

◀ جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين في الشرق الأوسط:

التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية
منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال
المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩)



موجز إقليمي

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١

◀ جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين في الشرق الأوسط:

التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية منظمة
العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١
(رقم ١٨٩)

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها، وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي بجنيف، CH-1211 Geneva 22, Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني rights@ilo.org : والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض، ويمكن زيارة www.ifrro.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: موجز إقليمي: جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين: التقدم والاتفاق في الدول العربية بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩)

ISBN: 9789220361610 (print)

9789220361627 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتماشى مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

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

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال ذكر أي شركات أو منتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

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

منظمة العمل الدولية / المكتب الإقليمي للدول العربية

ص.ب. ٤٠٨٨، رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠

بيروت، لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

ملخص تنفيذي

هناك حوالي ٦,٦ مليون عامل منزلي فوق سن الـ ١٥ في دول الشرق الأوسط العربية (سيشار إلى هذه الدول لاحقاً بالدول العربية) ^١ يمثلون حوالي ٨,٧ في المئة من إجمالي عدد العمال المنزليين في العالم. يشكل القطاع نسبة كبيرة من العمالة في المنطقة، إذ يمثل ١٢,٣ في المئة من إجمالي العمالة (مقارنة بـ ٢,٣ في المئة في العالم). وتبرز أهمية هذا القطاع بشكل أكبر في دول مجلس التعاون الخليجي، حيث يمثل ما بين خمس ورُبُع القوى العاملة في معظم البلدان. في حين يفوق عدد الرجال عدد النساء العاملات في المنازل في المنطقة (إذ يمثلون ٦٣,٤ في المئة من القطاع)، كما يعتبر العمل المنزلي قطاعاً هاماً جداً لتوظيف النساء، إذ تمثل عاملات المنازل ٣٢,٤ في المئة من عمالة النساء (٣٤,٦ في المئة من العاملات) في الدول العربية.

ورغم تزايد الطلب على الخدمات التي يقدمها العمال المنزليون، فإن هذه المجموعة من العمال هي أيضاً من بين أكثر الفئات التي لا تتمتع بالحماية الكافية، إذ غالباً ما يتم إقصاؤها عن نطاق الحماية الفعلية التي توفرها قوانين العمل الوطنية. ويؤدي ارتفاع عدد العاملين في قطاع العمل المنزلي غير الرسمي إلى تفاقم وضع العمل بالنسبة للعمال المنزليين. ففي الدول العربية، يستبعد ٩٩,٧ في المئة من عمال المنازل من الحماية الاجتماعية، وهي أعلى نسبة من أي منطقة في العالم، مقارنة بـ ٦٠ في المئة من جميع العمال الآخرين (غير المنزليين) في المنطقة.

إنّ هذا الموجز الإقليمي للدول العربية المبني على التقرير العالمي لمنظمة العمل الدولية حول جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين: التقدم والآفاق في الدول العربية بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، ينظر في وضع العمال المنزليين في الدول العربية، في ضوء اتفاقية العمال المنزليين لعام ٢٠١١ (رقم ١٨٩) (المشار إليها فيما بعد بـ «الاتفاقية ١٨٩») والتوصية رقم ٢٠١ المرافقة لها (المشار إليها لاحقاً بـ «التوصية ٢٠١») التي اعتمدها مؤتمر منظمة العمل الدولية منذ عقد من الزمن. ويقدر الموجز العدد الحالي للعمال المنزليين في المنطقة، ومستويات العمل الرسمي (النظامي) ودرجة تحقيق الحماية القانونية والاجتماعية للعمال المنزليين، كما يحدد المجالات الممكنة للإصلاح مستقبلاً بما في ذلك تطبيق التشريعات وإنفاذها.

