الخاص بالعمال أو خدمات الهاتف المماثلة) ووضع إجراءات لمراجعة مسائل التظلم والشكاوى ومعالجتها بانتظام.

ما يجب للممثل الجالية العمالية المهاجرة ان يعلمه :

- القوانين واللوائح ذات الصلة المتعلقة في الحق بالإنصاف و التظلم و الشكاوى .
- تحديد العوائق التي تحول دون حصول العمال على الإنصاف
- توصيل صوت العمال المهاجرين حول مدى نجاعة نظام تظلم بحيث لا يمارس التمييز ضد العمال المهاجرين ويحميهم من العقاب والانتقام الواقع من قبل صاحب العمل بنا في ذلك عاملات المنازل
- الإختصاص المكاني للمناطق في المدن حتى يقوم بتقديم تلك الشكاوى في الأماكن الصحيح .



الأسئلة العملية التي يمكن ان تسال للممثل الجالية العمالية المهاجرة

- ما هي القوانين التي توفر الحق في الانصاف للعمال المهاجرين و عاملات المنازل ؟
- هل يتمتع العمال المهاجرين و عمال المنازل بإمكانية وصول قانوني إلى الآليات التي ينص عليها القانون و كيف ؟
- هل هناك خط ساخن مجاني مقدم كخدمة لهم ؟
- كيف يتم ضمان حق العامل في الإنصاف على الرغم من الثغرات القانونية ؟

5. الإقتطاع من الأجور

إن سياسة أو ممارسة الإقتطاع من الأجور هي طريقة شائعة ومتبعة يقوم بها أصحاب العمل حتى يتسنى لهم إسترداد من التكاليف القانونية المتعلقة بالتوظيف والإستقدام من العمال بشكل تدريجي خاصة في حالة عاملات المنازل حيث تصل تكلفة إستقدامهم إلى الأردن \$٤٠٠٠ ففي بعض الجنسيات لذلك، فلابد أن يكون لدى السلطات المعنية سياسات وإجراءات واضحة لضمان الامتثال القانوني، وعدم الإقتطاع من الراتب لاسترداد الرسوم وحيثما توجد ثغرات، ينبغي للسياسات والإجراءات ضمان عدم حجب الأجور دون موافقة العامل ورضاه على ما جرى من هذا الإقتطاع الغير قانوني .

ما يجب لمُمثل الجالية أن يعلم :

- السياسات والإجراءات المتعلقة بالإقتطاع من الأجور و الجزاءات المترتبة عليها .
- القيام بحملات من أجل الحد من إقتطاعات من الأجور بما يتماشى مع رسوم التوظيف والإستقدام المسموح بها قانوناً.
- إبلاغ العاملات بمحاضرات توعية يتم افهامهم على عدم جواز الإقتطاع من الأجور دون موافقة خطية من العمال ، توجيهُهنَّ لكيفية تقديم الشكوى والجهة المعنية التي ترفع أمامها الشكوى(تقدمها إليها) في حال حصول مثل هذه الإقتطاعات من قبل صاحب العمل .
- متى يحق لصاحب العمل الإقتطاع من أجر العامل او التخفيض منه.
- هل يحق لصاحب العمل أن يقوم باقتطاع أجور تحويل راتب العامل إلى بلده.
- هل الحاجيات الذي قام بشرائها صاحب العمل على سبيل الإفتراض للعامل يمكنه ان يقطعهما من أجور هذا الأخير.

6. السلامة في مكان العمل:

عادةً ما تشمل القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية (OHS) العمال المهاجرين كجزء من القوى العاملة العامة؛ ومع ذلك يجب أن نسلط الضوء بتوفير سياسات وإجراءات ولافتات وتوجيهات متعلقة بالصحة والسلامة المهنية بلغة يمكن للعمال المهاجرين فهمها، حيث أن الفجوات اللغوية غالباً ما تُعَرِّض العمال المهاجرين لمخاطر متزايدة في مكان العمل، إذ هناك فئة كبيرة من العمال من غير الملمين بالقراءة والكتابة (أمية).

وينبغي لأصحاب العمل أيضاً ضمان حصول جميع العمال المهاجرين على تدريب موحد في مجال الصحة والسلامة المهنية كجزء من تأهيلهم وتوجيههم. فيمكن أحياناً تجاوز وتجاهل العمال المهاجرين لأن جداولهم الخاصة بـ «تهيئة الموظفين الجدد – employee on boarding» قد تختلف عن جداول العمال المحليين، وإذا كانت القوانين الوطنية والمحلية لا تمنح العمال المهاجرين نفس الحماية المهنية والصحية التي تمنحها للعمال المنزليين، فكان من الأجدر على السلطات وضع سياسات مُعاملة العمال المنزليين والعمال المهاجرين معاملة واحدة أسوة مع باقي العمال الوطنيين.

الأسئلة العملية التي يمكن أن تُسأل لمُمثل الجالية العمالية المهاجرة :

- المطالبة بتدريب العمال المنزليين وعقد ورش تدريبية من قبل لجنة عمال مختصة في مجال السلامة والصحة المهنية عند الاستقدام .
- ضمان فهم العمال المنزليين للحقوق المتعلقة بهم والمتضمنة التعويض والرعاية الطبية.



تقييم المركز العربي لدعم عمال المهاجرين خلال استقباله للعمال المهاجرين خلال العامين السابقين

- كما تحدثنا في السابق فإن هذا المركز يعد الأول من المراكز إقليمياً في المنطقة وواحد من أهم الخطوات المستقبلية الرامية إلى تمكين وإنصاف دعم العمال المهاجرين حول حقوقهم وحياتهم.
- من خلال استقبال المركز للعمال المهاجرين قد أكد المركز عن أهمية الهجرة لأغراض العمل ومساهمتها في اقتصاديات كل من البلدان المرسل والمرسلة؛ وأن التعاون المتبادل واحترام حقوق العمال من شأنها تعزيز فوائد الهجرة العمالية للعمال والشركات والاقتصاديات؛ إذ يعمل المركز على محاولة دائمة في معالجة وضع العمال المهاجرين من خلال مبادئ التضامن الدولي النقابية والعدالة الاجتماعية والمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص والمساواة في الحقوق؛ وضرورة فرض حقوق وتشريعات يستفيد منها العمال المهاجرين بنفس الحقوق التي يتمتع بها عمال البلد المضيف، بما في ذلك الحق في الانضمام والمشاركة في الأنشطة النقابية.



وقد قام المركز أيضاً العديد من المرات إلى تنفيذ حملات نقابية مشتركة لدفع التضامن النقابي قدماً وتعزيز التعاون بين الأطراف لحماية جميع العمال المهاجرين، بما في ذلك موائمة ظروف عملهم ومعيشتهم، وذلك من خلال آلية إنشاء مراكز معلومات للعمال المهاجرين لتوفير المواد الإعلامية بلغاتهم الأم بشأن ظروف العمل وظروف معيشتهم واستحقاقاتهم من حيث المنافع الاجتماعية، والهجرة القانونية والتزامات أصحاب العمل والقوانين الوطنية، وحول ظروف عملهم وحياتهم وأفراد أسرهم، وتطوير قاعدة بيانات بشأنهم لإضفاء الطابع الرسمي على هذه المعلومات.

والجدير بالذكر أن المركز قام أكثر من مرة بالضغط من أجل إقرار التشريعات والتعديلات الوطنية أو تعديلها ووضع نموذج عقد عمل للعمال المهاجرين على أساس الامتثال لأحكام معايير العمل الدولية وتنفيذه من خلال لوائح العمل والتفتيش العمالي لحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين.

قد قام المركز أيضاً من خلال استقبال العمال المهاجرين إلى توفير (الخدمات الطبية والقانونية والإدارية والمالية)؛ إذ أن المركز دائماً على استعداد بتقديم المشورة والمساعدة للعمال المهاجرين القادمين من بلدان المنشأ في الحالات التي يمكن فيها للمركز تقديم المساعدة بشأن وضع تدابير مشتركة، بما في ذلك الدعم القانوني والتدريب بالممارسات التعسفية وتوفير سبل الانصاف القانونية عند الحاجة، وتوسيع الخدمات للعمال المهاجرين، ووضع آليات لحماية العمال المهاجرين بما في ذلك توفير المعلومات والخدمات المباشرة لهم من قبل النقابات أو من قبل المؤسسات الرسمية والغير الرسمية في الدولة كالسفارات والقنصليات.

٢. النقابات والعمال المهاجرين غير الموثقين



عشر طرق يمكن للنقابات من خلالها تعزيز حقوق العمال غير المؤقتين :

1. زيادة الوعي بحقوق المهاجرين غير المؤقتين (غير الحائزين على وثائق) والدعوة إلى هذه الحقوق والدفاع عنها ، حيث أن حماية حقوق العمال المهاجرين هي عنصر أساسي في أجندات النقابات ، وذلك لتعزيز حقوق الإنسان والمساواة ومعايير العمل لجميع العمال، بالإضافة إلى مكافحة العنصرية وكراهية الأجانب .
2. تأمين التزام واضح وصريح من المناصب العليا في نقابتك لدعم حقوق العمال غير المؤقتين.
3. وضع سياسات محددة لتمكين العمال غير المؤقتين من الانضمام إلى نقابتك ، والتنازل عن الرسوم أو تقديم رسوم مخفضة، وإتاحة خيار الدفع نقدًا، وكذلك الاعتراف بهم كعمال، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي (حالة عملهم) ونوعه ، وإصدار بطاقة العضوية لهم .
4. أن تجعل هدفها هو تنظيم وتوظيف العمال غير المؤقتين ، والقيام بأنشطة التوعية والإرشاد (مثل الذهاب إلى القطاعات الرئيسية التي يعمل فيها المهاجرون غير المؤقتين وتوزيع منشورات وكتيبات بعدة لغات عليهم، والقيام بتوظيف منظمي وممثلي المهاجرين)، وكذلك تعزيز تمثيلهم على جميع مستويات النقابة.



5. تقديم خدمات المعلومات والمشورة للمهاجرين، بغض النظر عن مركزهم أو عضويتهم النقابية، من خلال مراكز خدمة مخصصة داخل النقابة.
6. مواصلة عملية الوساطة (وهي وسيلة من الوسائل القانونية تستخدم في حل النزاعات)، وإذا لم تنجح، فالقيام بتنظيم إجراءات جماعية، بما في ذلك المظاهرات، والإضرابات، والتغطية الإعلامية، والاحتجاجات العامة و/أو دعم تقديم الشكاوى والقضايا القانونية (الفردية والجماعية).
7. ضمان إدراج حقوق العمال غير المؤثمين في برامج التعليم والتدريب التي تقوم بها نقابتكم، ولا سيما التي تخص ممثلي النقابة ومفاوضيها.
8. إدراج حقوق العمال غير المؤثمين في أجندة النقابة المتعلقة في المفاوضة الجماعية والحوار الثلاثي من أجل ضمان المساواة في المعاملة ومنع الممارسات التعسفية.
9. إقامة رسائل مشتركة مع أصحاب العمل لدعم القوانين والسياسات التي تحسّن التنظيم والمساءلة والدفاع عنها، وكذلك زيادة الوعي بأن الشركاء الاجتماعيين يقفون إلى جانب العمال غير المؤثمين.
10. العمل بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق المهاجرين ومنظمات المجتمع المحلي من أجل تبادل الموارد والخبرات، ووضع حملات وإجراءات وتدريبات مشتركة بالإضافة إلى تأييد ودعم مشترك، ويمكن للمنظمات سألغة الذكر مساعدة العمال المهاجرين في مجال الإرشاد والتوعية.



لماذا يتعين على النقابات تكثيف إجراءاتها المتعلقة بضمان المساواة وعدم التمييز لجميع العمال المهاجرين ؟

- إن حقوق العمال المهاجرين هي من حقوق الإنسان ،وهي تُشكل أهمية محورية للأنشطة النقابية لذلك فمن المستحيل اليوم عدم دعمها .
- يسهم توظيف العمال المهاجرين وتنظيمهم في بناء العضوية النقابية وفي تشكيل نقابات تمثل مجتمعات تتسم بالتنوع المتزايد.
- إن الحركة الموحدة للعمال التي تحمي كل العمال على قدم المساواة،هي الحركة التي ستكون قادرة فقط على مواجهة الضغوط الاقتصادية العالمية ومكافحة العمل الهش أو الغير مُستقر بالدرجة الكافية .
- إن التمييز ضد العمال المهاجرين لا يختلف عن التمييز ضد الفئات الأخرى والتي يكون فيها التمييز بسبب (نوع الجنس أو العمر أو العرق أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو الدين أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية (الهوية الجندرية))، كما أن العمال المهاجرين يواجهون تمييزاً متعدد الدوافع إستناداً إلى هذه الأسس.
- إن لجميع العمال المهاجرين الحق في الحماية من أي نوع من أنواع التمييز أو الاستغلال أو الإساءة.
- غالباً ما يكون العمال المهاجرون غير الموثقين (غير الحاملين للوثائق اللازمة) معزولين، وكثيرا ما تُنكر حقوقهم ويحرمون منها ، لذلك ينبغي على النقابات أن تلعب دوراً مهماً في دعم هؤلاء العمال.



من هو المهاجر الغير موثّق ؟

المهاجرون غير الموثّقين (أو غير النظاميين) هم الأشخاص الذين لا يملكون تصريحاً بالتواجد في الدولة التي يوجدون فيها ، وقد يكون ذلك بسبب عدم نجاح طلب الحماية الدولية ، أو انتهاء صلاحية التصريح ، أو فقدان تصريح يعتمد على وظيفة معينة أو على علاقة شخصية (مثل شخص فقد وظيفته) ، أو الدخول غير النظامي (غير القانوني) إلى الدولة .

عادةً ما يواجه العمال المهاجرون غير الموثّقين التمييز في الحالات التالية :

الوصول إلى سوق العمل : لا يُسمح للمهاجرين بالعمل في العديد من الوظائف التي تم توظيفهم بها ، وذلك بسبب سياسات الهجرة المُقيّدة لليد العاملة ، وغالباً ما لا يكون لديهم أي إمكانية للعمل بشكل منتظم.

دفع الأجور وظروف العمل والضمان الاجتماعي (الحماية الإجتماعية) : غالباً ما يُدفع للعمال المهاجرين أجوراً تكون أقل من الحد الأدنى للأجور في الدولة ، أو قد يتم دفع هذه الأجور بأوقات متأخرة أو قد تكون هذه الأجور عرضة للسرقة من قبل صاحب عملهم ، وكذلك يُطلب من هؤلاء العمال العمل لساعات طويلة جداً ، دون فترات إستراحة قصيرة كافية أو ساعات عمل إضافية أو عطلة أو إجازة مرضية أو أي ضمان إجتماعي أساسي آخر . يطمح المهاجرون غير الموثّقين أيضاً إلى كسب عيش لائق في ظل ظروف طبيعية ، ولكن إذا اعترضوا على هذه الظروف التعسفية والمسيئة ، فإنهم سيكونون عرضة للفصل أو الترحيل (أي إرجاعهم إلى دولتهم) .



السلامة في مكان العمل والتدريب : لا يُؤمّر لهم المعدات اللازمة للسلامة والتدريب ، بحيث أنهم أكثر عرضة للإصابات والحوادث والأمراض المهنية (الأمراض المرتبطة بالعمل)، ومع ذلك يحصلون على خدمات صحية محدودة للغاية.

الوصول إلى آليات الشكاوى وسبل الانصاف: تقوم هيئات تفتيش العمل والمحاكم في دول كثيرة بإبلاغ سلطات الهجرة عن العمال الغير موثّقين (غير الحائزين على الوثائق اللازمة) أو تقوم بعمليات تفتيش بالاشتراك مع شرطة الهجرة ، ويعني ذلك أن العمال الغير الموثّقين يواجهون الترحيل بدلاً من الحماية، وعادة ما يمر الاستغلال بلا عقاب.

٣. ظروف العمل اللائق
للمهاجرين / وقت العمل



أن واقع العيش في مكان العمل يُؤدي إلى غموض في تعريف بعض المفاهيم التقليدية لوقت العمل ، فقد جاءت الأداة الخاصة بساعات عمل عاملات المنازل المقيمات مع الأسرة (التي يعيشن في منزل صاحب العمل) ؛ لتشمل جوانب من وقت العمل الخاص بعاملات المنازل المقيمات . فيما يلي قائمة بهذه الجوانب، كل منها يقابل حقل من هذه الأداة (أداة احتساب ساعات العمل). حيث ينبغي أن يستخدم المدرب هذه التعاريف كدليل في التدريب.

تعريف للمفاهيم الرئيسية :

1. وقت بدء العمل ووقت الانتهاء منه:

إن أبرز صفات العاملة المنزلية التي تُقيم في منزل صاحب العمل (العمل مع الإقامة) ؛ هو صعوبة تحديد وقت بدء العمل والانتهاء منه. حيث يُنظر إلى «الإقامة في مكان العمل» على أنها إتاحة العاملات المنازل للعمل على مدار الساعة ، من لحظة إستيقاظهن ، إلى الوقت الذي يذهبن فيه إلى النوم، وفي بعض الأحيان إلى ما بعد وقت نومهن. والسيناريو التقليدي الذي يبين صعوبة تسجيل وقت الانتهاء من العمل ، على سبيل المثال، هو عندما يُقال لعاملة المنزل بإنها حرة الذهاب للجلوس في غرفتها ، ثم يتم استدعاؤها بعد ٢٠ دقيقة لإحضار مشروب أو وجبة خفيفة إلى صاحب العمل. في هذه الحالة، متى سيتم تحديد الوقت الدقيق للإنتهاء من العمل ؟ ، ويعني ذلك أيضا أن وقت البدء ووقت الانتهاء من العمل يمكن أن يختلف من يوم لآخر.



دليل تدريبي (العمل اللائق لعمال المنازل المهاجرات) الإتحاد العربي للتقابات – المركز العربي لدعم المهاجرين 2020

وهناك فارق دقيق آخر فيما يتعلق بوقت بدء العمل والإنهاء منه، وهو التمييز بين وقت بداية العمل والإنهاء منه و وقت الاستيقاظ والوقت الذي يذهبن فيه إلى النوم. وفي بعض الحالات، هما شيء واحد ومتشابه؛ ومع ذلك، فقد أُعْتُبر أخذ أي وقت قد يكون متاح لديهن لأنفسهن أمراً مُهماً، وليس للعمل، وذلك بين الوقت الذي يستيقظن فيه والوقت الذي يبدأن فيه العمل، وكذلك بين الوقت الذي ينتهين فيه من العمل ووقت الذهاب إلى النوم. إن التمييز بين «وقت الاستيقاظ» و«وقت البدء في العمل» – وكذلك بين «وقت الإنهاء من العمل» و«وقت النوم» – هو أمر مرهق ومعقد للغاية حتى يتم إدراجه في الجدول الزمني. وبدلاً من ذلك، ينبغي أن يُشكّل جزءاً أساسياً من التدريب وخصوصاً (الدورة المتعلقة بمفاهيم وقت العمل)، وينبغي أن يُشجّع المناقشات بين عاملات المنزل حول كيفية تحديد وقت بدء العمل ووقت الانتهاء منه.

وبعد تشجيع المناقشات بين عاملات المنزل حول بعض هذه الفوارق الدقيقة، يمكن للمدرب تقديم التعاريف التالية، والتي تم اختبارها والتحقق من فعاليتها:

- وقت البدء بالعمل: هو الوقت الذي تبدأ فيه عاملة المنزل مهمتها الأولى، أو الوقت الذي يتم فيه استدعاؤها لأول مرة في اليوم.
- وقت الانتهاء من العمل: هو الوقت الذي انتهت فيه المهمة الأخيرة، و/أو عندما لم تعد العاملة المنزلية متاحة لأداء المهام بناءً على طلب صاحب العمل.

ومن الجدير بالذكر أيضاً أن الاختلافات بفترات تُقدر بدقائق قليلة لا ينبغي أن تُشكل أهمية كبيرة. فإذا استيقظت عاملة المنزل في الساعة السادسة صباحاً، واستعدت للعمل، وقامت بإعداد وجبة الإفطار لصاحب العمل لمدة ٣٠ دقيقة، ثم أخذت استراحة لمدة ٥ دقائق قبل بدء أعمالها المنزلية اليومية، فإن يوم العمل لا يزال يبدأ عندما تبدأ عاملة المنزل مهمتها الأولى.

ومن ناحية أخرى، فإذا كانت عاملة المنزل قد ذهبت إلى نوم، وكان عليها النهوض لتُجيب على طلب ما، فينبغي أن يُحسب هذا كإنقطاع أثناء فترة الراحة، وأن يُسجل في عمود «الانقطاعات» لأداة تسجيل وإحتساب ساعات العمل «أداة ضبط الوقت».