في العقد الماضي، أدخلت الغالبية العظمى من البلدان في منطقة الدول العربية بعض تدابير الحماية للعمال المنزليين تماشياً مع الاتفاقية ١٨٩ والتوصية ٢٠١، وذلك إما من خلال إدراج العمال المنزليين في قانون العمل أو في قوانين منفصلة أو أنظمة ثانوية تتعلق بالعمالة المنزلية. بالإضافة إلى ذلك، أدخلت العديد من الدول عقود عمل موحدة للعمال المنزليين. لذا لا ينبغي التقليل من هذه الأشكال من الحماية. مع ذلك، ونظراً لأنها عادة ما توفر معايير أقل للعمال المنزليين من أولئك المشمولين بالحماية الكاملة وفقاً لقانون العمل، يجب أن ينصب التركيز الرئيسي على تفعيل المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٨٩، والتي بموجبها ينبغي على الدول اتخاذ التدابير اللازمة لضمان مساواة المعاملة بين العمال المنزليين والعاملين بشكل عام في ما يتعلق بساعات العمل العادية، وتعويضات العمل الإضافي، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر (وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة خصائص العمل المنزلي). وفي سياق بعض ظروف العمل، مثل الحق في يوم راحة أسبوعياً، أدت الإصلاحات القانونية في الدول العربية إلى تقليص الفجوة في الحماية القانونية بين العمال المنزليين والعمال الآخرين. ومع ذلك، فيما يتعلق بمعظم حقوق العمل الأخرى، لا تزال الحماية القانونية للعمال المنزليين غير كافية. وفي معظم بلدان المنطقة، يعني ذلك زيادة الحد الأقصى لساعات العمل، و عدد أيام منخفض للإجازة السنوية، وانخفاض الحد الأدنى للأجور، وشبه غياب لتغطية الضمان الاجتماعي.

علوّة على ذلك، واستناداً إلى البيانات المحدودة المتاحة، يبدو أنه لا تزال هناك فجوات كبيرة في تنفيذ القانون، مما يعني أن ساعات عمل العمال المنزليين في المنطقة هي من بين الأطول في العالم، بينما يتم استبعادهم في الوقت ذاته من الحماية الاجتماعية.

ونظراً لكون قطاع العمل المنزلي كثيف العمالة ولبّي الاحتياجات المنزلية الأساسية والمتنامية لخدمات الرعاية المباشرة وغير المباشرة، فإن بإمكانه أن يكون مصدرًا هاماً للتوظيف في فترة الانتعاش الاقتصادي ما بعد مرحلة وباء كورونا. لذلك ينبغي أن تركز الإصلاحات في العقد القادم في المنطقة على تغيير المفاهيم والممارسات في هذا القطاع. وفي سياق ساعات العمل، يجب إعطاء المزيد من الأولوية لقضايا ساعات العمل الطويلة للغاية التي يعمل بها العمال المنزليون المقيمون لدى أصحاب عملهم، وتنظيم احتساب العمل الإضافي والراحة مدفوعة الأجر. ويجب أيضاً دعم الحق في يوم راحة أسبوعي وفترات راحة من خلال ضمان تمتع العمال المنزليين بحرية القيام بما يرغبون أثناء فترة الراحة، مع الحق في مغادرتهم المنزل خلال هذه الفترة. أما فيما يتعلق بسدّ الفجوات القانونية فيما يتعلق بالأجور، فتسجّع الحكومات على التعامل مع الشركاء الاجتماعيين لتحديد حدّ أدنى للأجور يراعي خصوصية القطاع. بالإضافة إلى ذلك، يجب مراجعة نطاق قوانين الضمان الاجتماعي بهدف توسيع الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المنزليين أيضاً. ويمكن إكمال تشريعات أقوى بحملات توعية عامة وزيادة إمكانية الوصول إلى القضاء وحل النزاعات، إضافة إلى إدخال أدوات لتسهيل عمليتي الرصد والإنفاذ.

١ لأغراض هذا الموجز، تشمل "الدول العربية" الأردن، والبحرين، والعراق، والكويت، ولبنان، والأراضي الفلسطينية المحتلة، وعمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والجمهورية العربية السورية، والإمارات العربية المتحدة، واليمن.

أخيرًا، ينبغي أن يكون المستقبل الذي يصبح فيه العمل اللائق واقعا ملموسا للعمال المنزليين مدفوعًا بالحوار الاجتماعي كأداة حاسمة لمعالجة النواقص التي تحول دون تحقيق عمل لائق للعمال المنزليين والذين يُحرمون حاليًا من الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية أو في تكوينها في منطقة الدول العربية.

ولفهم التقدم المحرز في تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين وفي معالجة نواقص العمل اللائق المتبقية في الدول العربية، يتناول هذا الموجز الإقليمي ما يلي:

١. مدى التغطية القانونية للعمّال المنزليين؛ و
٢. الأجر الفعلية ووقت العمل مقارنة بالعمّال الآخريين (بحسب توّفر البيانات)؛ و
٣. مدى التغطية الفعالة للحماية الاجتماعية المقاسة بمساهمات الضمان الاجتماعي المتعلقة بالتوظيف. ثم تُقدّم التوصيات المتعلقة بسياسة سدّ الفجوات القانونية والتنفيذية.

◀ شكر وتقدير

لم يكن هذا الموجز الإقليمي ممكناً لولا العمل المكثف والمفصل لـ كلير هوبدين و فلورنس بونيه (INWORK) في إعداد تقرير «جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين: التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

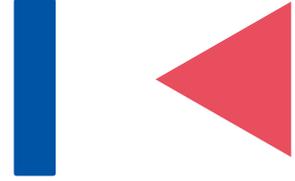
وبناءً على التقرير العالمي، تم إعداد هذا الموجز الإقليمي من قبل صوفيا كاغان، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية، بيروت. كما قدّم التعليقات الفنية كلٌّ من ريشارد شوليوينسكي، وزينة مزهر، وسهى اللبدي، ومكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، وكلير هوبدين، وفلورنس بونيه، INWORK، ومنظمة العمل الدولية جنيف، وديفيد كان كمستشار خارجي.

أخيراً، نشكر جون مالوي على تحرير اللغة الإنكليزية ودينا علواني على التصميم والتخطيط.

تمّ إعداد هذا الموجز الإقليمي بفضل الدعم المالي السخي الذي قدّمته الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون.

المحتويات

i	ملخص تنفيذي
iii	شكر وتقدير
	1. مقدمة
2	1.1. تقديرات إقليمية عن العمال المنزليين في الدول العربيّة
7	2. تغطية العمال المنزليين في قوانين العمل والضمان الاجتماعي
8	2.1. ساعات العمل الأسبوعية العادية والراحة الأسبوعية
10	2.2. الإجازة السنوية المدفوعة الأجر
10	2.3. الحد الأدنى للأجور وحماية الضمان الاجتماعي
13	3. ظروف عمل العمال المنزليين: الواقع الحالي
13	3.1. أوقات العمل
10	3.2. الأجر
16	3.3. الضمان الاجتماعي
16	3.4. السلامة والصحة المهنية
16	3.5. العنف والمضايقات
17	4. نحو عمل لائق للعمال المنزليين - توصيات السياسات العامة
21	5. خلاصة
22	المراجع
23	ملحق: مصادر وطنيّة قائمة المسوح الأسرية



مقدمة

في حزيران/يونيو ٢٠١١، اعتمد مؤتمر العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

وأقر المؤتمر بالمساهمة الكبيرة للعمال المنزليين في الاقتصاد العالمي، لكنه اعترف أيضاً بأن العمل المنزلي غير مرئي إلى حد كبير، ولا يلقى التقدير اللازم، وتؤدي في الغالب النساء والفتيات - وغالباً ما يكون العاملون مهاجرين من البلدان الأقل نمواً أو ينتمون إلى المجتمعات المحرومة ذات الفرص المحدودة في الوصول إلى التوظيف الرسمي. على الرغم من أن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية المصدّق عليها على نطاق واسع، تنطبق بالفعل على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليين، فإن ظروف العمل المنزلي الخاصة، تجعل من المستحسن استكمال المعايير الحالية بمعايير خاصة بالعمال المنزليين للتأكيد على أن العمل المنزلي هو عمل بالفعل وتمكين العمال المنزليين من التمتع الكامل بحقوقهم في العمل. لقد كان الغرض من الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١، الاعتراف رسمياً بنواحي الضعف الخاصة بهؤلاء العمال، وتزويد الدول الأعضاء بإطار متفق عليه يمنح العمال المنزليين حماية وسبل انتصاف قانونية إضافية.