وقت العمل (ساعات العمل)، فترات البقاء في الإحتياط ، فترات التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة) ، فترات الراحة:

أن تسجيل وقياس وقت العمل لعمال المنازل المقيمت مع الأسرة يعني توضيح الفرق بين ساعات العمل وساعات البقاء في الإحتياط وفترات الاستراحة القصيرة خلال يوم العمل، وفي كثير من الأحيان لا يتم التمييز بين ساعات العمل وساعات «اللا عمل» بالنسبة لعمال المنازل المقيمت مع الأسرة، ولا يوجد مفهوم لساعات العمل الإضافي وفترات البقاء في الإحتياط، وكثيراً ما لا يكون للعمل الذي يتجاوز ساعات العمل العادية أجراً على الإطلاق.



لمعالجة هذه القضايا ولتحقيق فهم أفضل لأنماط وقت عمل لعمال المنازل المقيمت مع صاحب العمل ، يمكن تعريف مفاهيم وقت العمل، وفترات البقاء في الإحتياط ، و فترات التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة) ، وساعات العمل الإضافي على النحو التالي :

- وقت العمل : هي الفترات التي من المقرر أن تؤدي فيها عاملات المنازل مهاماً للأسرة التي يعملن لحسابها.
- فترات البقاء في الإحتياط: هي الفترات التي لا تكون خلالها عاملات المنازل أحراراً في التصرف في وقتهم كما يطلو لهن ويبقون تحت إشارة الأسرة من أجل تلبية طلباتها المحتملة .
- فترات التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة): هي فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل بحيث تسمح لهن بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير عن العمل.



عملياً (في الممارسة العملية)، تنطوي هذه التعاريف على ما يلي :

- يعني تعريف «وقت العمل» أن ساعة العمل بين الساعة التاسعة صباحاً والعاشر صباحاً التي تم خلالها أداء المهام ستسجل وتُحسب باعتبارها ساعة عمل .
 - صعب في الممارسة العملية تعريف « فترات البقاء في الإحتياط »، وغالباً ما يكون هذا التعريف موضع جدل . باستخدام التعريف الوارد في اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم ١٨٩) لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١١ ، فإن هذا يعني من الناحية العملية ، أنه إذا كانت عاملات المنازل موجودين في الأسرة ، في حالة إستعداد للعمل ، ولكنهم لا يؤدون أو يحتاجون إلى أداء أي عمل أو مهام بشكل فعال، فهم في فترة البقاء في الإحتياط ، ووفقاً للمادة ١٠ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩، ينبغي أن تُحسب هذه الساعات «كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، أو أي وسيلة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية».
- إن معنى « **فترة التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة)** » لا يختلف كثيراً عن فترات البقاء في الإحتياط في الممارسة العملية. ولغرض هذه العملية، من المهم أن تُفكر عاملات المنازل فيما إذا كانوا يشعرون حقاً بأنهن قادرات على أخذ قسط من الراحة لفترة قصيرة خلال هذه «الإستراحة القصيرة». ومن المفيد أيضاً استخدام وجبة الطعام ليتناولوها أو القدرة على المغادرة القصيرة لمنزل الأسرة كمؤشرات على فترة الإستراحة القصيرة.



إن تعريف وتحديد فترة البقاء في الإحتياط وفترة الإستراحات القصيرة في الواقع هو أمر أكثر إثارة للجدل : فإحدى الصعوبات الرئيسية التي تواجه العمل المنزلي التي تُقيم فيه العاملة في منزل صاحب العمل (العمل مع الإقامة) هو بالتحديد أنه لا يوجد أبداً فترة إستراحة قصيرة فعلية ، وذلك على وجه الخصوص أنه طالما أن عاملات المنازل في مكان العمل ، فيجب عليهن الإستجابة للطلبات كلما تم طلبها. وبعبارة أخرى، فعندما لا يَكُنَّ مشغولين بشكل فعلي بأداء المهام ، فإنهنَّ يَكُنَّ دائماً في فترة البقاء على إستعداد للعمل (فترة البقاء في الإحتياط). ولذلك، يجب على المدربين العمل مع عاملات المنازل وسؤالهم: ماداموا في منزل الأسرة ، هل يمكن لعمال المنازل التصرف بوقتهنَّ كما يطلو لهنَّ؟ هل يسمح لعمالات المنازل مغادرة المنزل خلال فترات الاستراحة القصيرة أو أيام الراحة ؟



يمكن لعمال المنازل استخدام المؤشرات التالية لتحديد ما إذا كانوا في وضع العمل أو في وضع الراحة أو في فترة البقاء على استعداد للعمل (فترة البقاء في الإحتياط) :

- هل يمكنهم مغادرة منزل الأسرة ؟
- هل يمكنهم الذهاب إلى غرفهم دون القلق من أن يُقَاطَعوا ؟
- هل هن قدرات على تناول وجبة الطعام من غير أن يتم مقاطعتهم ؟

إذا كانت الإجابة على أي من الأسئلة المذكورة أعلاه هي «نعم»، فمن المرجح أن تكون عاملة المنزل في فترة استراحة قصيرة .



وبعد بعض النقاش حول هذه المواضيع ، ينبغي على المدرب توضيح النقاط التالية:

1. إذا كانت عاملة المنزل قادرة على التصرف بوقتها كما يحلو لها، بما في ذلك قدرتها على مغادرة منزل الأسرة ، فإن هذه هي فترة الإستراحة القصيرة، أو فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية. ولا تحسب هذه الفترة على أنها وقت عمل .
2. إذا كانت عاملة المنزل لا تؤدي مهاماً ، ولكن يجب عليها البقاء في منزل الأسرة « فقط في حالة» طلب منها أداء مهمة للأسرة التي تعمل لديها، فإنها تُعتبر في فترة العمل. واعتماداً على القوانين السارية، يمكن احتساب ذلك إما كفترة البقاء في الإحتياط ، أو كساعات عمل عادية. في السجل الزمني للدوام «سجل الوقت» لدينا، لم يتم تفرقة ذلك ، لذلك ينبغي ببساطة احتسابها على أنها وقت العمل (كساعات عمل)، وليس كاستراحة قصيرة أو كفترات الراحة الأخرى.
3. إذا كانت عاملة المنزل قادرة على مغادرة منزل الأسرة خلال فترة معينة وذلك لتأخذ وقت فراغ أو لتلبية إحتياجاتها الشخصية، فإن ذلك يُحسب كفترة راحة.
4. فالحقيقة في بعض الدول هي أن عاملات المنازل لا يمكنهن مغادرة منزل الأسرة بسبب المعايير الثقافية أو الدينية أو غيرها من المعايير المفروضة من قبل صاحب العمل، على الرغم من أن ذلك حق من حقوقهن الإنسانية. وفي ظل هذه الظروف، فإنه من المستبعد أن تتمتع عاملة المنزل بفترة راحة فعلية؛ ومع ذلك، ونظراً لهذه الظروف ، يجب على عاملات المنزل المشاركات أن يقرروا معاً بتوجيه من المدرب ما يمكن أن يحتسبونه على أنه فترة «راحة» .

2. ساعات العمل الإضافية:

هناك عدد محدود جداً من الدول التي تستفيد فيها عاملات المنازل من تدابير حماية ساعات العمل الإضافية. وحيثما تتمتع العاملات بهذه الحماية، فإن معظم أصحاب العمل (والعاملات أنفسهن) سيجدون أنه من المُحال حساب ساعات العمل الإضافية والأجر الخاص بهن. ومع ذلك، من المعروف أن عاملات المنزل ولاسيما المقيمات مع صاحب العمل يعملن لساعات طويلة جداً، وبالعادة مقابل أجر شهري ثابت بحيث لا يُدفع أجر كافٍ لتلك الساعات الإضافية.

توفر أداة منظمة العمل الدولية لتسجيل وإحتساب ساعات العمل «أداة ضبط الوقت» طريقة بسيطة لتحديد ساعات العمل الإضافية لعمال المنازل في الدول التي تتمتع فيها هذه الحقوق بالحماية. فإذا كان هناك حد لساعات العمل اليومية، فيجب ببساطة طرح هذا الحد لساعات العمل اليومية من مجموع ساعات العمل في يوم معين، بحيث تُعتبر الساعات المتبقية هي ساعات عمل إضافية، وينبغي أن يُدفع للعاملة على هذه الساعات الإضافية أجراً وفقاً للقانون.

يمكن استخدام التعريف البسيط التالي لمساعدة عاملات المنازل على تحديد ما إذا كان هذا المفهوم ينطبق عليهم :

- ساعات العمل الإضافية : هي فترات من وقت العمل أو وقت البقاء في الإحتياط تتجاوز الحد القانوني لساعات العمل العادية.



3. النوم وتعرض فترة النوم للإنقطاع والعمل الليلي

كثيراً ما يُطلب من عاملات المنازل المقيمات مع صاحب العمل، ولا سيما أولئك اللاتي تشمل متطلبات عملهن تقديم نوع من أنواع الرعاية، العمل في فترة الليل، سواء لساعات طويلة، أو لمجرد تلبية الاحتياجات المحددة في موعدها لأصحاب عملهن. يمكن أن تؤدي الإنقطاعات التي تحدث بعد ذهاب العاملة إلى النوم والتي تحدث أثناء النوم إلى نقص في الراحة اليومية للعامة، والتي لها، كما هو موضح سابقاً، تأثير موثق على صحة العاملة، وبالتالي تُشكل خطراً هاماً على الصحة والسلامة المهنية في هذا القطاع.

ولذلك يتضمن السجل الزمني للدوام «سجل الوقت» أقساماً من شأنها تسجيل ساعات النوم، والإنقطاعات خلال ساعات النوم هذه.

ينبغي تشجيع عاملات المنازل على تسجيل وتوثيق ساعات العمل الليلي بشكل صحيح، وكيف تؤدي ساعات العمل الليلي إلى قطع فترة نومهن. حيث ينبغي إعطاء وقت كافٍ أثناء التدريب لمساعدة عاملات المنازل على معرفة وتحديد ما يُعتبر انقطاعاً، ولتعريف العمل الليلي وفقاً للتشريعات الوطنية.



4. استكشاف الأخطاء وإصلاحها (حل المشاكل) والاعتبارات الأخرى:

عند التعاون مع عاملات المنازل المقيمات مع الأسرة ومساعدتهم في الأمور المتعلقة بوقت عملهن ، وتشجيعهن على قياسه وتسجيله، ينبغي أن يُؤخذ في عين الاعتبار عدد من الاعتبارات الرئيسية. فقد شهدت الدورات التدريبية التي أجريت خلال المرحلة التجريبية لهذه الأداة عدداً من القضايا التي كانت تهم عاملات المنازل وتشغل تفكيرهن . وفيما يلي بعض الأسئلة والشواغل الأكثر شيوعاً، وكيف تم تناولها ومعالجتها من قبل المدربين.



الحصول على المعلومات المتعلقة بالحقوق:

قد يجد المدرب مستوى متدني من الوعي بين عاملات المنازل فيما يتعلق بحقوقهم، على الرغم من وجود قانون ينظم هذا القطاع. وقد كشف المركز العربي لدعم المهاجرين أن أحد الأسباب الرئيسية لذلك هو أن قانون العمل كان باللغة الإنجليزية، وهي لغة لا تتحدثها عادةً عاملات المنازل. ولذلك، من الضروري أن يقوم المدربون بإحضار معلومات عن الحقوق التي تخص العاملات باللغة التي تتحدث بها العاملات. ولذلك، من الضروري أن يقوم المدربون بإحضار معلومات عن حقوقهن وتقديمهـا لهن باللغة التي تتحدث العـاملات بها .

عندما لا تكون هناك حقوق لعمال المنازل:

في العديد من الدول، لا تتمتع عاملات المنازل بالحماية بموجب القانون. وفي حين أن هذا قد يُقلل من قوة أداة وقت العمل كأداة لإنفاذ الامتثال، إلا أنها تظل أداة هامة لتمكين عاملة المنزل، التي ستناسب المعرفة والوعي كعاملية من خلال هذه الأداة. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، ففي معظم الدول العربية، لا يوجد قانون ينظم وقت العمل (ساعات العمل) لعمالات المنازل، حيث لا يزال المدرب يأخذ وقتاً لشرح الحقوق التي تتمتع بها العاملات الأخريات، والحقوق التي تتمتع بها عاملات المنازل، لإجراء مقارنة بينها. إن استخدام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ هو وسيلة جيدة أخرى للتوضيح بأن عاملات المنازل يستحقون حقوقاً في نظر القانون الدولي، حتى لو لم يستفيدوا بعد من الحماية الوطنية.

5. فهم «المهام»:

ففي بعض الدول، إحتاجت عاملات المنازل في بعض الدول إلى المساعدة في فهم يومهم بإعتباره سلسلة من المهام. ولم تفكر بعض عاملات المنازل بعد في تقسيم عملهن اليومي إلى مهام محددة في أوقات محددة؛ بدلاً من ذلك، لقد فكروا في يومهن كتدفق مستمر من العمل. وقد ساعدن المدربون على اجتياز ذلك من خلال جعل عاملات المنازل يتحدثن معاً خلال يوم عملهن، وسرعان ما تمكنوا من فهم تقسيم مهامهن اليومية، وكانت هذه الخطوة شرطاً أساسياً وضرورياً لفهم كيفية إكمال أداة وقت العمل.

6. فهم المفاهيم المتعلقة بوقت العمل:

إن الوحدة التدريبية المتعلقة بمفاهيم وقت العمل هي الوحدة التي يُحتمل أن يُطرح فيها أي عدد من الأسئلة، حيث يجب أن يكون المدرب على استعداد جيد ومعرفة ملائمة لمفاهيم وقت العمل واستخدام الأداة المتعلقة بوقت العمل. وفيما يلي بعض الأمثلة على الأسئلة التي تم طرحها :

وقت بدء العمل ووقت الانتهاء منه

أثناء بداية التدريب بالمركز، كانت عاملات المنازل في البداية في حالة ارتباك حول تحديد وقت بدئهن لعملهن، حيث أنهن غالباً ما يخلطن احتياجاتهن ومسؤولياتهن الخاصة مع المفاهيم التي من المفترض أن يؤديهن لصاحب العمل (على سبيل المثال، توصيل أطفالهن إلى المدرسة ومن ثم توصيل أطفال أصحاب عملهن). وعادة ما تُعرض هذه الأسئلة على المجموعة لمناقشتها. ومعاً، ويتوجيه من المدرب الذي لديه علم تام بمفاهيم وقت العمل المستخدمة في التدريب، قررت المجموعة أن الوقت المناسب لبدء العمل كان في الوقت الذي بدئوا فيه في خدمة صاحب العمل، مستيقظين ومستعدين للعمل، أو يؤدون بالفعل المهام المطلوبة. كان من صعب تحديد وقت الانتهاء من العمل، حيث غالباً ما يُطلب من عاملات المنازل العمل ليلاً بعد السماح لهن بالتوقف عن العمل.

العمل الليلي أو ساعات العمل الإضافية؟

أُجريت مناقشات عديدة حول كيفية حساب وقت العمل بعد تجاوز الحد القانوني اليومي للساعات و البالغ ١٠ ساعات، وبذلك، انتقلت إلى العمل الليلي. وفي هذه الحالة يصبح تطبيق تشريعات العمل الوطنية معقداً بالنسبة للعمال المنزليين وإن لم يكن ذلك مستحيلاً. إن وجود مستشار قانوني متاح ومستعد للرد على مثل هذه الأسئلة هو أمر مفيد للغاية.



فترة الراحة والإنقطاعات (أي قطع فترة راحة العاملة أوفترة نومها):

يدور عنصر أساسي في هذا المنهج حول المسألة التالية، ما الذي يُحسب كفترة راحة؟ هل يُحسب كانقطاع أثناء النوم إذا لم تكن العمالات قد ذهبن إلى النوم بعد؟ أو إذا كان الانقطاع قصيراً؟ أوضح المدرب أن مبدأ تسجيل الانقطاعات هو إظهار لكيفية تأثير فترات الراحة، وبالتالي ينبغي أن يدرجن أي انقطاعات بعد ذهابهن إلى النوم في السجل الزمني للدوام «سجل الوقت» الخاص بهن.

فترات التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة)

لم تكن عاملات المنازل متأكدات من كيفية ملء العمود الخاص بـ «فترات التوقف القصير عن العمل (الإستراحة القصيرة)»، حيث أنه من النادر أن تُترك العمالات وحدهن لقضاء فترة الراحة الخاصة بهن ما دام صاحب العمل موجوداً معهن. واعتُرف المدربون بهذا الشاغل، واقترحوا عليهم ألا يُدرجوا فترات الإستراحة القصيرة في العمود الخاص بها إلا عندما يشعرون بأنهن يتمتعن بإستراحة فعلية وحقيقية. وبهذه الطريقة، سوف تعكس الأداة التجربة التي خاضتها عاملات المنازل.



الحسابات المتعلقة بوقت العمل

بالمجمل، وجدت عاملات المنازل أن هذا النشاط ممكن، لكنهم شعروا بأن الحسابات المطلوبة إما مُرهقة أو صعبة للغاية لكي يتمكنوا من حسابها من تلقاء أنفسهم، ولذلك فضلوا بشدة تسجيل مهامهن بدلاً عن حساب ساعات عملهن.

يبدو أن بعض عاملات المنازل تمكن من إجراء هذه الحسابات، ولكنهن لم يكنوا مُتحفزات بما فيه الكفاية للقيام بها بشكل فعلي. على سبيل المثال، إدعت إحدى عاملات المنازل في الفلبين بقولها التالي: "لم أتمكن من ملء [الوقت الإجمالي للعمل] وذلك لأنني لم أرغب حقاً بأن أحسب عدد الساعات ولم يكن لدي مشكلة في الحساب ولكن كنت كسولة جداً للقيام بذلك"، وقدمت أخرى إجابة أكثر ارباكاً، قائلة: "من الصعب الحساب، أنا أسفة لأنني لا أريد حقاً حساب الوقت".

إذا كانت عاملات المنازل قلقات من عدم قدرتهن على إجراء هذه الحسابات بمفردهن، فمن المهم جداً للمدرب و/أو للمنظمين أن يكونوا متاحيين ومستعدين لمساعدتهن خلال الفترة التجريبية، إلى أن تشعر عاملات المنازل بالراحة إتجاه هذه الحسابات. في المرحلة التجريبية، طلب عاملات المنازل المساعدة من منظم النقابة أو من المدرب أو من الأصدقاء أو من الجيران أو من ممثلي الجالية التي ينتمون إليها، ويتجلى ذلك بشكل بوضوح في حالة عاملة منزل في الفلبين والتي قالت: «في البداية، لم أكن أحسب المجموع، انتهيت أولاً من تعبئة الأجزاء الأخرى في الجدول، وعندما طلبت [المساعدة]، قالت لي إن المجموع هو فقط مجموع المربعات، ولم تعد هناك مشاكل أخرى». وأيضاً بالنسبة لعاملات المنازل من سريلانكا، كان حساب وقت العمل صعباً للغاية، وغالباً ما كان عليهم الاتصال بالمنظمين أو غيرهم من الأشخاص لطلب المساعدة. وهناك جانب رئيسي آخر ينبغي تذكره وإبلاغه إلى عاملات المنازل وهو أن الأمر يتطلب فقط الممارسة والمزيد من الممارسة.

محو الأمية واللغة:

كانت الأمية تمثل مشكلة بالنسب للعديد من عاملات المنازل، ومع ذلك، في معظم الحالات لم يمنعهن ذلك من استخدام الأداة الخاصة بوقت العمل .

ولهذا السبب، من المهم للغاية أن تكون على معرفة باللغات التي تتحدث بها عاملات المنازل في بلدك أو منطقتك أو مدينتك، وأن تركز على ترجمة هذه الأداة المتعلقة بوقت العمل والدليل الخاص بها إلى اللغات المناسبة.

خوف عاملات المنازل

أعربت العديد من عاملات المنازل في مراحل مختلفة من هذا التدريب عن شعورهم نوعاً ما بعدم الارتياح في ملء وتعبئة الأداة المتعلقة بوقت العمل عند تواجد أصحاب عملهن، حيث شعرت عاملات المنازل بأنهن بحاجة إلى إيجاد وقت بحيث يكونن بعيدات عن أصحاب عملهن لإكمال الأداة، خشيةً من عدم موافقة صاحب عملهن بذلك، أو حتى فصلهن من العمل. وقد أعربت عاملة منزلية فلسطينية عن تخوف مماثل قائلة: «فشلت في ملء الأداة لأنني متوترة جداً وذلك لأن صاحب العمل قد يسأل عن المكان الذي حصلنا منه على هذه (الأداة). إنها شديدة الغضب (تقصد صاحب العمل) حتى لو تحركت ببطء، سوف تغضب. أريد حقاً أن أريها هذه الأداة، لكنها قد تقول «لماذا لا تزالين تذهبين إلى ذلك المكان (مكتب النقابة العمالية)». كما كان عاملات المنازل الفلسطينيات الأخريات مترددات في تعبئة وإكمال الأداة لأن أصحاب عملهن قد يروا محتوى هذه الأداة ويقرروا تكليفهن بالمزيد من العمل.