وقد صوّت جميع ممثلي حكومات الدول العربية لصالح اعتماد الاتفاقية.^١

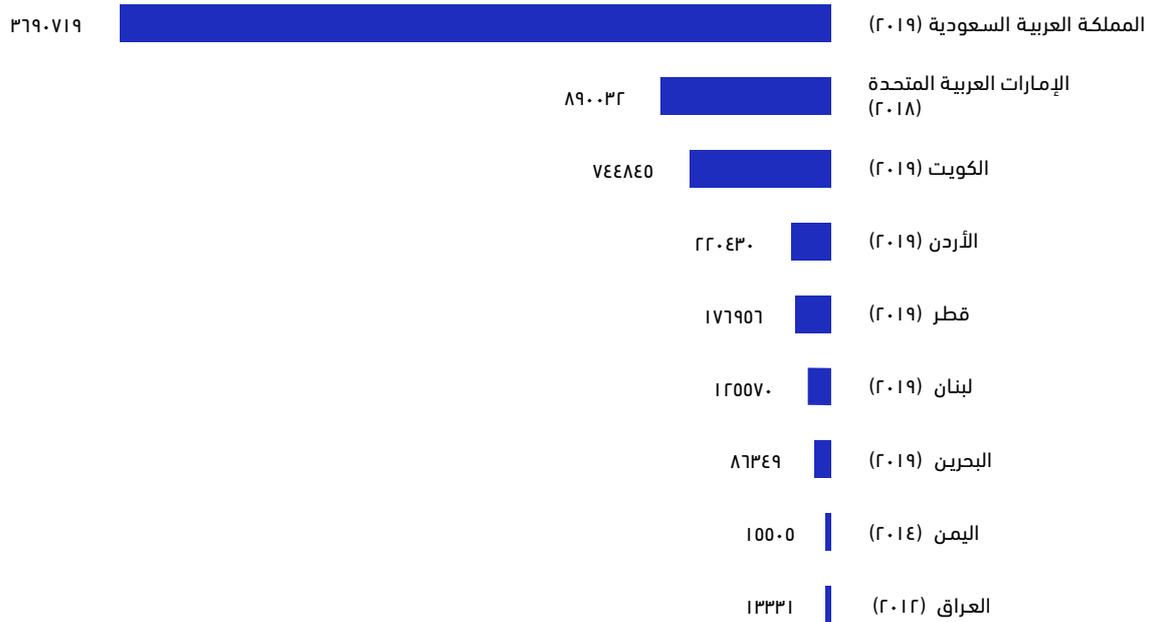
يشكّل مرور عشر سنوات على اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩، مدة مناسبة لتقييم المدى الذي أصبح فيه العمل اللائق واقعاً ملموساً بالنسبة للعمال المنزليين، ومدى تمتع هؤلاء بالحماية القانونية - وخاصة إدراجهم في قوانين العمل والضمان الاجتماعي - وإلى أي مدى يمكنهم الوصول بشكل فعال إلى حقوقهم وضمانات الحماية على أرض الواقع.

^١ في ما يتعلق بالتوصية رقم ٢٠١، صوت ٤٣٤ مندوباً لصالحها و ٨ ضدها، في حين امتنع ٤٢ عن التصويت. انظر: منظمة العمل الدولية، "Press Release" on 100th ILO Annual Conference Decides to Bring an Estimated 53 to 100 Million Domestic Workers Worldwide under the Realm of Labour Standards"، ١٦ حزيران/يونيو ٢٠١١. التسجيل النهائي للتصويت على اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ متاح في منظمة العمل الدولية "Final Record Vote on the Adoption of the Convention concerning Decent Work for Domestic Workers, 2011"، ٢٠١١.

◀ ١,١ . تقديرات إقليمية عن العمال المنزليين في الدول العربية

هناك عدة سمات تميّز العمل المنزلي في الدول العربية، مقارنةً ببقية العالم، وتشير التقديرات إلى أن هناك ٦,٦ مليون رجل وامرأة يُدَوّن عملًا منزلياً في المنطقة، يشكلون ما نسبته ١٢,٣ في المئة من مجموع العمال، وهي النسبة الأعلى على مستوى العالم.

◀ الشكل ١ . عدد العمال المنزليين في الدول العربية



ملاحظة: إن عدد العمال المنزليين في كل من الأردن ولبنان يشمل ذوي الأوضاع النظامية وغير النظامية، وهي أرقام أعلى من التقديرات الرسمية التي تقتصر على العمال النظاميين (في الأردن على سبيل المثال، العدد الرسمي عام ٢٠١٩ يشير إلى وجود ٦٠,٨٠٣ عامل وعاملة (٥٥,٥٥١ منهم عاملات)).