والمثير للإهتمام أن عاملات المنازل المشاركات اقترحن أن يمارسن هذا التدريب بشكل علني، وإبلاغ أصحاب عملهن بذلك، وبالتالي لا يشعرن بأنهن يُخفون شيئاً على أصحاب عملهن، وفي حين أن هذا النهج قد يكون مثمراً للغاية في أفضل حالاته، ولكن لن تكون جميع عاملات المنازل وأصحاب عملهن مرتاحين لذلك. وكما هو الحال عموماً في علاقة عمالة العمل المنزلي، عادة ما يشعرن عاملات المنازل بقدر أكبر من القوة و التمكين عندما يكونن جزءاً من منظمة أو نقابة بحيث يمكن لها دعمهم إذا كان تصرف صاحب العمل سيئاً.

المعوقات والحواجز العملية الأخرى:

في بعض الأماكن، قد تجد عاملات المنازل المقيمين مع صاحب العمل صعوبة في العثور على وسيلة لمعرفة الوقت (مثل ساعة اليد أو الهاتف الخليوي أو ساعة الحائط أو غير ذلك، حيث كان على عاملات المنازل أن يناقشن خلال تدريبهن كيفية تتبع الوقت).

تم الإتفاق على أن تتمكن عاملات المنازل من استخدام هواتفهن المحمولة، وبالنسبة لأولئك العاملات اللاتي ليس لديهن هواتف محمولة، نُوقشت خيارات أخرى، مثل استخدام صياح الديك لمعرفة بداية اليوم، وقياس الوقت عن طريق الشمس، أو عن طريق الاستماع إلى الراديو.

الوقت و المكان والدافع (الحافز)

في حين أن إيجاد الوقت اللازم لتعبئة وإكمال الأداة لبعض عاملات المنازل لم يكن مدعاةً للقلق ، ولكن بالنسبة لعمالات الاخرى، فإنهن يرين أن هذه المهمة تستغرق وقتاً طويلاً لإنجازها بصورة يومية. حيث قالت عاملة منزلية في الفلبين أنها على الرغم من قدرتها على استخدام الأداة المتعلقة بوقت العمل ، لكنها قالت «لم يكن لدي الوقت لمثلها». أوضحت عاملة منزلية أخرى قائلة : «أحياناً أسمح بمرور يومين دون تعبئتها وذلك لأننا كنا مشغولين ، فإذا كان لدي وقت فراغ في المساء أو في الصباح أقوم بمثلها». أوضحت عاملة ثالثة أنها قامت بملء الأداة «أثناء فترات الإستراحة القصيرة، وأحياناً في الصباح، وفي فترة ما بعد الظهر، وفي الليل».

أن عاملات المنازل يعملن بالفعل تحت ضغط كبير، ولذلك قد يستغرق الأمر بعض الوقت ليقوموا بإدراج ودمج أداة تسجيل وإحتساب ساعات العمل «أداة ضبط الوقت» في جداولهن ، وبالنسبة لمعظم عاملات المنازل ، كان من الممكن ملء السجل الزمني للدوام «سجل الوقت» الخاص بهن أثناء فترات الإستراحة القصيرة أو قبل الذهاب إلى النوم أو في الصباح قبل بدء عملهن . من نواحي عديدة ، إن الحل الرئيسي هو تشكيل «عادة» عند العاملات لتعبئة وإكمال هذه الأداة أو الإستمارة ، بحيث يصبح من الممكن تعبئتها بشكل أسرع وبدون الحجة إلى الكثير من التفكير. ينبغي على المدرب خلال فترة التدريب القيام بتشجيع العاملات على تجربة تعبئتها لمدة أسبوعين على الأقل ، وذلك لمعرفة إمكانية جعلها عادة لديهن .



سجل الساعات الأسبوعية والخطوات الإرشادية التي توضح كيفية استخدامه :

اسم صاحب العمل :
العنوان :
الأجر (نقل ساعة / اسبوع / شهر)
تاريخ النفع :

اسم العامل/ة المنزلي/ة :
العنوان :
بداية الأسبوع :
نهاية الأسبوع :

اليوم	ساعات العمل		فترة الاستراحة القصيرة		مجموع الساعات			الراحة اليومية (فترة النوم)		الراحة الأسبوعية	
	أ. وقت البدء	ب. وقت الانتهاء	وقت البدء	وقت الانتهاء	ت. مجموع ساعات العمل اليومية	ث. ساعات العمل العادية	ج. ساعات العمل الإضافية	وقت البدء	وقت الانتهاء	مجموع ساعات النوم	الانقطاعات
الاثنين											
الثلاثاء											
الأربعاء											
الخميس											
الجمعة											
السبت											
الأحد											
			مجموع الساعات الأسبوعية		ج	خ	د				

التاريخ :
توقيع العامل/ة المنزلي/ة :
توقيع صاحب المنزل (صاحب العمل) :

5a 6a 7a 8a 9a 10a 11a 1p 2p 3p 4p 5p 6p 7p 8p 9p 10p 11p 12a 1a 2a 3a 4a



الخطوات الإرشادية لتعبئة وإكمال أداة تسجيل وإحتساب ساعات العمل «أداة ضبط الوقت»

تم إعداد الجدول لتسجيل عدد ساعات العمل في اليوم وفي الأسبوع.

وينقسم الجدول إلى خمسة أقسام :

1. ساعات العمل .
2. فترة الاستراحة القصيرة.
3. مجموع ساعات العمل.
4. الراحة اليومية .
5. الراحة الأسبوعية.

قبل أن تبدأ بتعبئة الجدول يرجى الإنتباه إلى ما يلي :

في أعلى الجدول، يرجى ملء اسمك وعنوانك، وكذلك اسم وعنوان صاحب العمل ، وهناك أيضاً فراغيين يجب فيهما كتابة تاريخ اليوم الأول من الأسبوع (بداية الأسبوع) وتاريخ اليوم الأخير من الأسبوع (نهاية الأسبوع) .

اسم صاحب العمل:

العنوان:

بداية الأسبوع:

نهاية الأسبوع:

اسم صاحب العمل:

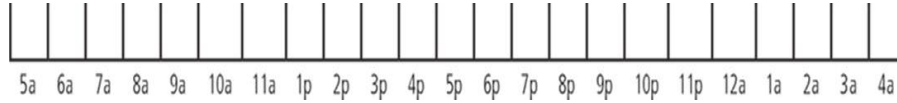
عنوان:

الأجر (لكل ساعة / أسبوع / شهر):

تاريخ الدفع:

الأدوات الحسابية :

في أسفل هذا الجدول يوجد خط أعداد يمكنك استخدامه لمساعدتك في حساب عدد ساعات عملك خلال اليوم. لاستخدامه، ضع إصبعك على الوقت الذي بدأت فيه العمل، ثم عد كل خط عامودي حتى تصل على الوقت الذي توقفت فيه عن العمل.



حقوق وقت العمل الخاصة بك :

فإلى جانب أداة تسجيل وإحتساب ساعات العمل «أداة ضبط الوقت»، يجب أن تحسلي على معلومات عن حقوقك كعاملة منزلية، وذلك وفقاً للقانون الوطني. فإذا كنت محمية بموجب القانون، فإن هذا الجدول سيساعدك في معرفة ما إذا كنت قد عملت ساعات عمل إضافية حيث ينبغي أن يدفع لك مبلغ إضافي على هذه الساعات، أو إذا كنت تعمل ساعات ليلية، حيث يجب تعويضك عن هذه الساعات بمبلغ إضافي أعلى.

الخطوة الأولى : ساعات العمل , قم بملء وقت البدء ووقت الانتهاء في اليوم المناسب.

ساعات العمل		اليوم
ب. وقت الانتهاء	أ. وقت البدء	
20:00	7:00	الاثنين
		الثلاثاء

الرجاء كتابة الوقت الذي تم فيه البدء بالمهمة الأولى وذلك في العمود الذي يحمل اسم «وقت البدء»، وكذلك يرجى كتابة الوقت الذي تم فيه الانتهاء من المهمة الأخيرة في العمود الذي يحمل اسم «وقت الانتهاء» حيث تبدأ بعدها الراحة اليومية.

الخطوة الثانية: املأ وقت بداية ونهاية فترة الإستراحة القصيرة الخاصة بك.

يرجى كتابة الوقت الذي تم فيه أخذ الاستراحة القصيرة الأولى في العمود الذي يحمل اسم «وقت البدء»، كذلك يرجى كتابة الوقت الذي انتهت فيه الإستراحة القصيرة الأولى في العمود الذي يحمل اسم «وقت الانتهاء»، قم بتكرار ذلك لجميع الإستراحات القصيرة المأخوذة خلال يوم العمل

فترة الإستراحة القصيرة		اليوم
وقت الانتهاء	وقت البدء	
12:30	12:00	الاثنين
16:30	16:45	
19:30	19:00	
		الثلاثاء

الخطوة الثالثة: حساب مجموع ساعات العمل في يوم واحد.

1. في العمود «ت» من العمود الرئيسي الذي يحمل اسم «مجموع الساعات»، يرجى حساب عدد ساعات العمل، وللقيام بذلك، قم بحساب عدد ساعات العمل بين وقت البدء (العمود أ) ووقت الانتهاء (العمود ب)، ويمكنك القيام بذلك عن طريق طرح وقت البدء من وقت الانتهاء. على سبيل المثال، إذا بدأت العمل في الساعة ٧:٠٠ وأنهيت العمل في الساعة ٢٠:٠٠ (٨ مساءً)، فإن إجمالي ساعات العمل سيكون ١٣ ساعة عمل.

إذا كان ذلك ممكناً :

1. في العمود "ث"، الذي يحمل اسم "ساعات العمل العادية"، في حال كان الحد الأقصى لساعات العمل موجوداً في القانون ، يرجى كتابة الحد الأقصى القانوني لعدد ساعات العمل في اليوم الواحد ، على سبيل المثال، إذا كان القانون ينص على أن ساعات العمل العادية للعمال المنزليين المقيمين مع الأسرة لا ينبغي أن تتجاوز ٨ ساعات عمل ، فيرجى كتابة الرقم ٨.
2. لإيجاد الساعات في العمود "ح" الذي يحمل اسم "ساعات العمل الإضافية" ، اطرح الرقم الموجود في العمود الذي يحمل اسم "مجموع ساعات العمل اليومية" من العدد الموجود في العمود الذي يحمل اسم "ساعات العمل العادية" ، وفي هذا المثال، سيكون الناتج كما يلي : ١٣ - ٨ = ٥ .

مجموع الساعات			ساعات العمل		
أ. وقت البدء	ب. وقت الانتهاء	ت. مجموع ساعات العمل اليومية	ث. ساعات العمل العادية	ج. ساعات العمل الإضافية	اليوم
7:00	20:00	13	8	5	الاثنين
					الثلاثاء



الخطوة الرابعة: املأ فترة الراحة اليومية الخاصة بك

في العمود الذي يحمل اسم «وقت البدء»، يرجى كتابة الوقت الذي توقفت فيه عن العمل لهذا اليوم، حيث كان بإمكانك التصرف بوقتك كما يحلو لك. في العمود الذي يحمل اسم «وقت الانتهاء»، يرجى كتابة الوقت الذي لم تعد فيه حراً في التصرف بوقتك كما يحلو لك، وعدت فيه إلى العمل. في العمود الأخير، احسب إجمالي ساعات الراحة (ساعات النوم) الخاصة بك عن طريق طرح وقت الانتهاء من وقت البدء أو عن طريق استخدام خط الأعداد .

الراحة اليومية (فترة النوم)			
مجموع ساعات النوم	وقت الانتهاء	وقت البدء	اليوم
8	6:00	22:00	الاثنين
			الثلاثاء

الخطوة الخامسة: إملأ فترة الراحة الأسبوعية الخاصة بك.

يرجى تحديد الوقت الذي كنت فيه حراً بأخذ يوم إجازة (يوم عطلة) في العمود الذي يحمل اسم «وقت البدء»، حيث كان لك حرية التصرف بالوقت كما يحلو لك، تستمر هذه الفترة بالعادة ليوم كامل في الأسبوع على الأقل، وفي العمود الذي يحمل اسم «وقت الانتهاء»، يرجى كتابة الوقت الذي لم تعد تأخذ فيه الراحة الأسبوعية، بحيث تعود مرة أخرى متاح ومستعد للاستجابة لاحتياجات صاحب العمل.

الراحة الأسبوعية			
وقت الانتهاء	وقت البدء	الانقطاعات	اليوم
			الاثنين
			الثلاثاء

الخطوة السادسة: نهاية الحسابات الأسبوعية ، إيجاد إجمالي الساعات الأسبوعية.

في الجزء السفلي من الجدول، سوف تجد المربعات التالية: «ج» و «خ» و «د»، تقوم هذه المربعات بحساب مجموع ساعات العمل اليومية ومجموع ساعات العمل العادية ومجموع ساعات العمل الإضافية في الأسبوع، إجمع جميع الأرقام في العمود الذي يحمل عنوان «مجموع ساعات العمل اليومية» للحصول على مجموع ساعات العمل الأسبوعية في المربع «ج=١٣» .

وكذلك إجمع جميع الأرقام في العمود الذي يحمل عنوان «ساعات العمل العادية» للحصول على إجمالي ساعات العمل العادية الأسبوعية في المربع «خ=٨»، إجمع جميع الأرقام في العمود الذي يحمل عنوان «ساعات العمل الإضافية» للحصول على العدد الإجمالي لساعات العمل الإضافية التي قمت بها في ذلك الأسبوع في المربع «د=٥».

مجموع الساعات			
ج. ساعات العمل الإضافية	د. ساعات العمل العادية	ت. مجموع ساعات العمل اليومية	اليوم
5	8	13	الاثنين
			الثلاثاء
			الأربعاء
			الخميس
			الجمعة
			السبت
			الأحد
5	8	13	مجموع الساعات الأسبوعية

٤. عاملات المنازل
الإنفاقية رقم ١٨٩
(١٨٩-٢)



المقدمة

سوف تجد عاملات المنازل في كل دولة تقريبا في جميع أنحاء العالم ، وهم أشخاص (معظمهم من النساء) يعملون في منازل أشخاص آخرين مقابل الحصول على الأجر . وباعتباركم منظمة ، فإنكم بالطبع تريدون مساعدة عاملات المنازل على التنظيم حتى يحصلوا على قدرة تحدي الإستغلال اللاتي يتعرضون له :

- ذلك لحصولهن على أجور منخفضة في الغالب، وتكون ظروف عملهن سيئة، وغالبا ما يعملن بدون عقد عمل مكتوب.
- إن العديد من الحكومات لا تعترف بعاملات المنازل كعاملات.
- وفي حال كانوا من الأجانب ، فمن الصعب عليهن ترك عملهن وإيجاد وظيفة أخرى.
- في الغالب ، يعملن لساعات طويلة مع فترة راحة قليلة .
- لأنهن يعملن بمفردهن ، فالذلك من السهل على صاحب العمل طردهن أو الإساءة إليهن .



قد تواجه تحديات عند تنظيم عاملات المنازل ومن هذه التحديات :

- تقول معظم العاملات بأنهن يخافون من أصحاب عملهن ويخشين أن يفقدن وظائفهن إذا انضموا إلى منظمة مثل نقابة أو اتحاد أو جمعية عمالية.
 - غالباً ما تكون وظيفة عاملات المنازل تشمل الإقامة في منزل صاحب العمل – حيث أنهن يشعرن بالقلق من أنه إذا قمت بتنظيمهن، فإن صاحب العمل سوف يقوم بطردهن وسيفقدن بالتالي مكان إقامتهن .
 - يأتي بعضهن من دولة أخرى (بدون الأوراق اللازمة في الغالب) ، وقد يؤدي الوقوف في وجه صاحب عملهن من خلال الانضمام إلى نقابة أو منظمة عمالية إلى فصلهن.
 - إن ساعات عملهن الطويلة وكذلك عملهن بمفردهن تجعل حضورهن للاجتماعات أو الإلتقاء بكم كمنظمة أمراً صعباً للغاية.
- وعلى الرغم من هذه التحديات، فإن عاملات المنازل في جميع أنحاء العالم يُنظمن ويكسبن النضال من أجل الاعتراف بهن وبحقوقهن كعاملات. هل هذه تجربتك؟، أحياناً يجب أن تشعر بالرغبة في الاستسلام ولكن يبقى هناك أمل .

قد تواجه تحديات عند تنظيم عاملات المنازل ومن هذه التحديات :

أشترك الاتحاد الدولي لعمال المنازل «IDWF» و منظمة «WIEGO» في كتابة مجموعة الأدوات هذه لدعم المنظمات التابعة للاتحاد الدولي لعمال المنازل في جهودها لجعل الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة بالنسبة لعمال المنازل ، وبعد صياغة مجموعة الأدوات هذه، قمنا بعقد ورشة عمل في كينيا مع المنظمات التابعة للاتحاد الدولي للعمال المنزليين من ٢١ دولة أفريقية. وفي ورشة العمل، طلبنا من المنظمات التابعة للاتحاد الدولي للعمال المنزليين أن تخبرنا بكيفية تحسين مجموعة الأدوات هذه. ونأمل أن يساعدك ذلك على بناء حملاتك، وتثقيف الحكومة، وتنظيم العمال لفهم وتعزيز الاتفاقية رقم ١٨٩.

يحتوي هذا الجزء من الدليل على خمسة أقسام :

- القسم ١:** ما هي الاتفاقية رقم ١٨٩ لمنظمة العمل الدولية ؟
- القسم ٢:** ما هي المصادقة ولماذا هي مهمة ؟
- القسم ٣:** كيف يمكن أن تصبح الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة بالنسبة لعمال المنازل ؟
- القسم ٤:** عقد العمل النموذجي
- القسم ٥:** ما هي التوصية رقم ٢٠١ لمنظمة العمل الدولية ؟



بعض الكلمات والعبارات الواردة في هذا الدليل والمعنى المقصود منها :

الطفل: هو الشخص الذي يقل عمره عن ١٨ سنة.
العاملة المنزلية: هي شخص يعمل في منازل الآخرين مقابل الحصول على أجر .
صاحب العمل : هو الشخص الذي تعمل عاملة المنزل لديه .

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية: منظمة دولية تابعة للأمم المتحدة ، تأسست في عام ١٩١٩، ومقرها مدينة جنيف في سويسرا. وتضم المنظمة ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ١٨٧ دولة عضو مختلفة بحيث يعملون معاً على وضع معايير للعمل يتعين على الدول الأعضاء إتباعها. اكتشف ما إذا كانت دولتك من الدول الأعضاء من الرابط التالي .

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

اتفاقية منظمة العمل الدولية

يقوم ممثلو العمال والحكومات وأصحاب العمل بوضع اتفاقات في منظمة العمل الدولية، وتسمى هذه الاتفاقات بالاتفاقيات وتعمل بوصفها معايير عمل دولية، وتُشجّع الدول الأعضاء على المصادقة عليها (اعتمادها) في دولهم.

الدولة العضو

هي الدولة التي تنتمي إلى منظمة العمل الدولية.

عاملة المنازل المهاجرة

هي عاملة من دولة (دولة المولدين) غادرت موطنها للعمل في دولة أخرى (الدولة المضيفة).

الشركاء الاجتماعيون

هي منظمات أصحاب العمل والعمال، وحيثما وجدت منظمات لعمال المنازل وكذلك منظمات أصحاب العمل لعمال المنازل.

الأمم المتحدة

منظمة دولية أنشئت في عام ١٩٤٥، وتتكون حتى الآن من ١٩٣ دولة عضو، وتهدف إلى الحفاظ على صون السلم والأمن الدوليين، وتعتبر منظمة العمل الدولية جزء من الأمم المتحدة.

منظمة العمال

هي عبارة عن نقابة أو جمعية تنظم أمور عمال و عاملات المنازل .

القسم ١ :
ما هي الاتفاقية رقم ١٨٩
لمنظمة العمل الدولية ؟



وافقت منظمة العمل الدولية على الاتفاقية رقم ١٨٩ في عام ٢٠١١، وتتضمن هذه الاتفاقية على الحد الأدنى لمجموعة من معايير العمل لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين، فإذا قامت دولة بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩، فإنه يُعد برفع معايير العمل لديها إلى تلك المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٨٩. توصي منظمة العمل الدولية بأن تقوم الدول بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ وتحويلها إلى قانون أو استخدامها لتغيير قوانينها القائمة.

عندما اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٨٩، قامت أيضاً باعتماد توصية العمل اللائق للعمال المنزليين، وتعتبر توصية منظمة العمل الدولية كمجموعة من المبادئ التوجيهية لمساعدة الدول على صياغة قوانين العمل الخاصة بها. وعلى عكس الاتفاقيات، لا يلزم المصادقة على التوصيات وكذلك لا تكون ملزمة للدول الأعضاء. تُرشد التوصية رقم ٢٠١ (R٢٠١) الدول الأعضاء حول كيفية مواءمة قوانين وسياسات العمل لدى الدولة مع الاتفاقية رقم ١٨٩.

يمكنك استخدام التوصية رقم ٢٠١ لشرح ما يجب على
حكومتك القيام به لتطبيق أجزاء محددة من الاتفاقية
رقم ١٨٩ بشكل كامل. ابحث عن أشكال مثل هذه، والتي
تشرح طرق مختلفة لمعالجة نفس القضية.

التعريف :

اتفاقية منظمة العمل الدولية: يحضر ممثلو أصحاب العمل والعمال والحكومات مؤتمر العمل الدولي الذي يُعقد في حزيران/يونيو من كل عام ، ويبره الممثلون معاً اتفاقات يُطلق على بعضها اتفاقيات، والاتفاقية: هي نوع خاص من الاتفاقات التي تُحدد معايير العمل الدولية. يمكن للدول الأعضاء (التي تنتمي إلى منظمة العمل الدولية) أن تقرر بعد ذلك ما إذا كانت سوف تقوم بالمصادقة عليها وأن تجعلها مطبقة وسارية في دولهم .

في كثير من الأحيان يحتاج الأمر إلى الكثير من الحملات من قبل العمال لجعل دولتهم تقوم بالمصادقة على الاتفاقية .

من خلال التوقيع والمصادقة على اتفاقية ، تلتزم الدول بالقيام بأمر معينة ، ولدى منظمة العمل الدولية آليات للتحقق مما إذا كانت الدول تقوم بما التزمت به من أجل تطبيق كل اتفاقية قامت بالمصادقة عليها . تُخبر منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بانتظام بنواحي التقصير في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها ، وما ينبغي للدول فعله من أجل تقريب قوانينها الوطنية من الاتفاقيات المصادق عليها .



على من تنطبق الاتفاقية رقم ١٨٩ ؟

تنطبق الاتفاقية رقم ١٨٩ على جميع العمال المنزليين :

- سواء كانوا يعملون بدوام كامل أو بدوام جزئي.
 - سواء كانوا يعيشون في منزل الأسرة التي يتقاضون فيها الأجر عن العمل لديهم، أو يعيشون في مكان آخر ويسافرون للوصول إلى العمل .
 - سواء كانوا يعملون في الدولة التي يعيشون فيها أو يعملون كعمال منزليين مهاجرين .
 - سواء كانوا يعملون لصالح أسرة واحدة أو لعدة أسر .
- ** يمكن للدول الأعضاء أن تستثني فئات معينة من العمال بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين في دولهم.



ما هي المعايير الدنيا التي تنص عليها الاتفاقية رقم ١٨٩ ؟

يجب على كل دولة عضو التأكد من أن عاملات المنازل يتمتعن بما يلي:

- أ (الحقوق الأساسية
- ب) عقد عمل مكتوب
- ت) ظروف العمل الأساسية
- ث) السلامة والصحة في مكان العمل
- ج) الضمان الاجتماعي
- ح) القدرة على تقديم الشكاوى على أصحاب العمل

يجب على كل دولة عضو التأكد من :

- خ) توفير الحماية لعاملات المنازل المهاجرات.
- د) تنظيم وكالات التوظيف (وكالات الإستخدام) .



(أ) ما هي الحقوق الأساسية الواردة في الاتفاقية رقم ١٨٩ ؟

- لعمال المنازل الحق في أن يُعاملن معاملة عادلة ومنصفة وأن يتمتعن بظروف عمل لائقة (المادة رقم ٦).
- لعمال المنازل الحق في :
 1. الانضمام إلى المنظمة التي يعتقدون أنها تمثلهم بشكل جيد أو إقامة منظمة إذا لم تكن هنالك واحدة (الحرية النقابية).
 2. المساومة أو المفاوضة مع صاحب العمل (المادة رقم ٣ (٢) النقطة (أ)، المادة رقم ٣ (٣)).

ينبغي على الدول الأعضاء:

- التأكد من أن جميع القوانين والإجراءات تجعل من السهل على عاملات المنازل إنشاء منظماتهن الخاصة أو الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها.
- النظر في دعم منظمات العمال المنزليين لتعزيز قدرة هذه المنظمات وتقويتها .



لا ينبغي لأي طفلة دون سن ١٥ عاماً أن تعمل كعاملة منازل، وينبغي السماح للطفلة التي تعمل كعاملة منزلية والتي تتجاوز السن الأدنى للقبول في الإستخدام بإكمال التعليم الإلزامي ومواصلة التعليم العالي أو التدريب على العمل (المادة ٣(ج) والنقطة (ج) و المادة (٤).

ينبغي للدول الأعضاء :

- ضمان عدم قيام الأطفال بأنواع من العمل المنزلي تلحق الأذى بصحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقيهم.
- حماية الأطفال العاملين في المنازل الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة عن طريق تحديد ساعات عملهم، ومنعهم من العمل ليلاً، وفرض قيود على العمل الذي يتطلب الكثير من العمل (الشاق بدنياً أو نفسياً).
- التحقق من ظروف عمل الأطفال وعيشهم ومراقبتهم



لا ينبغي إجبار أو إلزام أي شخص على العمل كعامل منزلي (المادة رقم ٣ النقطة (٢) (ب)).

ينبغي للدول الأعضاء :

- وضع قواعد لحماية المعلومات الطبية الخاصة بعمال المنازل وحماية العمال الاتي يجب أن يخضعن لفحوصات طبية لأغراض العمل .
- حماية العمال من إجبارهن على إجراء فحص فيروس نقص المناعة المكتسبة أو فحص الحمل أو إخبار صاحب العمل بوضعهن من حيث نتيجة فحص الإصابة بفيروس نقص المناعة المكتسبة أو فحص الحمل .

لا ينبغي التمييز ضد أي عامل منزلي في الإستخدام والمهنة (المادة رقم ٣ النقطة (٢) (د)).



يجب على الدولة العضو :

- حماية عاملات المنازل من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (المادة رقم ٥) .
- ضمان أن يكون بإمكان عاملات المنازل التفاوض مع صاحب العمل للعيش في منزل صاحب العمل أو بعيدا عن منزل الأسرة التي يعملن لديها (المادة رقم ٩ (أ)).
- ضمان أن يكون بإمكان العمال الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم (المادة رقم ٩ (ج)).

التأكد من أن عاملات المنازل المقيمات مع صاحب العمل :

- يتمتعن بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهن الخاصة (المادة رقم ٦).
- غير ملزمين على البقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو أجازتهم السنوية (المادة رقم ٩ (ب)).
- يحصلن على الحماية من القوانين التي تُنظم ساعات البقاء في الإحتياط (الفترات التي يقعون بها رهن إشارة الأسرة لتلبية إحتياجاتها المحتملة (تحت الطلب) (المادة رقم ١٠ (٣)) .

ينبغي للدول الأعضاء :

- توفير آليات لتقديم الشكاوى وتوفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية لمساعدة عاملات المنازل اللاتي تعرضن للإساءة أو التحرش أو سوء المعاملة.



ب) ما هي حقوق عاملات المنازل في عقد العمل :

ينبغي لصاحب العمل أن يقدم لعاملة المنازل تفاصيل واضحة ومفهومة عن العقد وكذلك عن شروط وظروف العمل (المادة رقم ٧) :

- اسم وعنوان صاحب العمل ، و (إذا كان عنوان صاحب العمل مختلف عن مكان العمل) ، فذلك عنوان مكان عملهم .
- تاريخ بدء العقد ومدته (في حال كان العقد لمدة زمنية محددة).
- نوع العمل الذي يتعين أدائه .
- أجورهم و فترات تواتر المدفوعا.
- ساعات العمل العادية.
- فترات الراحة اليومية والأسبوعية.
- عدد أيام الإجازة السنوية .

يجب على الدول الأعضاء وضع عقد عمل
نموذجي وجعله متاحاً للجمهور



- كيف يمكن لهم أو لأصحاب عملهم إنهاء العقد ، بما في ذلك فترات الإشعار؛
- فترة التجربة (فترة الاختبار)؛
- إذا كانوا يعيشون في منزل الأسرة التي يعملون لديها ، فإن صاحب العمل يوفر لهم الطعام والمأوى؛
- شروط إعادة العامل إلى وطنه عند إنتهاء عقده .

حيثما أمكن ، ينبغي لصاحب العمل أن يعطي العامل عقداً مكتوباً (المادة رقم ٧).



ت) ما هي ظروف العمل الأساسية التي يحق لعمال المنازل الحصول عليها ؟

يجب على الدولة العضو التأكد من :

- أن ساعات العمل العادية، وتعويضات الساعات الإضافية، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر لعمال المنازل مماثلة لغيرهم من العمال في الدولة التي يعملون فيها (المادة رقم ١٠((١)).
- أن تحصل عاملات المنازل على فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متعاقبة (يوم كامل) (المادة رقم ١٠((٢)).

ينبغي على الدول الأعضاء
توجيه أصحاب العمل
والعمال إلى تسجيل ساعات
العمل وساعات العمل
الإضافية وفترات البقاء في
الاحتياط بطريقة صحيحة
ودقيقة .

ينبغي أن يكون الطرفان
(صاحب العمل والعاملة)
قادرين على الاتفاق على
يوم الراحة الأسبوعية، مع
مراعاة المتطلبات الثقافية
والاجتماعية والدينية
لعمال المنازل .



- إذا كان هناك حد أدنى للأجور في الدولة التي يعملون فيها ، فيجب ضمان أن تتمتع عاملات المنازل بتغطية الحد الأدنى للأجور (المادة ١١).
- أن تتلقى عاملات المنازل أجورهن بشكل مباشر نقداً وذلك على الأقل مرة واحدة في الشهر، ويمكن لصاحب العمل الدفع عن طريق شيك مصرفي أو بواسطة إيداع مباشر في حساب العاملة المصرفي ، بشرط موافقة العاملة المعنية (المادة ١٢ (١)).
- إذا كان الدفع لهم في شكل مدفوعات عينية (مثل الملابس أو الطعام) فيجب:
 1. أن تكون جزء محدد وصغير من الأجر الذي يدفعه لهم صاحب العمل.
 2. أن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة؛ و.
 3. أن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته بحيث يمكنهم الاستفادة منها (المادة رقم ١٢ (٢)).

ينبغي على أصحاب العمل
إعطاء عاملات المنازل
قسيمة راتب توضح الأجر
الإجمالي المستحق لهن،
وأن يوضحوا للعاملات أي
اقتطاعات من الأجر.

يجب أن يُدرج مجموع أجور
العاملات (النقدية والعينية)
عند حساب اشتراكات
الضمان الاجتماعي
ومستحقاته.



- لعمال المنازل الحق في مكان عمل آمن وصحي (المادة رقم ١٣).

ينبغي للدول الأعضاء :

- وضع طرق لتفتيش مكان العمل ومعاينة أصحاب العمل الذين يُخالفون قوانين ولوائح الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل .
- تقديم نصح والإرشاد وتبادل المعلومات المتعلقة بسلامة وصحة المهنية في مكان العمل لعمال المنازل .

- يجب على صاحب العمل التأكد من أن عمال المنازل محميات خلال عملهن ، على سبيل المثال، من خلال شرح كيفية استخدام المعدات والأدوات بشكل صحيح وتزويدهن بالقفازات اللازمة للتنظيف (المادة رقم ١٣).



ج) وماذا عن الضمان الاجتماعي ؟

- لعمال المنازل الحق في الحصول على رواتب تقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز ، وينبغي أن يتمتعن أيضاً بالمستحقات المتعلقة بالأمومة عندما يذهبن في إجازة لإنجاب طفل ، وكذلك مستحقات البطالة عندما يفقدن عملهن ، لعمال المنازل الحق في الحصول على هذه المستحقات كما تحصل العاملات الأخريات عليها (المادة ١٤ (١)).
- قد لا تستطيع الحكومات إعطاءهم هذه الحقوق على الفور، ولكن يجب عليها ذلك مع مرور الوقت وبشكل تدريجي (المادة ١٤ (٢)).

ينبغي للدول الأعضاء :

- تسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بعمال المنازل العاملات لدى عدة أصحاب عمل .
- العمل مع دول الأخرى لضمان أن يكون بإمكان عاملات المنازل اللاتي يحق لهن الحصول على المستحقات والمزايا في دولة ما على المطالبة بها في الدولة التي يعشن فيها

ج) إن لدى عاملات المنازل الحق في تقديم شكوى على أصحاب العمل

يجب على الدول الأعضاء :

- تسهيل آليات تقديم عاملات المنازل للشكاوى على صاحب العمل أو تسهيل ذهاب
- عاملات المنازل إلى المحكمة لتسوية المنازعات (المادة رقم ١٦).
- ضمان امتثال أصحاب عملهم لهذه القوانين من خلال تفتيش أماكن العمل (المادة رقم ١٧).

- يمكن للدول إنشاء خدمة هاتفية وطنية (خط اتصال مباشر) بلغات مختلفة لصالح عاملات المنازل اللاتي يحتجن إلى المساعدة .
- يمكن للدول تخصيص بعض الأموال لتغطية رسوم المساعدة القانونية لعمالات المنازل .
- يجب أن يكون بإمكان عاملات المنازل المهاجرات متابعة القضية أو الشكوى بعد عودتهم إلى وطنهم
- يجب أن تكون هناك قواعد محددة تسمح لمفتشي العمل بدخول منزل الأسرة التي تعمل فيها العاملة المنزلية وفي الوقت نفسه تحترم خصوصية حياة صاحب العمل.



يجب على كل دولة عضو التأكد أيضًا من :

(خ) حماية عاملات المنازل المهاجرات من خلال ضمان :

- أن يكون لديهن عقد أو عرض عمل مكتوب قبل سفرهم إلى الدولة التي سيعملن فيها (المادة رقم ٨ (١))؛
- أن يُبين العقد الخاص بهم كيفية عودتهم إلى وطنهم عند إنتهاء عقدهم (المادة رقم ٨ (٤))؛
- أن تعمل دولة عاملات المنازل المهاجرات مع الدولة التي سوف تعملن فيها (الدولة المضيفة) على المساعدة في ضمان الحماية لعمالات المنازل المهاجرات (المادة رقم ٨ (٣)).

قبل مغادرة عاملات المنازل ، يجب توعيتهن بحقوقهن
وسبل الإنتصاف القانونية المتاحة في الدولة المضيفة .

ينبغي أن تكون هناك قواعد واضحة ومحددة حول الوقت
الذي سيحصل فيه عاملات المنازل على هذا الحق .



يجب على كل دولة عضو التأكد أيضاً من :

د) تنظيم وكالات التوظيف الخاصة (وكالات الإستخدام الخاصة) :

- عن طريق وضع قواعد وشروط يخضع لها تشغيل وكالات التوظيف الخاصة (المادة رقم ١٥(أ)).
- عن طريق التحقيق في شكاوى العمال المتعلقة بهذه الوكالات (المادة رقم ١٥(ب)).
- عن طريق توفير الحماية المناسبة لهن من الوكالات التي تعاملهن معاملة سيئة (المادة رقم ١٥(ج)).
- عن طريق العمل مع الدول الأخرى لتنظيم الوكالات التي تساعد عاملات المنازل المهاجرات في العثور على عمل (المادة رقم ١٥(د)).
- عن طريق إتخاذ تدابير تضمن أن وكالات التوظيف لا تقتطع أي رسوم من أجور عاملات المنازل (المادة رقم ١٥(ه)).

القسم ٢:
ما هي المصادقة ولماذا
هي مهمة ؟



ما هي المصادقة ولماذا هي مهمة ؟

تبدو الإتفاقية رقم ١٨٩ جيدة ، أليس كذلك؟ . فهي تُحدد بعض الحقوق القوية والفَعَّالة لعمال المنازل، وتُشجع العمل اللائق على مستوى الدول الأعضاء ، إن المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ هو أفضل وسيلة لجعل الدول تلتزم بما تنص عليه الاتفاقية ، وفي هذا القسم، سوف نوضح معنى المصادقة على اتفاقية ما وماذا يحدث بعد أن تُصادق الدولة عليها ، وسوف نوضح أيضاً أهمية المصادقة على الاتفاقية.

ما المقصود بالمصادقة على اتفاقية ما ؟

تقوم الدولة العضو بالمصادقة على اتفاقية ما عندما يؤكد واضعو القوانين (في البرلمان أو مجلس الشيوخ) أن الدولة ستقوم بفعل ما تنص عليه الاتفاقية ، ويجب على أي دولة عضو قامت بالمصادقة على اتفاقية ما ، أن تضع القوانين واللوائح والاتفاقات لجعل الاتفاقية حقيقة واقعة وفعليّة. لجعل الإتفاقية رقم ١٨٩

- التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمّال؛
- مراعاة الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي؛
- تأكد من أن عمالات المنازل يعاملن بنفس المعاملة التي تُعامل بها العاملات الأخريات.



في غضون سنتين من المصادقة على الاتفاقية، يجب على الدولة العضو تقديم تقرير إلى منظمة العمل الدولية عن التقدم الذي أحرزته الدولة في تنفيذ ما تنص عليه الاتفاقية. وبعد ذلك، يجب أن يُقدم تقريراً كل خمس سنوات. تُخبر منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بانتظام بنواحي التقصير في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها، وما ينبغي للدول فعله من أجل تقريب قوانينها الوطنية من الاتفاقيات المصادق عليها.

إن لمنظمات العمال دور هام تؤديه في عملية إعداد وتقديم التقارير، حيث يجب على الحكومة أن تُطلع منظمات العمال على تقريرها قبل إرساله إلى منظمة العمل الدولية، ويمكن لمنظمات العمال التعليق على التقرير والإشارة إلى أي من المجالات التي لا توافق عليها أو أي ثغرات توجد في التقرير، وبوسع اتحادات المنظمات العمالية كتابة تقاريرها الخاصة وإرسالها إلى منظمة العمل الدولية، ويمكن أيضاً لنقابة عمال المنازل المسجلة تقديم تقريرها الخاص مباشرة إلى منظمة العمل الدولية.



لماذا تُعتبر المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ مهمة ؟

تحمي الإتفاقية رقم ١٨٩ حقوق عاملات المنازل ومن هذه الحقوق :

- 1. الحق في التنظيم النقابي :** إن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية هما من الحقوق الأساسية في الإتفاقية رقم ١٨٩ ، وعندما تقوم دولة ما بالمصادقة على الاتفاقية وتطبيقها ، فإن ذلك يمنح منظمات العمال أساساً قانونياً لدعم عاملات المنازل (على سبيل المثال، بمنحهم الحق القانوني في التنظيم).
- 2. وإلى جانب حقوق منظمات العمال :** تشمل الاتفاقية أيضاً حقوق الإنسان الأساسية، وتنظيم وكالات التوظيف (وكالات الإستخدام) ، والمساواة في المعاملة بين عاملات المنازل المهاجرات .
- 3. حماية عاملات المنازل المهاجرات:** تُتيح المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ للدول المُرسلة إمكانية حماية حقوق عاملاتها في الخارج ، وفي الواقع، فإنه يُمكن مختلف الدول من مواءمة قوانين العمل الخاصة بها مع الدول الأخرى ويسمح للدول المُرسلة والمستقبلة (المستضيفة) بالعمل معاً للحفاظ على حقوق عاملات المنازل المهاجرات .
- 4. شمولهم بالحماية القانونية :** لا تتمتع عاملات المنازل بحماية قانونية كاملة في معظم الدول، ولأنهم معزولات ، يمكن استغلالهن وإساءة معاملتهن ، لذلك تهدف الإتفاقية رقم ١٨٩ إلى توسيع نطاق الحماية القانونية لتشمل عاملات المنازل .



5. **صون الحقوق أو المحافظة عليها :** إن الحكومات تتغير ، وكثيراً ما تتغير القوانين معها ، ولكن الاتفاقيات تُلزم الدول التي قامت بالمصادقة عليها ، حتى لو تغيرت الحكومة ، حيث أن المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ قد تمنع الحكومة الجديدة من خفض معايير ظروف العمل الخاصة بعمال المنازل .
6. **تعزيز المساواة :** يمكن لمنظمات العمال استخدام الاتفاقية رقم ١٨٩ لإستتكار الانتهاكات والاستغلال الذي تتعرض له عاملات المنازل ، كما يمكن أن تستخدم نظام منظمة العمل الدولية لتتبع التقدم الذي أحرزته الدولة .

القسم ٣:
كيف يمكن أن تصبح الاتفاقية
رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة
بالنسبة لعاملات المنازل ؟



كيف يمكن أن تصبح الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة بالنسبة لعمال المنازل ؟

لقد تحدثنا في الأسطر القليلة الماضية عن أهمية القيام بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩، في هذا القسم، سننظر في كيفية تحول أجزاء من هذه الاتفاقية إلى حقيقة واقعة وفعليّة في مكان العمل بالنسبة لعمال المنازل، سوف ننظر إلى **الخطوات الثلاث التالية :**

الخطوة ١: معرفة ما إذا كانت دولتك قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ .