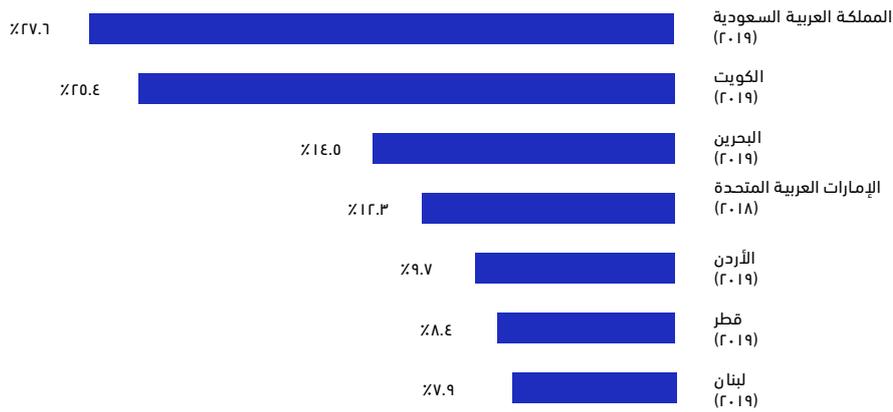
المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ

◀ الإطار ١ . كيف تمّ احتساب التقديرات الإقليمية؟

تعتمد التقديرات على بيانات جزئية (المجموعات الأصلية للبيانات الجزئية حول مسح القوى العاملة والأسرة) من أربعة بلدان، وبيانات منشورة من أربعة بلدان إضافية (أنظر الملحق للاطلاع على المصادر المحددة المستخدمة). لتعزيز قابلية المقارنة الدولية، تم تطبيق نهج مشترك في معالجة البيانات الجزئية لكل من الدول، من أجل تحديد العمال المنزليين. ونتيجة لذلك، يمكن مقارنة الإحصاءات إلى أقصى حدّ ممكن عبر البلدان والمناطق، ولكنّ تقديرات منظمة العمل الدولية لعدد العمال المنزليين قد تختلف عن التقديرات الوطنية إن وُجدت، وإلى حد المستطاع، تحدد التقديرات العمال المنزليين المقيمين لدى أصحاب عملهم المباشرين أو خارج منازلهم؛ والعمال المنزليين المستخدمين عبر مزودي الخدمات؛ والعمال المنزليين الذين يقدمون خدمات رعاية مباشرة وغير مباشرة. ولا تضمّ التقديرات العمال المنزليين ما دون سنّ الـ ١٥. للحصول على شرح مفصّل للمنهجية ومصادر البيانات والمحدوديات، أنظر تقرير منظمة العمل الدولية العالمي (٢٠٢١ أ) جعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين: التقدم والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، عام ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

في الواقع، تُصنّف ست دول في المنطقة من بين البلدان العشرة التي تضم أعلى نسبة من العمال المنزليين بين مجموع العاملين. وتعتبر المملكة العربية السعودية الدولة ذات أعلى نسبة من العمالة المنزلية في العالم، حيث يمثل العمل المنزلي حوالي ٢٨ في المئة من إجمالي العمالة. كما أنها رابع أكبر دولة من حيث الأرقام المطلقة، بوجود ٣,٧ مليون عامل منزلي فيها. تمثل العمالة المنزلية في الكويت ٢٥,٤ في المئة من إجمالي العمالة، وتليها الإمارات العربية المتحدة (١٢ في المئة) والبحرين والأردن (حوالي ١٠ في المئة لكل منهما) (انظر الشكل رقم ٢).