الخطوة ٢: استخدم قائمة المراجعة (قائمة التحقق) الواردة في الصفحات التالية للعثور على الثغرات الموجودة في قوانين دولتك .

الخطوة ٣: استخدم الاتفاقية رقم ١٨٩ لزيادة الوعي العام باحتياجات عمال المنازل و كذلك لزيادة الوعي بالاتفاقية رقم ١٨٩ .



الخطوة ١: معرفة ما إذا كانت دولتك قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩

بحلول آب/أغسطس من عام ٢٠١٨، كانت ٢٥ دولة قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩، ووافق مجلس شيوخ بيرو « Peru's Congress » على المصادقة عليها، ومن المفترض الآن على هذه الدول الـ ٢٥ أن تقوم بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بمن فيهم أنتم، وأن تقوم بسن قوانين ولوائح واتفاقيات لإنفاذ هذه الاتفاقية.

إذا كانت دولتك قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩، فهذا يعني أنه يمكنك القيام بحملة من أجل تنفيذ هذه الاتفاقية من قبل دولتك لجعلها حقيقة واقعة وفعّالية بالنسبة لعمال المنازل، حيث ينبغي التذكير بأن نظام منظمة العمل الدولية يدخل حيز التنفيذ أيضاً ويتطلب ذلك من دولتك تقديم تقرير إلى منظمة العمل الدولية عن التقدم الذي أحرزته.



الجدول رقم ١ : الدول التي قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ بحلول نيسان/أبريل لعام ٢٠١٨

أمريكا الجنوبية	أمريكا الشمالية	أوروبا	آسيا	أفريقيا
الأرجنتين	كوستاريكا	بلجيكا	الفلبين	غينيا
البرازيل	جمهورية الدومينيكان	فنلندا		موريشيوس
بوليفيا	جامايكا	ألمانيا		جنوب أفريقيا
تشيلي	نيكاراجوا	أيرلندا		
كولومبيا	بنما	إيطاليا		
الاكوادور		البرتغال		
غويانا		سويسرا		
باراغواي				
أوروغواي				

إذا لم تكن دولتكم مدرجة في الجدول المذكورة أعلاه ، فمن المحتمل أنها لم تقم بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ ، ولذلك يجب عليك التحقق من الجدول رقم ٢ أدناه . يُبين الجدول رقم ٢ بعض الدول التي لم تقم بالمصادقة على الاتفاقية ولكن لدى هذه الدول قوانين توفر بعض الحماية لعمال المنازل ، حيث أن بعض هذه الدول قامت بإعتماد أو تعديل جملة من القوانين لضمان إمتثال الدولة للإتفاقية رقم ١٨٩ ، على الرغم من أنها لم تقم بالمصادقة على الإتفاقية بعد.

الجدول رقم ٢ : يُبين هذا الجدول بعض الدول التي اعتمدت قوانين وسياسات لحماية عاملات المنازل منذ اعتماد الإتفاقية رقم ١٨٩

أفريقيا	آسيا	أوروبا	أمريكا الشمالية	أمريكا الجنوبية
الرأس الأخضر	البحرين	إسبانيا	السلفادور	فنزويلا
كينيا	بنجلادش		الولايات المتحدة	
ليبيريا	الهند			
موريتانيا	الأردن			
المغرب	الكويت			
ناميبيا	نيبال			
تنزانيا	باكستان			
أوغندا	السعودية			
زامبيا	سنغافورة			
	تايلاند			
	فيتنام			

للحصول على قائمة محدثة للدول التي
قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩،
يرجى زيارة الرابط التالي :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/NO:::11300:0:en/f?p=NORMLEXPUB2551460:INSTRUMENT_ID_:P11300



الخطوة ٢ : استخدم قائمة المراجعة (قائمة التحقق) الواردة في الصفحات التالية للعثور على الثغرات الموجودة في قوانين دولتك

الآن وبعد معرفتك لوضع دولتك، سواء أكانت دولتك قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ أم لا، فيمكنك استخدام قائمة المراجعة (قائمة التحقق) الواردة في الجدول رقم ٣ أدناه.

إذا لم تقم دولتك بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ ، فيمكنك استخدام هذه القائمة :

- عند طلب أو إجراء تحليل للثغرات المتعلقة بالاتفاقية رقم ١٨٩: ما هي مجالات قوانين العمل الخاصة بدولتك التي تتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨٩، وما هي المجالات التي يوجد بها أوجه قصور؟
- عندما لا يعلم المسؤولون الحكوميون وواضعو القوانين عن الاتفاقية رقم ١٨٩ أو الأمور التي تنص عليها، حيث يمكنك استخدام هذه القائمة لتحديد أماكن الثغرات في الوعي في دولتك.
- كأداة تعليمية لعمال المنازل بحيث توضح الثغرات بين قوانين دولتك والاتفاقية رقم ١٨٩، وسيساعد ذلك على تمكين أعضاء المنظمات وبناء هذه المنظمات.



إذا قامت دولتك بالمصادقة على الإتفاقية رقم ١٨٩ ، فيمكنك إستخدام هذه القائمة :

- لتوعية المسؤولين الحكوميين بالإتفاقية رقم ١٨٩ والأمور التي تنص عليها وذلك حتى تتمكن الحكومة من حماية عمالات المنازل بشكل أفضل .
- عند التعليق على تقارير الحكومة أو عند إرسال المعلومات إلى منظمة العمل الدولية؛
- كأداة تعليمية لعمال المنازل بحيث توضح الثغرات بين قوانين دولتك والإتفاقية رقم ١٨٩ ، وسيساعد ذلك على تمكين أعضاء المنظمات وبناء هذه المنظمات.



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم
		أ) هل هناك تدابير (قوانين وسياسات وممارسات) لحماية الحقوق الأساسية لعمال المنازل ؟
		• تلزم هذه التدابير أصحاب العمل على معاملة عمالات المنازل معاملة عادلة ومنصفة و توفير ظروف عمل لائقة لهن (المادة رقم ٦).
		• تقوم هذه التدابير بحماية عمالات المنازل عند تشكيكهم لمنظمة أو إنضمامهم إليها و/أو حمايتهم عند تفاوضهم مع صاحب العمل (المادة رقم ٣ (٢) النقطة (أ)، المادة رقم ٣ (٣)).
		• تقوم هذه التدابير بحماية الأطفال من العمل في القطاع المنزلي قبل إتمامهم لمرحلة الدراسة (المادة ٣ (٢) النقطة (ج) و المادة ٤).
		• تقوم هذه التدابير بحماية الأشخاص من إجبارهم أو إلزامهم على العمل كعامل منزلي (المادة رقم ٣ النقطة (٢) (ب)).
		• تقوم هذه التدابير بحماية عمالات المنازل من التعرض للتمييز في الاستخدام والمهنة (المادة رقم ٣ النقطة (٢) (د)).



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم	
			• تقوم هذه التدابير بحماية عاملات المنازل من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (المادة رقم ٥)؛
			• تقوم هذه التدابير بحماية حق عاملات المنازل في اختيار الإقامة في منزل صاحب العمل أو الإقامة في مكان آخر (المادة رقم ٩ (أ))
			• تقوم هذه التدابير بحماية عاملات المنازل المقيمات مع صاحب العمل من حيث الحق في الخصوصية وساعات البقاء في الإحتياط والحق في مغادرة الأسرة عندما يكونون في فترات راحتهم (المادة رقم ٦ والمادة رقم ٩ (ب) والمادة رقم ١٠ (٣)).
			• تقوم هذه التدابير بحماية حق العاملات في الاحتفاظ بوثائقهم الثبوتية (المادة رقم ٩ (ج)).



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم	
			(ب) هل يضمن قانون دولتك حصول عاملات المنازل على عقد عمل ؟
			• هل تُلزم هذه التدابير أصحاب العمل على شرح تفاصيل عقود العمل الخاصة بعاملات المنازل وكذلك تقديم عقد عمل مكتوب في حال كان من الممكن ذلك ؟ – ينبغي أن يشمل عقد العمل أموراً مثل : مدة العقد ونوع العمل الذي يتعين أدائه والأجور وساعات العمل العادية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية وعدد أيام الإجازة السنوية (المادة رقم ٧)
			(ت) هل يتضمن قانون دولتك ظروف العمل الأساسية لعمالات المنازل ؟
			• من خلال معاملة عاملات المنازل معاملة مماثلة لعمالات الأخريات وذلك فيما يتعلق بساعات العمل، و تعويضات ساعات العمل الإضافية، وفترات الراحة، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر (المادة رقم ١٠(أ)). • من خلال توسيع نطاق الحد الأدنى للأجور (إن وجد في الدولة) وذلك ليشمل عاملات المنازل (المادة رقم ١١).



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم	
			• من خلال ضمان فترة راحة أسبوعية لعمال المنازل لمدة لا تقل عن ٢٤ ساعة متعاقبة (المادة رقم ١٠((٢)).
			• من خلال ضمان دفع أجور العائلات مرة واحدة على الأقل في الشهر، نقداً أو (في حال موافقة العاملة) بواسطة شيك أو ودیعة مصرفية (المادة رقم ١٢((١)).
			• من خلال حماية العائلات اللاتي يحصلن على جزء من أجورهم على شكل مدفوعات عينية (المادة رقم ١٢((٢)).
			ث) هل هناك تدابير لحماية سلامة وصحة عاملات المنازل في مكان العمل (المادة رقم ١٣) ؟
			ج) هل هناك تدابير لشمول عاملات المنازل في برامج الضمان الاجتماعي (مثل الرواتب التقاعدية، والمستحقات المتعلقة بالأئمة والعجز) (المادة رقم ١٤) ؟



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم	
			(ج) هل يحق لعمال المنازل تقديم شكاوى على أصحاب عملهم ؟
			• هل من السهل لعمال المنازل تقديم الشكاوى أو الذهاب للمحكمة لتسوية المنازعات (المادة رقم ١٧ (١) ؟
			• هل يقوم مفتشو العمل بتفتيش أماكن عمل العاملة المنزلية (منزل الأسرة) للتأكد من امتثال أصحاب العمل للقوانين المعتمدة (المادة رقم ١٧ (١) ؟
			(خ) هل تقوم دولتك بحماية عمالات المنازل المهاجرات ؟
			• هل يجب أن تملك عاملات المنازل عقد عمل قبل مغادرتهن لوطنهن (المادة رقم ٨ (١) ؟
			• هل يجب على حكومة دولتك العمل مع الدول الأخرى للمساعدة في ضمان الحماية لعمال المنازل (المادة رقم ٨ (٤) ؟



الجدول رقم ٣ : قائمة المراجعة الخاصة بالإتفاقية رقم ١٨٩

التعليقات	لا	نعم
		(د) هل يقوم قانون دولتك بتنظيم وكالات التوظيف (وكالات الإستخدام) التي توظف عاملات المنازل ؟
		• هل يجب على الحكومة وضع قواعد تخضع لها وكالات التوظيف (المادة رقم ١٥ (أ)) ؟
		• هل يجب على الحكومة التحقيق في شكاوى العاملات المقدمة على وكالات التوظيف (المادة رقم ١٥ (ب)) ؟
		• هل تقوم الحكومة بحماية العاملات من الوكالات التي تعاملهن معاملة سيئة (المادة رقم ١٥ (ج)) ؟
		• هل يجب على الحكومات العمل مع الدول الأخرى لتنظيم هذه الوكالات كلما لزم الأمر (المادة رقم ١٥ (د)) ؟
		• هل تُمنع هذه الوكالات من إقتطاع الرسوم من أجور عاملات المنازل (المادة ١٥ (هـ)) ؟



الخطوة ٣ : استخدم الإتفاقية رقم ١٨٩ لزيادة الوعي العام باحتياجات عاملات المنازل و كذلك لزيادة الوعي بالاتفاقية رقم ١٨٩

سوف ننظر في هذا القسم إلى الاستراتيجيات التي يمكننا إستخدامها للحصول على حقوق وظروف عمل أفضل لعمالات المنازل . وكذلك سوف ننظر إلى أمثلة من الدول التي نجحت في جعل قوانينها وممارساتها تتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨٩ ، وأيضاً إلى الدور الذي قامت به منظمات العمال في هذه العملية ، وننظر كذلك إلى استراتيجيات المنظمات في الدول التي قامت بالفعل بالمصادقة على الاتفاقية ١٨٩ وإلى تلك المنظمات في الدول التي لم تقم بالمصادقة على الاتفاقية ، وأيضاً إلى الاستراتيجيات التي ينبغي على كافة منظمات العمال إعتمادها ، سواء أكانت دولهم قد قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ أم لا .

إذا كانت دولتك قد قامت بالفعل بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩

تهانينا على هذا الإنجاز ! ، لكن تذكر أن العمل لم ينته بعد، وأن النضال ما زال مستمراً. باستخدام الجدول رقم ٣ والذي قمتهم بملئه في الأعلى ، قوموا بتحديد أجزاء الاتفاقية المفقودة من القانون الحالي : سيكون هذا مهماً للتأكد من أن جميع العاملات في المنظمات على دراية بالاتفاقية رقم ١٨٩ وعلى ما تنص عليه القوانين المحلية للدولة .



إليك بعض الطرق التي تمكنت من خلالها منظمات عاملات المنازل الأخرى من الحصول على الحقوق التي تنص عليها الإتفاقية رقم ١٨٩ :

1. تنظيم حملات ، وذلك لتقوم الحكومة بإعطاء عاملات المنازل الحقوق والحماية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٨٩. في بعض الأحيان، طالبت عاملات المنازل بإصلاح كامل لمعالجة جميع القضايا المتعلقة بهن، وفي حالات أخرى، شاركت منظمات العمال في إصلاحات بشأن قضية واحدة أو أكثر تخص عاملات المنازل وذلك لضمان حماية حقوق عاملات المنازل بشكل أفضل ومنع القانون من إضعاف حقوق عاملات المنازل المتعلقة بهذه القضية.

مثال:

كانت نقابة عمال المنازل في غينيا « Syndicat National des Employés de Maison de Guinée (SYNEM_GUINEE) » وكذلك الاتحاد الوطني جزءاً من عملية تعديل قانون العمل في غينيا ، حيث أن هذا القانون لم يفعل سوى القليل لحماية عاملات المنازل. تم إقرار قانون العمل الجديد قبل عام من قيام غينيا بالصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ في عام ٢٠١٧ ، حيث منح القانون الجديد عاملات المنازل المزيد من الحقوق. في عام ٢٠١٨ ، قامت النقابة والاتحاد بصياغة قانون وطني بشأن العمل المنزلي لتقريب القانون من الاتفاقية رقم ١٨٩. وقد صيغ مشروع القانون هذا على القانون المغربي المتعلق بالعمل المنزلي، وينظم هذا القانون قضايا عديدة مثل ساعات العمل والإجازة السنوية والإجازة العائلية ووكالات التوظيف وعمالة الأطفال. وتعتزم النقابة والاتحاد تقديم مشروع هذا القانون إلى المجلس الوطني (مجلس الأمة).



2. **رصد صفوف العمال حول مواقف حقيقية تُبرز معاناة عمال المنازل** لإقناع الحكومة بجعلهن ضمن أولوياتها ، وكذلك لجمع الدعم العام ودعم صاحب العمل .
3. **المشاركة في عملية إعداد ورفع التقارير لمنظمة العمل الدولية**، وذلك إما بالتعليق على تقرير الحكومة أو المساهمة في تقرير اتحاد النقابات، أو عن طريق كتابة تقريرها الخاص (في حال كانت نقابة مسجلة) ، قم بالعمل مع الاتحادات النقابية المُمثلة رسمياً في منظمة العمل الدولية وذلك للحصول على دعمها.
4. **إمكانية الاطلاع على تعليقات منظمة العمل الدولية بشأن التقدم الذي أحرزته الحكومة في تنفيذ هذه الاتفاقية**. بعد أن تُقدم الحكومة تقريرها عن الاتفاقية رقم ١٨٩، تقوم لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بكتابة تعليقات تُبين أوجه القصور في تنفيذ الحكومة لهذه الاتفاقية ، كما يُطلب من الحكومة توضيح الإجراءات المُتخذة لمعالجة بعض القضايا . إن تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية تحمل قدراً كبيراً من الأهمية ، وهي أداة قوية يمكن أن تستخدمها النقابات عند محاسبة الحكومة.



5. **تقديم بيان إلى منظمة العمل الدولية يوضح أي من متطلبات الاتفاقية رقم ١٨٩ لا تفي فيه الحكومة ، عندها** سوف تطلب منظمة العمل الدولية من الحكومة الرد على هذا البيان ، وإذا لم تقوم الحكومة بالرد على هذا البيان أو لم تقدم رداً مرضياً، عندها يجوز لمنظمة العمل الدولية نشر هذا البيان ورد الحكومة عليه .
6. **تقديم الشكوى المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.** حيث تندرج هذه الشكاوى في إطار الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي وكذلك في إطار الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بالحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وسوف تنظر لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية في الشكاوى المقدمة وستكتب تقريراً تبين فيه استنتاجاتها وتوصياتها لكيفية معالجة الوضع



إذا لم تقم دولتك بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩

لا تقلق فإن الأمل موجود ، وفيما يلي بعض الأمور الهامة التي ينبغي القيام بها في حال كانت دولتك لم تقم بالمصادقة على الاتفاقية مع بعض الأمثلة على الأمور التي قامت بها بعض الدول حيال هذا الأمر .

1. معرفة سبب عدم قيام الحكومة بالمصادقة على الاتفاقية

- إن بعض الدول لا تقوم بالمصادقة على الاتفاقية ما إلا بعد أن تجعل القوانين الوطنية الخاصة بها تتماشى مع هذه الاتفاقية ، ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تطلب من هذه الدول الأعضاء تقديم تقرير عن سبب عدم قيامهم بالمصادقة على الاتفاقية وكذلك توضيح أسباب ذلك ، ويمكن لهذه الدول المصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ في وقت لاحق ، كجزء من عملية تطبيق هذه المعايير .

مثال :

تعهدت حكومة أوغندا بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ ، حيث قررت الحكومة أن تجعل القوانين الخاصة بها تتماشى مع الاتفاقية قبل القيام بالمصادقة عليها . تقوم وزارة العمل بمراجعة قانون الصحة والسلامة المهنية ، حيث أن هذا القانون لا يحمي عاملات المنازل ، كما أنها تعمل على وضع قانون للحد الأدنى للأجور ، والذي سوف يشمل عاملات المنازل ، كما تقترح الحكومة تعديل قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال الغير مشمولين حالياً ، وقد شارك في هذه العملية الاتحاد الاوغندي (UFTAWU) وطالب بضرورة حماية القوانين المعدلة لعمال المنازل .



- قد تُقرر بعض الدول عدم المصادقة على اتفاقية معينة، ولكن يمكنها مع ذلك أن تجعل قوانينها متماشية مع الاتفاقية. وفي مثل هذه الدول، تُوفر الاتفاقية مبادئ وتوجيهات تُساعد في صياغة القوانين والسياسات.

مثال :

قررت حكومة زيمبابوي أنها لن تقوم بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ في الوقت الحالي، ولكنها التزمت بتعديل لوائح التشغيل الخاصة بعمال المنازل بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨٩، ويعمل اتحاد عمال المنازل والطفاء في زيمبابوي مع وزارة العمل على تنظيم العمل المنزلي للمهاجرين وتوفير الحماية الاجتماعية لهم وكذلك توفير الخصوصية لعمال المنازل المقيمت مع صاحب العمل. وقد اتفقت النقابة والحكومة على مراقبة الامتثال لهذه اللوائح التنظيمية بعد القيام بتعديلها، وبعد ذلك، سوف تُعيد الحكومة النظر في موقفها بشأن المصادقة على الاتفاقية

- لا تقوم بعض الدول بالمصادقة على الاتفاقية لأنها تشعر بالقلق إزاء العبء والتكاليف التي تترتب على الالتزام بالاتفاقية.



2. تنظيم حملات لضمان قيام الحكومة بتطبيق وإنفاذ القوانين القائمة التي تشمل عاملات المنازل، مثلاً من خلال تسهيل أمثال أصحاب العمل للقانون أو عن طريق وضع ميزانية إضافية لعمليات تفتيش مكان العمل.

مثال :

في عام ٢٠١٣، نشر مكتب ديوان المظالم في بيرو تقريراً يُقيّم جهود الحكومة المبذولة لتنفيذ قوانينها المتعلقة بحماية عاملات المنازل، ويحدد هذا التقرير الأسباب التي تجعل عدد عاملات المنازل المسجلات في الحماية الاجتماعية ضئيلاً للغاية. ومن هذه الأسباب، غياب التواصل والتوعية، وكذلك متطلبات التسجيل الصارمة، وإجراءاته غير المناسبة، ولقد استجابت بعض الوكالات الحكومية والسلطات المحلية برفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل وبتسهيل عملية تسجيل أصحاب العمل لعمالهم في الحماية الاجتماعية. في عام ٢٠١٦، قامت منظمات عاملات المنازل بتنظيم حملات تطالب الحكومة بتنفيذ توصيات مكتب ديوان المظالم.



استراتيجيات مُقدمة إلى كافة منظمات العمّال

سواء أقامت حكومة دولتك بالمصادقة على الاتفاقية أم لا، فإن منظمة العمّال في دولتك لديها القدرة على التنظيم وبناء علاقات أو تحالفات مع مختلف الجهات الفاعلة، ونقدم إليكم بعض الأمثلة:

- 1. العمل مع وسائل الإعلام** وذلك لنشر الوعي العام حول المساهمة المقدمة من عاملات المنازل وكذلك أوضاعهن الحالية وذلك لتغيير المواقف المُتخذة تجاههن، وقد استخدمت المنظمات في مختلف الدول الصحافة والتلفزيون والإذاعة والمسرح والموسيقى والأفلام ووسائل التواصل الاجتماعي في حملاتها.
- 2. رصد صفوف العاملات ودعمهن وتمكينهن** وذلك من أجل معالجة القضايا التي تهمهن عن طريق: توعية العاملات بحقوقهن، وتزويدهن بالتدريبات على المهارات اللازمة، وتوفير التدريب على التفاوض لهن، وتوفير الدعم الوظيفي لهن مثل عقود العمل النموذجية، سوف تُسهم هذه الأمور في جعل الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعالية بالنسبة لعمالات المنازل.

مثال:

في عام ٢٠١٣، قامت الشبكة الدولية للعمال المنزليين (IDWN) واتحاد نقابات عمال المحافظة والفنادق والمنازل المتحالفين بتنزانيا «CHODAWU» بتدريب عاملات المنازل المقيمات في منزل صاحب العمل على حقوقهن القانونية، بما في ذلك فترات الراحة والإجازات، كما تعلمت العاملات كيفية حساب وقت عملهن وأجورهن باستخدام السجل الزمني للدوام «سجل الوقت».

استراتيجيات مُقدمة إلى كافة منظمات العمال

3. تثقيف أصحاب العمل وتوعيتهم بواجباتهم تجاه عاملات المنازل وتشجيعهم على الالتزام باحترام حقوق عاملات المنازل وكذلك الامتثال للاتفاقية.

مثال :

إن حملة «يتي العادل» المشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لعمال المنازل «IDWF» تدعو أصحاب العمل إلى التوقيع على تعهد بالالتزام بتحسين ظروف العمل والمعيشة لعمالات المنازل وذلك بالالتزامهم: بدفع الحد الأدنى للأجور على الأقل للعمالات، وبضمان ساعات عمل معقولة لهن وبتخصيص وقت لراحتهن، وب توفير عقود عمل مكتوبة لهن، وب حصولهن على رعاية صحية لائقة، وب تأمين بيئة عمل خالية من العنف والتحرش وسوء المعاملة. (لمعرفة المزيد، قم بزيارة idwfed.org/myfairhome))

تأسست نقابة العمال المنزليين في غينيا «SYNEM GUINEE» في عام ٢٠١١، ومنذ تأسيسها تقوم هذه النقابة بالعمل مع اتحاد أصحاب العمل الذي دعم الجهود الرامية إلى تنفيذ الاتفاقية رقم ١٨٩، لا تملك غينيا جمعية أو اتحاد لأصحاب العمل في القطاع المنزلي، ولكن يوجد فيها اتحاد كبير لأصحاب العمل يُمثل أصحاب العمل في المناقشات المتعلقة بهذا القطاع. وتستهدف نقابة العمال المنزليين «SYNEM-GUINEE» أصحاب العمل في حملاتها التوعوية وتدعو أفراد الاتحاد إلى ورش عملهم التدريبية.



استراتيجيات مُقدمة إلى كافة منظمات العمال

4. **تدريب بعض المنظمين أو التربويين على أن يكونوا كمساعدين شبه قانونيين داخل المنظمة**، ويمكن للمساعدين شبه القانونيين تقديم الدعم للعمال في نضالهم اليومي، وكذلك تقديم الدعم لقادة منظمات العمال في جهودهم الرامية إلى ضمان تنفيذ الحكومة للتشريعات القائمة.
5. **تنظيم الحملات وذلك لضمان قيام الحكومة بتنفيذ كامل القوانين والسياسات القائمة** التي تحمي عاملات المنازل، وذلك مثلاً بتسهيل امتهال أصحاب العمل من خلال طرق ملائمة لدفع اشتراكات الراتب التقاعدي.
6. **بناء علاقات مع الهيئات والمؤسسات المشاركة في عملية إصلاح القوانين** وذلك للبقاء على إطلاع بالتغييرات المحتملة التي يمكن أن تؤثر على عاملات المنازل (مثل اللجنة البرلمانية المعنية بشؤون العمل ولجنة إصلاح القوانين).
7. **العمل مع الاتحادات النقابية الوطنية** المُثلة رسمياً في منظمة العمل الدولية والتي قد تكون نقطة الاتصال حول اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ويمكن لمنظمات عاملات المنازل إستشارة هذه الاتحادات بشأن القضايا المرتبطة بالإنفاذ والتطبيق.



مثال :

بالنسبة لنا في ليبيريا، كان على نقابة عمال المنازل، لكونها نقابة صغيرة جداً، أن تربط نفسها بالجسد الأم... لأنه عندما تكون طفلاً صغيراً لا يمكنك الذهاب والبدء في القتال الحكومة وذلك لأنه لن يتم التعرف عليك... لذلك، نحن منتسبين إلى كونغرس العمل في ليبيريا، ونقوم بمناقشة قضايانا معهم. إنهم المتحدثون باسمنا ونحن نشاركهم، وهم إلى جانبنا يقومون بمشاركة الحكومة».

Mathaline Cole ، نقابة عمال المنازل في ليبيريا .

8. العمل مع نقابات العمال الأخرى التي يمكنها دعم عاملات المنازل ، أو العمل مع النقابات الأخرى التي يقوم أعضاؤها بتوظيف عاملات المنازل (نقابات أصحاب العمل) ، يمكن أن يساعد هذا الأمر على بناء منظمات عاملات المنازل وكذلك على التضامن مع العاملات الأخريات .

9. العمل مع النقابات في الدول الأخرى وذلك لتبادل الخبرات والمعلومات حول الأعمال التي قامت بها هذه النقابات لتعزيز حقوق عاملات المنازل ، وبالإضافة إلى الاجتماعات ، يجب على العاملات محاولة استخدام التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي، بما في ذلك مجموعات واتساب وفيس بوك وشبكة التواصل الخاصة بالاتحاد الدولي لعمال المنازل (IDWF).

مثال :

تم إنشاء شبكة التواصل الخاصة بالاتحاد الدولي لعمال المنازل في عام ٢٠١٤، وهدفها هو توحيد عمالات المنازل على الصعيد العالمي وخلق مكان لهن للتبادل اخر المستجدات والأخبار والأنشطة والموارد، كما أن هذه الشبكة هي مصدر للمعلومات عن عمالات المنازل. للوصول إلى هذه الشبكة اذهب.

<http://www.idwfed.org/en/campaigns/idwf-new-online-communication-network>

10. العمل مع الدوائر الحكومية والسلطات المحلية التي يمكنها دعم الجهود الرامية إلى تعزيز الامتثال وحماية العمالات (مثل عرض مقاطع الفيديو التوعوية في المكاتب التي يزورها الجمهور، وإرفاق كتيبات مع فواتير الكهرباء لكي تصل إلى أصحاب العمل، وتقديم حصص مدرسية للأطفال العاملين في المنازل)



11. العمل مع القادة المحليين وضباط الإرتباط وتجمعات الجاليات المختلفة .

مثال:

تعمل المنظمات غير الحكومية في أوغندا مع تجمعات الجاليات المختلفة في الكنائس وتعمل كذلك مع المجموعات النسائية لتحديد الأطفال العاملين في المنازل المعرضين لخطر الإساءة. في تنزانيا، تعمل المنظمات مع المسؤولين الذين لديهم تعامل مباشر مع الجمهور (مسؤولين على مستوى الشارع) حيث لديهم إمكانية الوصول إلى منازل الناس ومعرفة أي الأسر التي توظف عاملات المنازل الشابات .

12. العمل مع الشرطة وذلك لضمان فهم الشرطة لوضع عاملات المنازل ، حيث أن هذا الأمر سيمكن الشرطة من مساعدة عاملات المنازل اللاتي يُبلغن عن الإساءة (مثلاً، عملت « KUDHEIHA » في كينيا مع الشرطة بهذه الطريقة).



13. التواصل مع المحامين الذين يمكنهم دعم العمال ومساعدتهم على فهم الوثائق القانونية المطلوبة منهم وكذلك مساعدتهم في الإجراءات القانونية، وقد تكون عبارة عن مراكز بحوث غير ربحية أو مراكز للمساعدة القانونية أو باحثين جامعيين أو مراكز بحوث جامعية أو مكاتب المحاماة التي تقوم بالعمل المجاني. قد يكون المكتب المحلي لمنظمة العمل الدولية أو اتحاد نقابات العمال في الدولة قادرين على تقديم التوصية لك بأسماء محامين بارعين يمكنهم مساعدتك.

ابحث عن الصفات التالية في المحامي أو في مركز الأبحاث أو في مكتب المحاماة :

- تحظى باحترام منظمات العمال والسلطات وأصحاب العمل.
- تتعاطف مع الفقراء و الفئات المستضعفة في المجتمع، وتلتزم بتحسين حياة هؤلاء الأشخاص .
- على استعداد للتحدث والاستماع إلى العمال أنفسهم وليس فقط لقادة هؤلاء العمال .
- تراعي الفوارق بين الجنسين (نوع الجنس) ولديها القدرة على تشجيع العمال للتعبير عن آرائهم.
- قادرة على شرح الأمور بوضوح للعمال وكذلك على إجابة الأسئلة بكل صبر .
- تحترم معرفة العمال ووجهات نظرهن، كما أنها مستعدة لاستخدامها.
- توفر خدمة مجانية أو على الأقل مستعدة لفرص رسوم منخفضة.



مثال:

كان لاتحاد عمال الخدمة المنزلية والعمال في القطاعات ذات الصلة في جنوب إفريقيا SADSAWU علاقة طويلة الأمد مع مشروع القانون الاجتماعي في جامعة ويسترن كيب، وقد قام مشروع القانون الاجتماعي بدعم هذا الاتحاد في الإعداد للمناقشات بشأن الاتفاقية رقم ١٨٩ في منظمة العمل الدولية، وبالمشاركة مع البرلمان للمصادقة على الاتفاقية، وتطوير المواد التعليمية للعمال. في عام ٢٠١٦، شارك الاتحاد مع عيادة القانون بجامعة ويتس لتقديم الحكومة إلى المحكمة لتغطية عمالات المنازل بقوانين تعويض العمال .

ملخص جعل
الاتفاقية رقم ١٨٩
حقيقة واقعة وفعليّة



ملخص لخطوات جعل الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة بالنسبة لعمالات المنازل





ملخص لخطوات جعل الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة بالنسبة لعمال المنازل

الخطوة ٣ : استخدم الإتفاقية رقم ١٨٩ لزيادة الوعي العام
باحتياجات عمال المنازل وكذلك لزيادة الوعي بالاتفاقية رقم ١٨٩

يمكن للعمال في الدول التي قامت بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ :

- تنظيم حملات ، وذلك لتقوم الحكومة بإعطاء عمال المنازل الحقوق والحماية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٨٩ .
- رصد صفوف العمال حول مواقف حقيقية تُبرز معاناة عمال المنازل .
- المشاركة في عملية إعداد ورفع التقارير لمنظمة العمل الدولية
- إمكانية الاطلاع على تعليقات منظمة العمل الدولية بشأن التقدم الذي أحرزته الحكومة في تنفيذ هذه الاتفاقية .
- تقديم بيان إلى منظمة العمل الدولية .
- تقديم الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية .

يمكن للعمال في الدول التي لم تقم بالمصادقة على الاتفاقية رقم ١٨٩ :

- معرفة سبب عدم قيام الحكومة بالمصادقة على الاتفاقية .
- تنظيم حملات لضمان قيام الحكومة بتطبيق وإنفاذ القوانين القائمة .



ملخص لخطوات جعل الاتفاقية رقم ١٨٩ حقيقة واقعة وفعليّة بالنسبة لعمال المنازل

استراتيجيات مُقدمة إلى كافة منظمات العمال

- العمل مع وسائل الإعلام وذلك لنشر الوعي العام حول المساهمة المقدمة من عاملات المنازل.
- رصد صفوف العاملات ودعمهن وتمكينهن وذلك من أجل معالجة القضايا التي تهمهن.
- تثقيف أصحاب العمل وتنويعيتهم بواجباتهم تجاه عاملات المنازل.
- تدريب بعض المنظمين أو التربويين على أن يكونوا كمساعدين شبه قانونيين داخل المنظمة.
- تنظيم الحملات وذلك لضمان قيام الحكومة بتنفيذ كامل القوانين والسياسات القائمة.
- بناء علاقات مع الهيئات والمؤسسات المشاركة في عملية إصلاح القوانين.
- العمل مع الاتحادات النقابية الوطنية المُمثلة رسمياً في منظمة العمل الدولية.
- العمل مع نقابات العمال الأخرى التي يمكنها دعم عاملات المنازل أو العمل مع النقابات الأخرى التي يقوم أعضاؤها بتوظيف عاملات المنازل (نقابات أصحاب العمل).
- العمل مع النقابات في الدول الأخرى وذلك لتبادل الخبرات والمعلومات.
- العمل مع الدوائر الحكومية والسلطات المحلية.
- العمل مع القادة المحليين وضباط الارتباط وتجمعات الجاليات المختلفة.
- العمل مع الشرطة وذلك لضمان فهم الشرطة لوضع عاملات المنازل والتواصل مع المحامين الذين يمكنهم دعم العاملات ومساعدته.

القسم ٤: عقد العمل النموذجي

نصائح لمنظمي ومدربي عاملات المنازل :

يهدف هذا العقد النموذجي إلى توجيه العاملات وأصحاب العمل للحصول على عقد عمل واضح يغطي القضايا التي تُحددها الاتفاقية رقم ١٨٩.

3. قد تحتاج إلى تعديل بعض الشروط في هذا العقد لكي تتماشى شروطه مع القوانين الوطنية.
4. إذا كانت دولتك قد قامت بالفعل بوضع عقد نموذجي، فاستشر وزارة أو دائرة العمل الخاصة بدولتك حول تغيير العقد الخاص بها وذلك ليغطي جميع القضايا المدرجة في العقد النموذجي الوارد أدناه.
5. التأكد من أن الحكومة لديها نسخ من هذا العقد النموذجي وذلك لتوزيعها على عاملات المنازل وأصحاب عملهم، مثلاً في مكاتبهم الحكومية وأثناء عمليات التفتيش للمنازل التي تعمل فيها عاملات المنازل.
6. يرجى التأكد من حصول عاملات المنازل على نسخة من هذا العقد، وتأكد من أن شروط هذا العقد وبنوده موضحة لهن باللغة التي يفهمونها.



نصائح لأصحاب العمل وعمالات في المنازل :

- تغطي البنود من ١ إلى ١٣ والوارد أدناه بالترتيب محتويات عقد العمل حسب متطلبات الاتفاقية رقم ١٨٩، يمكنك استخدام هذه البنود كقائمة مراجعة (قائمة تحقق) للأمور التي يجب أن يتضمنها عقد العمل.
- قم بحذف البنود التي لا تنطبق عليك، على سبيل المثال، فإذا كانت عاملة المنازل ليست من دولة أخرى، فيمكنك استبعاد البند رقم ١٣.
- قد قمنا بإدراج البنود الاختيارية كذلك، أنها بنود لم تُغطيها الاتفاقية رقم ١٨٩، لكنها بنود جيدة بإمكانك التفاوض عليها. تُدرج التوصية رقم ٢٠١ بعض البنود التي يمكن إدراجها في العقد النموذجي (انظر إلى الملحق رقم ١)، كما أننا قمنا بإدراج بعض البنود الاختيارية التي وجدناها في العقود النموذجية لمختلف دول العالم (انظر إلى الملحق رقم ٢).
- قمنا بإدراج صيغة نموذجية للسجل الزمني للدوام «سجل الوقت» وقسيمة راتب وذلك لمساعدتك في الاحتفاظ بسجلات وقت العمل وأجور العمال والافتطاعات من هذه الأجور (انظر إلى الملحق رقم ٣).

عقد العمل للعاملات في الخدمة المنزلية



عقد العمل للعمال في الخدمة المنزلية

يوافق كل من صاحب العمل عامله المنزلي على إبرام عقد عمل للعمل المنزلي ،
حيث تقوم القوانين و/أو الاتفاقات الجماعية التالية بتنظيم هذا العقد :

.....
.....



أطراف العقد

أطراف العقد

اسم صاحب العمل :

الرقم الوطني لصاحب العمل :

رقم هاتف صاحب العمل :

عنوان صاحب العمل :

اسم العاملة :

الرقم الهوية أو الجواز للعاملة :

رقم هاتف العاملة :

عنوان العاملة :

تاريخ الولادة للعاملة :



طبيعة العقد

① المسمى الوظيفي :

② نوع العقد ومدته

تُوظف العاملة المنزلية على أساس :

☐ عقد محدد المدة ☐ عقد دائم

تُوظف عاملة المنازل من تاريخ إلى تاريخ

تُوظف عاملة المنازل بدوام

☐ جزئي ☐ كامل ولمدة أيام في الأسبوع .

③ فترة التجربة (فترة الاختبار)

تُعتبر يوم الأولى من العقد فترة تجربة (فترة إختبار) .



منزل الأسرة ومهام عاملة المنازل

4 عنوان منزل الأسرة

ينبغي على العاملة أن تعمل في العنوان التالي :

5 مهام عاملة المنازل :

وفيما يلي مهام عاملة المنازل :

- ☐ التنظيف
- ☐ المناسبات الخاصة
- ☐ العناية بالحديقة
- ☐ رعاية المسنين أو المرضى أو ذوي الاحتياجات الخاصة
- ☐ غسل الملابس
- ☐ رعاية الحيوانات الأليفة
- ☐ الطبخ
- ☐ الرحلات / العطل
- ☐ قيادة المركبة
- ☐ رعاية الاطفال



الأجر و المدفوعات

7 ساعات العمل وفترات الإستراحة اليومية

تلتزم عاملة المنازل بالعمل لمدة ساعة يومياً و ساعة أسبوعياً .

يُبين الجدول أدناه وقت العمل لكل يوم في الأسبوع بالنسبة لعمال المنازل ويحتوي الجدول على : وقت بدء العمل ووقت الانتهاء منه ، بالإضافة إلى وقت الإستراحة القصيرة.

اليوم	وقت البدء	الإستراحات القصيرة	وقت الانتهاء
الأحد			
الاثنين			
الثلاثاء			
الأربعاء			
الخميس			
الجمعة			
السبت			

ينبغي أن تحظى عاملة المنازل بفترة إستراحة يومية لا تقل عن ساعة

8 فترات الراحة الأسبوعية

ينبغي أن تحظى عاملة المنازل على الأقل على ساعة راحة متواصلة في الأسبوع، وسوف يكون يوم الراحة المعتاد هو



وقت العمل

7 ساعات العمل وفترات الإستراحة اليومية

تلتزم عاملة المنازل بالعمل لمدة ساعة يومياً و ساعة أسبوعياً .

يُبين الجدول أدناه وقت العمل لكل يوم في الأسبوع بالنسبة لعمالات المنازل ويحتوي الجدول على : وقت بدء العمل ووقت الانتهاء منه ، بالإضافة إلى وقت الإستراحة القصيرة.

اليوم	وقت البدء	الإستراحات القصيرة	وقت الانتهاء
الاثنين			
الاثنين			
الثلاثاء			
الأربعاء			
الخميس			
الجمعة			
السبت			

ينبغي أن تحظى عاملة المنازل بفترة إستراحة يومية لا تقل عن ساعة

8 فترات الراحة الأسبوعية

ينبغي أن تحظى عاملة المنازل على الأقل على ساعة راحة متواصلة في الأسبوع، وسوف يكون يوم الراحة المعتاد هو



الإجازات

6 الإجازة

يحق لعاملة المنازل الحصول على الإجازة التالية بعد إكمال سنة
واحدة من الخدمة :
..... أيام إجازة سنوية / عطل .

☛ ينبغي أن يتفق الطرفان على التاريخ الذي تبدأ فيه الإجازة
السنوية .



ترتيبات المعيشة

10 الإقامة والسكن

يلتزم صاحب العمل بتوفير المسكن لعاملة المنازل

نعم ☐ لا ☐

11 وجبات الطعام اليومية

يلتزم صاحب العمل بتقديم وجبات طعام إلى عاملة المنازل
يوميًا.



إنهاء العقد

12 فترة الإشعار بإنهاء العقد

يلتزم صاحب العمل بإعطاء عاملة المنازل فترة أيام أو أسابيع أو أشهر ، وذلك كإشعار بإنهاء العقد

تلتزم عاملة المنازل بإعطاء صاحب العمل فترة إشعار مقدارها أيام أو أسابيع أو أشهر .