◀ الشكل ٢. العمال المنزليون كنسبة مئوية من جميع العمال



المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ

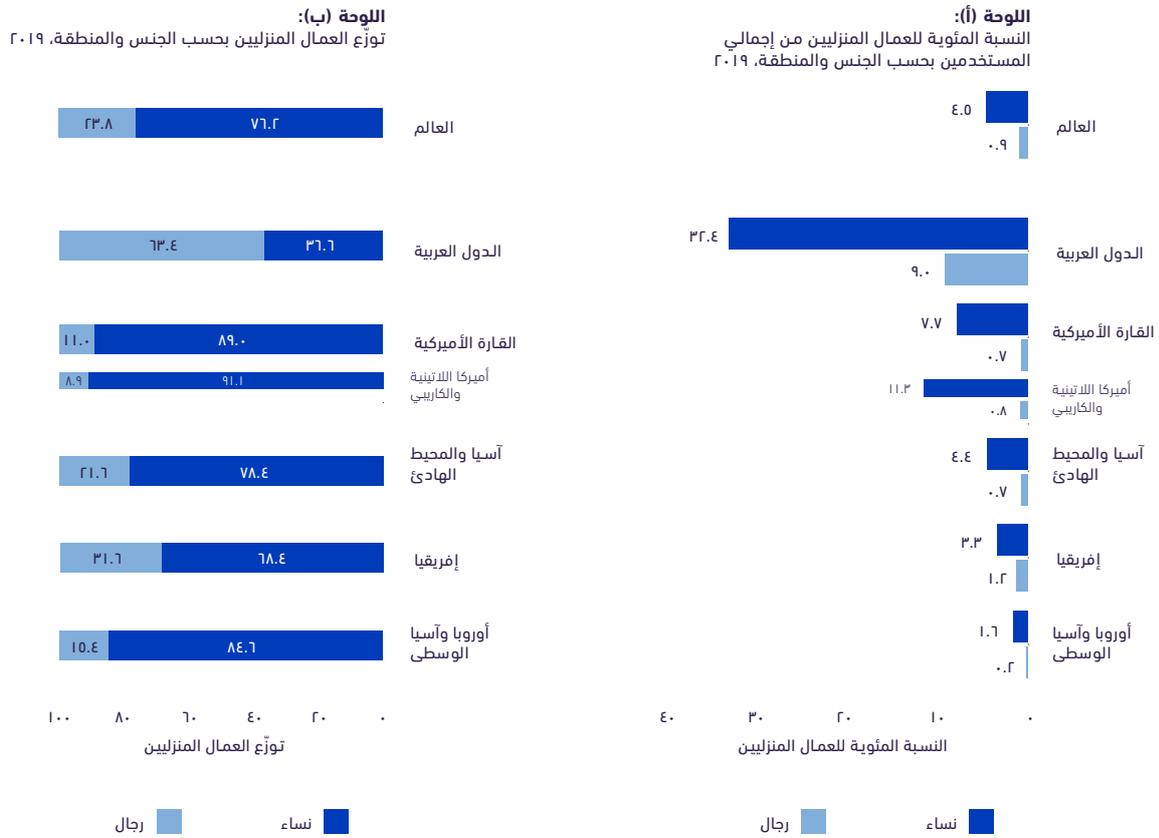
◀ عدد العمال المنزليين في الدول العربية (تقديرات إقليمية، ٢٠١٩)

المنطقة	عدد العمال المنزليين (بالملايين)			العمال المنزليون بالنسبة للعمال (بشكل عام (%))			العمال المنزليون من بين الموظفين (%)			عدد النساء (%)
	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	المجموع	رجال	نساء	المجموع	
الدول العربية	٤,١٨	٢,٤١	٦,٥٩	٩,٠	٣٢,٤	١٢,٣	١٤,٨	٣٤,٦	١٠,٦	٣٦,٦
دول مجلس التعاون الخليجي	٣,٧٤	٢,٠٠	٥,٨٠	١٥,٦	٤٧,٨	٢١,٣	٢١,٤	٤٨,٠	١٥,٦	٣٥,٤
العالم	١٧,٩٧	٥٧,٦٦	٧٥,٦٣	٠,٩	٤,٥	٢,٣	٤,٥	٨,٨	١,٧	٧٦,٢

ومن السمات المميزة الأخرى للدول العربية، أنّ العمال المنزليين من الذكور يشكلون نسبة كبيرة من العاملين في هذا القطاع؛ وفي الواقع، هذه المنطقة هي الوحيدة في العالم التي يفوق فيها عدد العمال المنزليين عدد العاملات، ويمثلون ٦٣,٤ في المئة من جميع العمال المنزليين (في المنطقة ٢٣,٢ في المئة من سكان العالم من العمال المنزليين) (انظر الشكل رقم ٣).

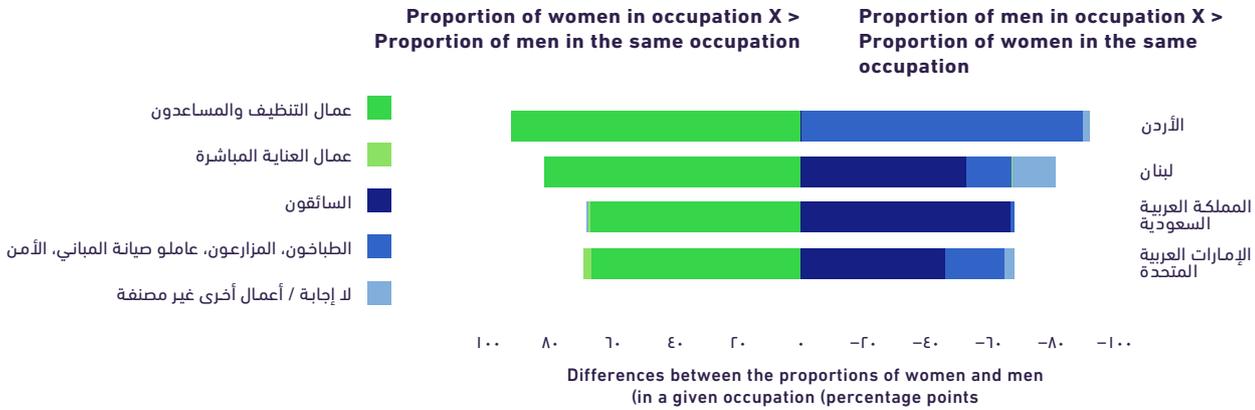
تعمل النساء، اللواتي يشكّن ٣٦,٦ في المئة فقط من العمال المنزليين في المنطقة عادة كمقدّمات رعاية للأطفال وعاملات نظافة ومقدّمات رعاية للمسنين. في حين يهيمن الرجال الذين يعملون كسائقين وطهاة وبستانيين وحراس أمن، على القطاع في بعض بلدان المنطقة (أنظر المستند رقم ٤). في المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، حيث مُنحت المرأة مؤخرًا الإذن بقيادة السيارات، هناك طلب كبير على السائقين، الذين يشكلون غالبية العمال المنزليين في البلاد. ٢ ولكن، هذا ليس الحال في كافة البلدان، فمثلًا في الإمارات العربية المتحدة وقطر عدد العاملات أكبر بكثير من عدد العاملين في الخدمة المنزلية. وفي لبنان، يمكن استخدام العاملات المهاجرات من النساء فقط في الخدمة المنزلية. وعلى الرغم من أن الرجال يشكلون حاليًا غالبية العاملين القطاع، إلا أن عاملات المنازل ما زلن يمثلن نسبة كبيرة من إجمالي عدد النساء في المنطقة حيث تبلغ ٣٢,٤ في المئة من إجمالي النساء العاملات.

الشكل ٣. التوزيع بناء على النوع الاجتماعي للعمال المنزليين عالمياً وحسب المنطقة (%)



المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ

الشكل ٤. الفروق المهنية بين النساء والرجال العاملين في الخدمة المنزلية



المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ

ملاحظة: يُظهر طول العمود الأفقي إلى أي مدى تكون بعض المهن التي يؤديها العمال المنزليون خاصة بنوع الجنس، وتُقاس هذه الخصوصية بالفارق بين النساء والرجال في نسب العمال المنزليين في مهن معينة. وتعني القيمة الإيجابية (الجانب الأيمن للمستند) أن نسبة عاملات المنازل في مهنة معينة أعلى من نسبة الرجال العاملين في المنازل الذين يقومون بالمهنة عينها. أما القيم السلبية فهي تعكس كما هو موضح على الجانب الأيسر، المهن التي يكون فيها العمال المنزليون الرجال ممثلين بشكل كبير. *بما في ذلك المزارعين من عمال المنازل، الذين يمثلون نسبة كبيرة من الرجال في قطاع العمالة المنزلية في بعض البلدان.

الغالبية العظمى من عمال المنازل في المنطقة هم من المهاجرين. وفقًا للتقديرات العالمية والإقليمية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٣ بشأن العمال المهاجرين، التي ركزت بصورة خاصة على العمل المنزلي، كان ٨٣ في المئة من العمال المنزليين في منطقة الدول العربية من المهاجرين (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥ ج). نمت هجرة اليد العاملة بنسبة ٥,٢ في المئة سنويًا بين ٢٠١٣-٢٠١٧، ما أدى إلى ارتفاع عدد العمال المنزليين المهاجرين، الذين يأتون من عدد كبير من البلدان (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). في دول مجلس التعاون الخليجي، الغالبية العظمى من العمال المنزليين عمال مهاجرين. على سبيل المثال في الكويت، ٩٠ في المئة من العمال المنزليين في العام ٢٠١٨ كانوا من الهند والفلبين وبنغلاديش وسريلانكا. وكان معظم العمال من الهند وبنغلاديش من الذكور (ويعود ذلك جزئيًا إلى سياسات هجرة اليد العاملة في تلك البلدان والترتيبات الثنائية بين الدول)؛ في حين أنّ العمال من الفلبين وسريلانكا ونيبال وإثيوبيا ومدغشقر أغلبهم من النساء.٤