❖ ليست هناك حاجة إلى إعطاء فترة إشعار بإنهاء العقد إذا كان هنالك سبب وجيه لإنهاء العقد ، مثل عندما تقوم العاملة بالسرقة من صاحب العمل ، أو عندما يُسيء صاحب العمل معاملة عاملة المنازل.

13 الإعادة إلى الوطن عند إنهاء العقد

عند إنهاء علاقة العمل (إنهاء العقد) ، يلتزم صاحب العمل بدفع تكاليف سفر عاملة المنازل إلى وطنها.



لا



نعم

توقيع أطراف العقد

توقيع العاملة :

.....

التاريخ والمكان :

.....

توقيع صاحب العمل :

.....

التاريخ والمكان :

.....

توقيع الشاهد :

.....

التاريخ والمكان :

.....



الملحق ١ : بنود العقد الاختيارية الواردة في التوصية رقم ٢٠١

تقترح التوصية رقم 201 أن يتضمن العقد النموذجي بنوداً إضافية على الحد الأدنى من البنود الموجودة بالاتفاقية رقم 189.

1- المدفوعات العينية
إن وجدت ، ينبغي أن يدفع صاحب العمل لعمالة المنازل ما لا يتجاوز في المائة من أجرها على شكل مدفوعات عينية .

حيث سيقوم صاحب العمل بإعطاء العمالة الأمور التالية (يجب أن يذكر المادة وقيمتها)
..... وتبلغ قيمتها النقدية
..... وتقدر قيمتها النقدية بـ
..... وتبلغ قيمتها النقدية

2- المدفوعات الأخرى
يقوم صاحب العمل بدفع التالي إلى عاملة المنازل وذلك بالإضافة إلى أجرها الأساسي :
..... لكل وذلك عن
..... لكل وذلك عن
..... لكل وذلك عن

3- ساعات العمل الإضافية
يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ عن كل ساعة عمل إضافية .

4- فترات البقاء في الاحتياط
يلتزم صاحب العمل بدفع مبلغ عن كل ساعة من ساعات البقاء في الاحتياط .



الملحق ١ : بنود العقد الاختيارية الواردة في التوصية رقم ٢٠١

5- الاقتطاعات من الأجور

يمكن أن يقوم صاحب العمل بإقتطاع المبالغ التالية من أجر عاملة المنزل :
مبلغ قدره وذلك عن التأمين الصحي / المساعدة الطبية
مبلغ قدره وذلك عن الضمان الاجتماعي (التأمين ضد البطالة / راتب التقاعدي)
مبلغ قدره وذلك عن المكالمات الهاتفية الخاصة بالعاملة

➡ لا يمكن لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العاملة إذا قامت العاملة بكسر شيء معين .



الملحق ١ : بنود العقد الاختيارية الواردة في التوصية رقم ٢٠١

6- تفاصيل الإقامة والسكن

إن على صاحب العمل توفير سكن لائق ونظيف لعاملة المنازل ، حيث ينبغي أن تتوافر فيه الشروط التالية:

- ✓ غرفة خاصة للعاملة تستطيع إقفالها بمفتاح
- ✓ الكهرباء والتدفئة
- ✓ التهوية
- ✓ مياه صالحة للشرب
- ✓ دورات مياه ومرافق إستحمام قابلة للإقفال
- ✓ سرير ومرتب للنوم

7- أشكال أخرى من الإجازات

يحق لعاملة المنازل الحصول أيضًا على الإجازات التالية بعد إكمال سنة واحدة من الخدمة :

- أيام إجازة مرضية
- أيام لتقوم بمسؤولياتها العائلية
- أيام إجازة دراسية
- أشهر إجازة أمومة ، منها غير مدفوعة الأجر



الملحق رقم ٢: البنود الاختيارية من العقود النموذجية الوطنية

قمنا بإدراج بعض البنود التي وجدناها في العقود النموذجية لعاملات المنازل في مختلف دول العالم، وعلى الرغم من أن الاتفاقية رقم 189 وتوصية رقم 101 لا تشترطان أن تكون هذه البنود مشمولة في عقد العمل. يجب عليك النظر في البنود التي تريد إدراجها في عقد العمل النموذجي الخاص بدولتك، وكذلك يجب عليك النظر في البنود ذات الأهمية بالنسبة لك كعامل منزلية، ومحاولة التفاوض على هذه البنود مع صاحب عملك مع مرور الوقت.

1- تغيير شروط العقد

في حال التغير بشروط أو ببند العقد، ينبغي أن يتفق الطرفان بصورة خطية على هذا التغير.

2- الزيادة في الأجور

على صاحب العمل زيادة أجر عاملة المنازل بنسبة في المائة بعد إتمام كل سنة من سنوات العمل.

3- اللباس

يجب على صاحب العمل تزويد العاملة بالزي الرسمي مجاناً.



الملحق رقم ٢ : البنود الاختيارية من العقود النموذجية الوطنية

4- السلامة والصحة في مكان العمل

ينبغي على صاحب العمل :

- توفير ملابس ومعدات واقية مجاناً لعمال المنازل
- تعليم عاملات المنازل حول كيفية حماية صحتهم وسلامتهم في مكان العمل (على سبيل المثال، توضيح آلية استخدام الآلات والمواد الكيميائية لعمال المنازل)
- تسجيل العاملات لتغطية الإصابات أو الأمراض المهنية في حال كان لدى دولة مثل هذا القانون.

5- المساعدة المقدمة في حالات الطوارئ

- ❖ ينبغي على صاحب العمل توفير عدة الإسعافات الأولية .
- ❖ ينبغي على صاحب العمل تزويد العاملة بعنوان أقرب مركز شرطة وكذلك أقرب مركز للخدمة الطبية.
- ❖ ينبغي على صاحب العمل تزويد عاملة المنازل بمعلومات الاتصال وذلك لاستخدامها في حالات الطوارئ



الملحق رقم ٢: البنود الاختيارية من العقود النموذجية الوطنية

6- سفر صاحب العمل

ينبغي على صاحب العمل :

- ✓ إعطاء العاملة مدة كشعار بشأن خطط سفر صاحب العمل .
- ✓ تغطية أي نفقات تترتب على العاملة عند سفرها مع صاحب عملها .
- ✓ دفع أجر العامة حتى لو لم تُسافر مع صاحب عملها .

7- فترات الراحة الأسبوعية

ينبغي أن تحظى عاملة المنازل على الأقل على ساعة راحة متواصلة في الأسبوع، وسوف يكون يوم الراحة المعتاد هو

8- أيام العطل الرسمية

يمنح صاحب العمل عاملة المنازل يوم عطلة مدفوعة الأجر وذلك في أيام العطل الوطنية أو الرسمية التي تصادف يوم من أيام العمل المعتادة للعاملة .
يُدفع للعاملة مبلغ عن كل ساعة عمل في يوم العطلة الوطنية أو الرسمية.



الملحق رقم ٢ : البنود الاختيارية من العقود النموذجية الوطنية

9- المستحقات المتعلقة بإنهاء الخدمة

يدفع صاحب العمل للعاملة مبلغ عند إنهاء العقد .

10- المكافأة السنوية

ينبغي أن يمنح صاحب العمل مكافأة سنوية تبلغ أجر أسابيع / شهور .



المحلق رقم ٣ : السجل الزمني للدوام «سجل الوقت» وقسيمة الراتب

السجل الزمني للدوام "سجل الوقت" وقسيمة الراتب												
الاسم:										من تاريخ إلى تاريخ		
الأيام		ساعات العمل			مجموع الساعات			الأجر				
التاريخ	اليوم	وقت البدء	الإستراحات القصيرة	وقت الإنتهاء	اليومية	العادية (المنتظمة)	الإضافية	العطل	الساعات العادية	الساعات الإضافية	ساعات العطل	الإجمالي
1												
2												
3												
4												
5												
6												

[illegible]

القسم ٥:
التوصية رقم ٢٠١ لمنظمة
العمل الدولية



ما هي التوصية رقم ٢٠١ لمنظمة العمل الدولية ؟

- إن توصية منظمة العمل الدولية هي مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تُساعد الدول على تنفيذ الاتفاقية .
 - إن التوصية رقم ٢٠١ هي توصية تقوم بإرشاد الدول الأعضاء حول كيفية إنفاذ الاتفاقية رقم ١٨٩ ، وتختلف هذه التوصية عن الاتفاقية رقم ١٨٩ بأنها لا يلزم المصادقة عليها وكذلك لا تكون ملزمة للدول الأعضاء .
- يمكنك استخدام التوصية رقم ٢٠١ لشرح ما يجب على حكومتك القيام به لتطبيق أجزاء محددة من الاتفاقية رقم ١٨٩ بشكل كامل ، ففي بعض الحالات تقوم التوصية بشرح طرق مختلفة لمعالجة نفس المسألة .

تُغطي التوصية رقم ٢٠١ الأمور ذاتها التي تغطيها الاتفاقية رقم ١٨٩ وهي :

3. الحقوق الأساسية
 4. عقد العمل
 5. ظروف العمل الأساسية
 6. السلامة والصحة في مكان العمل
 7. الضمان الاجتماعي (الحماية الاجتماعية)
 8. توفير الحماية لعمال المنازل وخصوصاً عاملات المنازل المهاجرات
 9. تنظيم وكالات التوظيف (وكالات الإستخدام)
- كما تشمل التوصية حقوق أخرى .

الامور التي تنص عليها التوصية رقم ٢٠١ :

1. الحقوق الأساسية

ينبغي على الدول الأعضاء:

- التأكد من أن جميع القوانين والإجراءات تجعل من السهل على عاملات المنازل إنشاء منظماتهن الخاصة أو الانضمام إلى المنظمات التي يختارونها.
- النظر في دعم منظمات العمال المنزليين لتعزيز قدرة هذه المنظمات وتقويتها .
- وضع قواعد لحماية المعلومات الطبية الخاصة بعاملات المنازل وحماية العاملات اللاتي يجب أن يخضعن لفحوصات طبية لأغراض العمل .
- حماية العاملات من إجبارهن على إجراء فحص فيروس نقص المناعة المكتسبة أو فحص الحمل أو إخبار صاحب العمل بوضعهن من حيث نتيجة فحص الإصابة بفيروس نقص المناعة المكتسبة أو فحص الحمل.



- مشاركة المعلومات حول الأمراض المحتملة التي قد تؤثر على عاملات المنازل وكذلك المبادئ التوجيهية المتعلقة بالممارسات الصحية الجيدة والفحص الطبي المتعلق بالعمل .
- ضمان عدم قيام الأطفال بأنواع من العمل المنزلي تلحق الأذى بصحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقيهم.
- حماية الأطفال العاملين في المنازل الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة عن طريق تحديد ساعات عملهم، ومنعهم من العمل ليلاً، وفرض قيود على العمل الذي يتطلب الكثير من العمل (الشاق بدنياً أو نفسياً).
- التحقق من ظروف عمل الأطفال وعيشهم ومراقبتهم .
- توفير آليات لتقديم الشكاوى وتوفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية لمساعدة عاملات المنازل اللاتي تعرضن للإساءة أو التحرش أو سوء المعاملة.



2. عقد العمل

ينبغي على الدول الأعضاء:

- توفير المساعدة المناسبة لعمال المنازل لضمان أن تفهم العائلات مضمون شروط وظروف عملهن.
- يجب على الدول الأعضاء وضع عقد عمل نموذجي وجعله متاحاً لأصحاب العمل والعمال والمهجر .
- بالإضافة إلى الأمور الواردة في الاتفاقية رقم ١٨٩ ، ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي :
 3. وصف للمهام .
 4. الإجازة المرضية وأي إجازة شخصية أخرى .
 5. أي مدفوعات أخرى يحق لعمالة المنازل الحصول عليها.
 6. أي مدفوعات عينية وقيمتها النقدية.
 7. تفاصيل المسكن المُقدم .
 8. أي إقتطاعات مسموح بها من أجر العاملة.



3. ظروف العمل الأساسية

ينبغي على الدول الأعضاء:

- توجيه أصحاب العمل والعمال إلى تسجيل ساعات العمل وساعات العمل الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط بطريقة صحيحة ودقيقة، ويجب أن تكون العلامات قدرات على الوصول إلى هذه السجلات بسهولة.
- تنظيم فترات وقت الاحتياط (تحت الطلب) من خلال تحديد الحد الأقصى لساعات البقاء في الاحتياط في الأسبوع أو الشهر أو السنة، وكذلك تنظيم معدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط، ويجب أن تحصل العلامات على فترة راحة تعويضية إذا تعرضت فترة الراحة العادية للإنقطاع بسبب البقاء في الاحتياط.
- تنظيم العمل الليلي من خلال تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الليلي، ومعدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات العمل الليلي، وكذلك يجب أن تحصل العلامات على فترة راحة تعويضية إذا تعرضت فترة الراحة العادية للإنقطاع بسبب العمل الليلي.
- ضمان أن يكون الطرفان (صاحب العمل والعاملة) قادرين على الاتفاق على يوم الراحة الأسبوعية، مع مراعاة المتطلبات الثقافية والاجتماعية والدينية لعمال المنازل.
- ضمان تمتع العلامات بفترة راحة تعويضية وذلك لتعويض الوقت اللاتي عملن فيه خلال فترة راحتهم اليومية أو الأسبوعية، بصرف النظر عن أي تعويض مالي مقابل هذا العمل.
- السماح للعلامات بتجميع أيام الراحة الأسبوعية الخاصة بهن من خلال العمل لمدة تصل إلى ١٤ يومًا ومن ثم أخذ أيام الراحة على شكل أيام متواصلة.



- ضمان عدم اعتبار الوقت التي تقضيه عاملات المنازل في مرافقة الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهن السنوية مدفوعة الأجر .
- وضع حد إجمالي لنسبة الأجر التي يمكن أن تدفع عيناً، والتأكد من أن قيمة الدفعة محسوبة بشكل عادل، وكذلك حصر المدفوعات العينية بتلك التي تتناسب مع الاستخدام الشخصي للعاملة ومصلحتها .
- ضمان عدم قيام أصحاب العمل بفرض أجور مقابل الإقامة على عاملات المنازل اللاتي طُلب منهن الإقامة في مسكن توفره الأسرة.
- ضمان عدم قيام صاحب العمل بتقاضي أي مبلغ من العاملات مقابل المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المنزلي (مثل الزي الرسمي والأدوات والقفازات ومعدات الحماية) .
- ضمان إعطاء أصحاب العمل عاملات المنازل قسيمة راتب توضح الأجر الإجمالي المستحق لهن، وكذلك ضمان أن يوضح أصحاب العمل للعاملات أي اقتطاعات من الأجر.
- ضمان أن يكون لدى عاملات المنازل غرفة خاصة مستقلة مع أثاث وذات تهوية وإضاءة مناسبة، ويجب أن تكون الغرفة مجهزة بقفل ومفتاح يُعطى للعاملة، وكذلك يجب أن تكون العاملة قادرة على استخدام المرافق الصحية.
- ضمان قيام أصحاب العمل بتوفير وجبات طعام جيدة النوعية وبكميات كافية تتلاءم إلى حد معقول مع المتطلبات الدينية والثقافية للعاملة .

4. السلامة والصحة في مكان العمل

ينبغي على الدول الأعضاء:

- حماية عاملات المنازل عن طريق القضاء على المخاطر والأخطار المرتبطة بالعمل.
- وضع طرق ملائمة لتفتيش مكان العمل، وفرض عقوبات على أصحاب العمل الذين ينتهكون قوانين السلامة والصحة المهنية.
- جمع البيانات والإحصاءات عن عاملات المنازل اللاتي يتعرضن للحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل المنزلي.
- تقديم الإرشاد لعمالات المنازل ومشاركتهن المعلومات المتعلقة السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.

5. الضمان الاجتماعي

ينبغي على الدول الأعضاء:

- تسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتعلق بعمالات المنازل العاملات لدى عدة أصحاب عمل.
- العمل مع دول أخرى لضمان أن يكون بإمكان عاملات المنازل اللاتي يحق لهن الحصول على المستحقات والمزايا في دولة ما على المطالبة بها في الدولة التي يعشن فيها.
- إدراج مجموع أجور العاملات (النقدية والعينية) عند حساب اشتراكات الضمان الاجتماعي ومستحقاته.

6. توفير الحماية لعمال المنازل و خصوصاً عاملات المنازل و المهاجرات

ينبغي على الدول الأعضاء:

- توعية عاملات المنازل بحقوقهن وسبل الانتصاف القانونية المتاحة في الدولة المضيفة باللغات التي يفهمونها قبل مغادرتهن لوطنهم .
- وضع قواعد واضحة ومحددة حول الوقت الذي سيحصل فيه عاملات المنازل على الحق في عودتهم إلى وطنهم عند إنتهاء عقدهم .
- إنشاء خدمة هاتفية وطنية (خط اتصال مباشر) بلغات مختلفة لصالح عاملات المنازل اللاتي يحتجن إلى المساعدة.
- تمكين عاملات المنازل المهاجرات من القيام بزيارة منزل العمل قبل البدء بالعمل .
- إنشاء شبكة إسكان لإستخدامها في حالات الطوارئ .
- تثقيف أصحاب العمل وتوعيتهم بواجباتهم تجاه عاملات المنازل ، بمن فيهم عاملات المنازل المهاجرات .
- تسهيل آليات تقديم عاملات المنازل للشكاوى على صاحب العمل أو تسهيل ذهاب عاملات المنازل إلى المحكمة لتسوية المنازعات ، بحيث يجب أن يكون بإمكان عاملات المنازل المهاجرات متابعة القضية أو الشكاوى بعد عودتهم إلى وطنهم ..



- العمل مع الدول الأخرى لإبلاغ عاملات المنازل المهاجرات بحقوقهن قبل مغادرتهم لوطنهم للعمل في دولة أخرى .
- تخصيص بعض الأموال لتغطية رسوم المساعدة القانونية لعمالات المنازل وتزويدهن بالخدمات الاجتماعية اللازمة .
- وضع قواعد محددة تسمح لمفتشي العمل بدخول منزل الأسرة التي تعمل فيها العاملة المنزلية وفي الوقت نفسه تحترم خصوصية حياة صاحب العمل .
- وضع سياسات ومدونات سلوك من أجل الدبلوماسيين ترمي إلى منع انتهاكات حقوق عاملات المنازل .

7. تنظيم وكالات التوظيف (وكالات الإستخدام)

- ينبغي على الدول الأعضاء العمل مع الدول الأخرى لمراقبة وكالات التوظيف .



8. معالجة القضايا الأخرى التي تؤثر على عاملات المنازل

ينبغي على الدول الأعضاء:

- ضمان حصول عاملة المنازل على حقوق مماثلة لحقوق العاملات في القطاعات الأخرى في حالة إعسار صاحب العمل أو وفاته .
- ضمان قيام أصحاب العمل بدفع أي مبالغ مستحقة لعمالات المنازل عند إنهاء العمل وخلال فترة قصيرة .
- ضمان منح عاملات المنازل اللاتي تعشن في منزل صاحب العمل فترة إشعار معقولة وفترة. توقف معقولة في حالة إنهاء عملهن بمبادرة من صاحب العمل وذلك لتمكينهن من البحث عن عمل ومكان إقامة جديدين .
- تعزيز برامج التدريب الخاصة بعمالات المنازل وذلك لتحسين مهاراتهم وفرص عملهن.
- مساعدة عاملات المنازل على تحقيق التوازن بين عملهن ومسؤولياتهن الأسرية.
- تحسين أنظمتها الخاصة بجمع البيانات الضرورية المتعلقة بالعمل المنزلي.



كيف يمكن لدول لأعضاء العمل على إنقاذ التوصية ٢٠١ ؟

ولحماية عمالات المنازل، ينبغي على الدول الأعضاء :

- إنفاذ التوصية رقم ٢٠١ من خلال القوانين والسياسات والاتفاقات الجماعية وغيرها من التدابير.
- التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال قبل اعتماد هذه التدابير..
- العمل مع الدول الأخرى وكذلك العمل مع سفاراتها الخاصة في الخارج في بعض الحالات.

٥. أثر فيروس كورونا المستجد
(كوفيد-١٩) على عاملات
المنازل المهاجرات



مقدمة:

أصبحت العمالات المهاجرات حول العالم في الصفوف الأمامية لمواجهة جائحة كوفيد-19، ورغم الأهمية الحيوية للوظائف التي يعملن بها، فهي متدنية الأجور ومصدر للخطر. فمنهن العاملات في القطاع الصحي والرعاية والممرضات وعمال النظافة وغسيل الملابس، تلك الأعمال التي تجعلهن عرضة لخطر الإصابة بفيروس كورونا. ويأتي ذلك في وضع تواجه فيه العاملة المهاجرة أصلاً مصاعب جمة في مواجهة مختلف أنواع التمييز وعدم المساواة وقيود النوع الاجتماعي التي تفرضها سياسات الهجرة وأشكال العمل غير الآمنة والعنصرية وكراهية الأجانب.

تلقي جائحة فيروس كورونا المستجد كوفيد-19 أثراً غير متناسب على النساء في جميع أنحاء العالم، إلا أن عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط يمثلن واحدة من أكثر المجموعات المتعرضة لأثار الجائحة على وجه الخصوص. وكانت تدفقات هجرة العاملين إلى الشرق الأوسط قد بدأت في أوائل سبعينيات القرن العشرين. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن ٢ مليون عامل يعملون في الخدمة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي التي تضم البحرين والكويت وعمان وقطر والسعودية والإمارات العربية المتحدة إضافة إلى دول عربية أخرى وهي الأردن ولبنان. وتمثل النساء غالبية المهاجرين العاملين في المنازل ويغدن من البلدان الآسيوية والأفريقية مثل سريلانكا والفلبين وبنغلاديش ونيبال وإندونيسيا وكينيا وإثيوبيا.



في الشرق الأوسط، تُنظّم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال المهاجرين من خلال نظام الكفالة الذي يرهّن وضع هجرة العامل بصاحب العمل، فيجد العامل المهاجر نفسه في وضع الاعتماد الكامل على رب عمله في تأمين معاشه وإقامته. ورغم المساهمة الكبيرة التي يقدمها العمال المهاجرون إلى الاقتصاد والرفاه الاجتماعي لكل من بلدانهم الأصلية والمضيقة، فلا تلقى تلك المساهمة حقها في التقدير والاعتراف. ثم إنّ غياب الحماية القانونية واختلال موازين القوى بين صاحب العمل والعامل يضعان عاملات الخدمة المنزلية في دائرة خطر التعرض لعدة أمور منها العنف القائم على النوع الاجتماعي.

ويزداد الخطر الذي تواجهه العاملات المهاجرات بفقد سبل عيشهن وانتهاك حقوقهن في العمل والتعرض لأشكال من انتهاك حقوق الإنسان والإصابة بفيروس كورونا. كما أنهن يعملن على الأرجح في الاقتصاد غير الرسمي ولا سيما الخدمة المنزلية وقطاع الرعاية بموجب عقود عمل غير آمنة، محرومات من حق الإجازات مدفوعة الأجر ولا حتى القدرة على العمل من المنزل. ويغلب عليهن العمل بدوام جزئي قصير الأجل في وظائف لا تخضع للتأمين الاجتماعي، مما يعني محدودية تغطيتهن في شبكات الأمان الاجتماعي الضرورية لتعويض العمال عن فقدان مصدر دخلهم، بل قد تتعدهم تلك التغطية أساساً، فضلاً عن محدودية أو انعدام إمكانية حصولهن على الرعاية الصحية وخدمات حماية الأمومة.



يتناول هذا التقرير بالتفاصيل بعض آثار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) على عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط:

إذ يلقي الضوء في البداية على تأثيرات نظام الكفالة على الصحة العامة لعمالات المنازل المهاجرات ورفاههن في ظل فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩)، ثم يبحث على وجه الخصوص في تزايد خطر تعرض العاملات المهاجرات للعنف القائم على النوع الاجتماعي في ظل فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات في سعيهن للوصول إلى الخدمات الأساسية، وأخيراً، يخلص التقرير بطرح عدد من التوصيات للمنظمات للحد من هذه المخاطر وتعزيز الاستجابة الآمنة لاحتياجات عاملات المنازل المهاجرات في إطار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩).

تأثيرات نظام الكفالة على عاملات المنازل المهاجرات في أثناء فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩)

تواجه عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط عدداً كبيراً من المخاطر التي تتزايد حدتها بسبب نظام الكفالة وجائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩)، ويسلط هذا القسم من التقرير الضوء على (١) بعض أشد المخاطر التي تواجهها العاملات في ظل نظام الكفالة، (٢) وازدياد تردّي هذه المخاطر بسبب فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩).

1. المخاطر الأكثر شيوعاً بين عاملات المنازل المهاجرات في ظل نظام الكفالة

تستثني تشريعات العمل الوطنية، بموجب نظام الكفالة، عاملات المنازل المهاجرات، لتترك رفاههن ومدى الالتزام باحترام حقوقهن الإنسانية الأساسية رهناً بإحسان صاحب العمل، الذي يمنحه نظام الكفالة قدرًا هائلاً من النفوذ والسيطرة لدرجة شبيهها البعض بالإتجار بالبشر لغايات الاستغلال في العمل.

وتؤثر النظرة القائمة على النوع الاجتماعي إلى العمل المنزلي في التقليل من قدر ذلك العمل الذي تؤديه عاملات المنازل المهاجرات. ورغم احترام بعض أصحاب العمل كرامة عاملات المنازل وحقوقهن، ما زالت الانتهاكات ظاهرة منتشرة تتجسد على أرض الواقع بعدة ممارسات يركبها أصحاب العمل بحقوقهن، منها العمل القسري والتمييز العنصري ومختلف أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي. ونظراً لغياب أشكال الحماية القانونية لعمال المنازل المهاجرات، غالباً ما تُرتكب مثل هذه الانتهاكات دون رادع أو عقاب.

وكثيراً ما تقع عاملات المنازل المهاجرات ضحية للإيذاء إذا حاولن الفرار من أوضاع الاستغلال والإساءة؛ إذ تُلغى تأشيرتهن وتُدرج اسماءهن في قوائم المهاجرين غير النظاميين. وإذا قبضت الشرطة عليهن، فتصبح الاحتمالية واردة في نقلهن إلى مراكز الاحتجاز تهديداً لترحيلهن. وقد يتعرضن، قبل احتجازهن وفي أثناءه، إلى العنف الذي يمارسه رجال الشرطة وغيرهم من قوات الأمن ضدهن.

أما عاملات المنازل المهاجرات اللائي يتمكنّ من الإفلات من رقابة السلطات بلا وثائق رسمية، ومن غير تصاريح العمل، تجد كثير منهن أنفسهن في مواقف شديدة الضعف قانونياً واجتماعياً، فيعيشن في غالب الأحيان في شقق مستأجرة مكتظة بالعاملات الأخريات اللائي لا يملكن وثائق رسمية ويعتمدن على العمل اليومي غير المستقر ليعشن عيشة الكفاف.



2. التحديات والمخاطر أمام العاملات المهاجرات:

فقدان سبل كسب الرزق

- تُقَدَّر منظمة العمل الدولية أنَّ أرقام البطالة العالمية قد ترتفع بما يقارب ٢٥ مليوناً نتيجة لكوفيد-١٩ مؤثرة تأثيراً غير متناسب في أمن مصدر دخل النساء والمهاجرين والمجتمع عامة.
- تشير التقارير إلى أنَّ العاملات المهاجرات يفقدن وظائفهن بأعداد كبيرة في بعض القطاعات، فيما أنهن يعملن في العادة في الاقتصاد غير الرسمي في ظروف غير مستقرة دون عقود عمل رسمية وفي مهن لا تخضع كثيراً لقوانين العمل، يسهل على أصحاب العمل إنهاء خدماتهن دون أي تردد سعياً منهم لمواجهة الانكماش الاقتصادي الناجم عن جائحة كوفيد-١٩.
- تتعرض العاملات المهاجرات في قطاع العمل غير الرسمي إلى خطر فقدان وظائفهن بسبب الانكماش الاقتصادي، ما يترك كثيراً منهن في طي النسيان إزاء تصريحات عملهن ووضع تأشيراتهن كما تزداد درجة الشكوك بشأن احتمالات حصولهن على الدخل ومكان للسكن.



زيادة متطلبات العمل ومسؤوليات الرعاية.

- تعيش عاملات المنازل المهاجرات غالباً في بيوت مخدوميهن، فيتولين مسؤوليات التنظيف والطهي ورعاية الأطفال وكبار السن في الأسرة، وبغياب الحماية القانونية عن هؤلاء العاملات، ليس هناك في الواقع الفعلي حدود لعدد ساعات العمل اليومية التي قد يُكَلَّفَن بها وليس لهنّ الحق في الإجازات المرضية مدفوعة الأجر ولا الإجازات السنوية ولا حتى إجازات الوضع للأمهات. وإذا كان صاحب العمل لا يحترم حقوق الإنسان الأساسية للعاملة، فقد تتعرض للحرمان من الراتب أو النوم أو مصادرة جواز سفرها أو الحجز القسري أو كل ذلك في الوقت نفسه.
- وفي بعض المنازل، سيزيد فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) من تردي الظروف المسببة الموجودة من قبل الأزمة. فعلى سبيل المثال، قد يُطلَب إلى العاملات تأدية مزيد من الواجبات مثل تنظيف المنازل وتعقيمها وقد يؤدي ذلك إلى إصابتهن بالحرق أو الطفح الجلدي أو غيرها من الإصابات نتيجة استخدام منتجات التنظيف قوية المفعول. وعلاوة على ذلك، بحلول شهر رمضان، زادت أعباء العمل على كثير من عاملات المنازل إلى درجة أكبر من الطبيعي لعدم قدرة مخدوميهن على تعيين مزيد من العاملات.



انخفاض الحوالات:

- تمثل الحوالات أساساً لبقاء كثير من العائلات والمجتمعات في جميع أنحاء العالم على قيد الحياة. وتقدر إحدى التحليلات التي أجريت مؤخراً أنَّ الحوالات ستسجل انخفاضاً بنسبة سبعة بالمائة في عام ٢٠٢٠ مقارنةً بعام ٢٠١٩، إذ ستنخفض الحوالات من ٧٦ مليار دولار إلى ٧٠ مليار دولار.
- ستُخدَم الحوالات التي ترسلها العاملات المهاجرات في العادة لتلبية احتياجات الحياة من تعليم وصحة وغيرها من سبل كسب الرزق للعائلات والمجتمعات في بلدانهم الأصلية. وتمثل هذه الحوالات في الغالب بديلاً يسد ضعف الحماية الاجتماعية في البلدان ذات أنظمة الرعاية العامة المحدودة. وتأثير فقدان هذه الحوالات سيكون أكثر شدة على العائلات الفقيرة ذات الفرص الضئيلة في الحصول على الحماية الاجتماعية.
- مع فقدان أعداد كبيرة من المهاجرات العاملات لوظائفهن نتيجة الركود الاقتصادي العالمي الناجم عن كوفيد-١٩، سيكون الأثر كارثياً في الأفراد والاقتصادات المحلية التي تعتمد على الحوالات كمصدر للدخل.



تزايد مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي الممارس ضد عاملات المنازل المهاجرات على مستوى الأسرة التي يعلمن لديها.

1. قبل فرض القيود على الحركة في الشرق الأوسط، اعتاد أفراد الأسرة على قضاء أوقاتهم خارج المنزل إما في المدرسة أو العمل أو في الأماكن الترفيهية. وكان ذلك يقلل من تعرض عاملات المنازل المهاجرات لإساءة أفراد الأسرة، أما الآن فأصبحت الأسرة تقضي معظم وقتها داخل المنزل. ولم يقتصر أثر ذلك على مجرد زيادة فرص تعامل أصحاب العمل وأطفالهم وأقاربهم المسيئين لعمالات المنازل المستضعفات، بل ازدادت عوامل التوتر التي يتعرضن لها ومن ثمّ قد يؤدي ذلك إلى زيادة وتيرة تعرضهن للسلوكات المسيئة وزيادة قساوتها. وفي لبنان، بدأت بالفعل كثيراً من التقارير الإعلامية بالظهور لتوثق حالات تعرض عاملات المنازل المهاجرات للإساءة في أثناء الإغلاق الكامل في البلاد، إذ تشير إلى تعرض عاملات المنازل إلى الإساءة المعنوية والجسدية والاقتصادية والجنسية فضلاً عن إفراط صاحب العمل في طلب الخدمة من العاملات.
2. يزيد كوفيد-19 من تردي ظاهرة العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الاجتماعي الممارسين بحق العاملات المهاجرات في جميع مراحل الهجرة وعلى الأخص منهن المهاجرات غير النظاميات أو الأقليات الجنسية والقائمة على أساس النوع الاجتماعي اللائي لا يُرجح أن يبلغن عن هذا العنف بسبب التمييز أو خوفاً من الاعتقال أو الترحيل.
3. أظهرت الأوبئة السابقة أن النساء والفتيات يمنّ فيهنّ المهاجرات تعرضن لخطر كبير للتعرض للعنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف الذي يمارسه الشريك الحميم والاستغلال الجنسي والإساءة. فقد كشفت جائحة إيبولا، على سبيل



المثال، أن مختلف أشكال العنف تتفاقم في أوضاع الأزمات ومنها الإتجار بالبشر وزواج الأطفال والاستغلال الجنسي والإساءة، ومن المرجح أن يؤدي كوفيد-19 إلى ظهور توجهات مماثلة للعنف في الوقت الحاضر وسيؤثر خاصة على النساء والفتيات المهاجرات بالنظر إلى أنهن يعشن في أوضاع الاستضعاف.

الحد من حرية الحركة:

1. يمنع حظر السفر والقيود المفروضة عليه العمال المهاجرات من العودة إلى بلدانهم الأصلية، إذ أصبح السفر عبر الحدود أمراً أكثر تعقيداً وصعوبة. ويشمل ذلك إجراءات الفحص الطبي ومتطلبات الحصول على شهادة صحية لدخول أي دولة. أما أولئك اللائي يرغبن في العودة إلى بلدانهم قد يقررن عدم السفر مخافة ألا يُسمح لهن من العودة إلى البلدان التي يعملن بها مرة أخرى.
2. قد تواجه العمال المهاجرات اللائي لا يستطعن العودة إلى البلدان التي كن يعملن بها بسبب القيود المفروضة على السفر خطر فقدان سبل كسب رزقهن بالكامل في ظل غياب الحماية الاجتماعية، وكذلك الأمر لعائلاتهن التي قد تفقد مصدر رزقها الوحيد المتمثل في الحوالات المالية.
3. في بعض البلدان، أدى إغلاق المدينة أو المنطقة أو الدولة وإغلاق الأعمال إلى تحركات جماعية للمهاجرين الساعين إلى العودة إلى بلدانهم مما أدى إلى زيادة خطر انتقال العدوى بمرض كوفيد-19 بين الناس وانتشاره في المناطق الأقل استعداداً والأضعف قدرة على الاستجابة.



غياب الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية:

1. تعاني المهاجرات وخاصة أولئك اللائي يعملن في الاقتصاد غير الرسمي من محدودية الوصول إلى الحماية الاجتماعية أو انعدامها وكذلك الحال فيما يخص الرعاية الصحية وخدمات حماية الأمومة نظراً لعددهن شمولهن في التأمين الاجتماعي.
2. قد تتردد العاملات المهاجرات اللائي لا يحظين بالرعاية الصحية أو المهاجرات غير النظاميات في الالتزام بفحوصات الكشف الطبي والفحوصات والإجراءات العلاجية خوفاً من أن يؤدي ذلك إلى كشف أمرهن لدى السلطات عند التحقق من وثائقهن الثبوتية وما يتبع ذلك من احتمالية تغريمهن أو القبض عليهن أو اعتقالهن أو ترحيلهن.
3. أصبحت الصحة الجنسية والإنجابية للعاملات المهاجرات في خطر نظراً لغياب التأمين الصحي وعدم إمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية، بل استُنِفَت موارد الأنظمة الصحية لأقصى طاقتها بسبب كوفيد-19. ومثال ذلك الولايات المتحدة الأمريكية التي تتمتع بمنظومة رعاية صحية تابعة للقطاع الخاص بالكامل، ومع ذلك تشير التقديرات إلى أن نسبة ٢٠ بالمائة من كل المهاجرين لا يغطيهم التأمين الصحي (مقارنة بنسبة ٨,٥ بالمائة من غير الخاضعين للتأمين الصحي من إجمالي عدد السكان)، ويُتَوَقَّع أن تزداد هذه النسبة كثيراً للمهاجرين غير النظاميين.

الضغوط النفسية على عاملات المنازل وعاملات الرعاية:

1. تتعرض العاملات المهاجرات إلى خطر فقدان وظائفهن نتيجة لكوفيد-١٩ إذ يعملن غالباً في العمالة غير الرسمية وكثيراً ما لا يُسجّلن في حماية العمال بل يُستثنَيْن منها. وما يجعل عاملات المنازل المهاجرات أكثر استضعافاً في أثناء الجائحة هو غياب آليات المساعدة والحماية وانتشار العزلة الاجتماعية نتيجة الاختلافات اللغوية والثقافية فضلاً عن محدودية توافر المعلومات الدقيقة.
2. تواجه عاملات المنازل المهاجرات خطراً كبيراً للتعرض للإساءة ما يجعلهن عالقات لا يستطيعن الوصول إلى أوطانهن نتيجة زيادة القيود المفروضة على السفر.
3. تواجه المهاجرات العاملات في المنازل اللائي يعتنين بالأطفال والمرضى وكبار السن خطورة متزايدة للإصابة بفيروس كورونا نظراً لتزايد احتمال مخالطتهن المباشرة لأشخاص ربما يكونون مصابين بمرض فيروس كورونا (كوفيد-١٩).

الوصول إلى الخدمات في ظل فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)

تلقي ظروف العمل المستغلة التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات أثراً كارثية في صحتهن ورفاههن.. وكثيراً ما يُعزَلْنَ مفتقرات إلى الدعم الاجتماعي والمجتمعي. ولا تتحدث كثير من العاملات المهاجرات لغة البلد الذي يعشن فيه، وبالكاد يعرفن شيئاً عن حقوقهن في ظل نظام الكفالة، وعندما يتعرضن للعنف القائم على النوع الاجتماعي أو غيره من أشكال الأذى قد يُدفعوا خطأ إلى الاعتقاد بأنه ليس لهنّ الإبلاغ عن هذه الحوادث أو الحصول على المساعدة. وهو ما يزيد عزلتهن.

ومن جهة أخرى، ليست جميع عاملات المنازل المهاجرات ممن يستطعن الوصول إلى الهواتف أو التكنولوجيا أو الإنترنت، وبما أنهن يقضين أوقاتهن داخل المنزل، تعجز كثير منهن على التواصل مع الآخرين أو مع عائلاتهن في بلدانهن الأصلية. وعلاوة على ذلك، ينطوي على عدم توافر إمكانية الوصول إلى التكنولوجيا والمعلومات عجز عاملات المنازل المهاجرات عن الحصول على المعلومات باللغة الأهمية حول الخدمات التي يمكن أن يستغدن منها في حالة التعرض للعنف القائم على النوع الاجتماعي، وقد لا يستطعن التواصل مع المنظمات أو أفراد آخرين من جالياتهن للإبلاغ عن حوادث العنف القائم على النوع الاجتماعي أو حتى للحصول على المساعدة عند الحاجة



الخطوات و الإجراءات الموصى بها لخفض من المخاطر و الإستجابة لها:

- إبلاغ العمال بأمر كوفيد-١٩ و تزويدهم بمعلومات بلغة يفهمونها.
- دفع أجور العمال بالكامل، بالوقت المحدد و بالدولار الأمريكي أو بمعدل صرف الدولار بالسوق.
- تأمين الوصول إلى الرعاية الصحية و الوصول إلى الدعم النفسي الإجتماعي، و إخطار السفارة المعنية و المنظمات الأهلية التي تقدم الخدمات إلى العمال المهاجرين في حال تعرضوا لخطر يهدد صحتهم.
- إذا كان إختبار العمال المهاجرين إيجابياً بالنسبة ل كوفيد-١٩، فينبغي احترام حقهم في إجازة مرضية مدفوعة الأجر دون إنهاء العقد.
- تفعيل وتعزيز أنظمة تقديم خدمات الحماية من العنف القائم على النوع الاجتماعي لعمال المنازل المهاجرات في ظل فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩).
- ازادت احتمالية التعرض للاستغلال الجنسي والعنف الذي يمارسه مسؤولو الدولة والحراس المسلحون الذين يسيئون استخدام سلطاتهم ضد المهاجرات عند المعابر الحدودية.



- تعريف عاملات المنازل بكوفيد-١٩ وتزويدهنّ بمواد ومعلومات باللغة التي يفهمونها.
- إدراج برنامج العمل و جدول مناورات العاملات بطريقة عقلانية، وعادلة و إنسانية ما يوفّر لهنّ فترات راحة يومية و إسبوعية. و هذا أمر يكتسب أهمية بالوضع الراهن بما أنّ أعضاء الأسرة متواجدون جميعهم فاليبيت طوال الوقت.
- إطلاق حملات المناصرة مع الحكومات وأصحاب العمل.
- لا بد من إمداد العاملات المهاجرات بالمعلومات والإرشادات حول كيفية إرسال الحوالات المالية رقمياً للمساعدة في سدّ الفجوة الرقمية المستمرة بين الجنسين.

العاملات المنزليات المُهاجرات دليل تدريبي

عمان، الاردن

أيميل : info@ituc-arabtradeunion.org
www.arabtradeunion.org



Arab Trade Union