أدت التحولات الأخيرة في أنماط الهجرة الدولية للعمل المنزلي، داخل المناطق وفيما بينها، إلى زيادة أعداد العمال القادمين من شرقي وشمال وغربي إفريقيا، الذين يهاجرون إلى الدول العربية للعمل في المهن التي تتطلب مهارات منخفضة ومتوسطة كالبنا، والتصنيع والزراعة والخدمات الغذائية والتجارة بالتجزئة والعمل المنزلي وأعمال الرعاية (Atong et al. ٢٠١٨). ورغم أن البيانات الإدارية في بلدان المقصد محدودة، إلا أن بيانات بلدان المنشأ (التي لها محدوديتها الخاصة) حيث يمكن أن توفر بعض الأرقام التقريبية لعدد مواطنيها في الدول العربية، على سبيل المثال، قدر مسح القوى العاملة لعام ٢٠٢١ حوالي ٢٨٠.٠٠٠ مهاجر إثيوبي في المملكة العربية السعودية وحوالي ٧٥.٠٠٠ في الإمارات العربية المتحدة (منظمة العمل الدولية ومفوضية الاتحاد الأفريقي، ينشر قريبًا). وفقًا لوزارة العمل الكينية، كانت هناك ٩٧.٠٠٠ عامل كيني في المملكة العربية السعودية وحدها، قبل جائحة كورونا، (Otiño ٢٠٢١) يعمل معظمهم في العمل المنزلي. في أوغندا، أشارت وزارة النوع الاجتماعي والعمل والتنمية الاجتماعية إلى وجود ٢١,٧١٦ من رعاياها ممن غادروا للعمل في الخدمة المنزلية في المملكة العربية السعودية والأردن بين عامي ٢٠١٦ وأوائل ٢٠١٩ (منظمة التحالف العالمي لمكافحة الاتجار بالمرأة ٢٠١٩).

لقد تزايد الطلب على العمالة المنزلية باطراد في المنطقة خلال العقد الماضي، غير أنه تأثر بجائحة كورونا. وقبل الجائحة كان يُعزى ذلك عمومًا إلى ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتزايد معدلات الإعاقة والأسر الكبيرة التي تعتمد تاريخياً على الرعاية المنزلية.

وتُظهر البيانات الديموغرافية في الدول تقدّم عمر السكان وعددًا كبيرًا من الأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن ١٤ عامًا، على الرغم من انخفاض معدلات الخصوبة (طابع وعساف ٢٠١٨). تميل سياسات الرعاية في المنطقة إلى التأكيد على العمل بدوام جزئي والرعاية في داخل المنزل، مما يعطي المرأة التي عادة ما تضطلع بدور مقدمة الرعاية في الأسرة، مزيدًا من المرونة لتشارك في سوق العمل الأوسع، وتشكل جزءًا مما يطلق عليه اقتصاد سلسلة الرعاية الذي تعمل فيه النساء ذوات الأجور المنخفضة لصالح نساء في وظائف ذات أجور أعلى. وفي الواقع

ارتفعت معدلات مشاركة المرأة باطراد في مختلف أنحاء المنطقة، حيث وصلت إلى ٤٠ في المئة في الكويت، و١٨ في المئة في المملكة العربية السعودية، و٣٧ في المئة في قطر، و٣٠ في المئة في البحرين.^٥ علاوة على ذلك، دفع النقص العام في مراكز حضانة الأطفال ورعاية المسنين العديد من الأسر إلى استخدام عاملات منزليات لأداء أعمال الرعاية التي تؤديها النساء عادة من دون أجر. وفي بعض الحالات، ولا سيما في دول مجلس التعاون الخليجي فإن الطلب على العمالة المنزلية هو أيضاً دليل على ارتفاع معدل النمو السكاني لغير المواطنين (إذ يُقدّر ارتفاعه بنسبة ٥١ في المئة أو ١٨ مليون شخص خلال العقد الماضي)، حيث تقوم هذه الأسر أيضاً بتوظيف العمال المنزليين المهاجرين (طايغ وعساف ٢٠١٨).

ومع ذلك، لم يتضح بعد كيف ستؤثر جائحة كورونا والأزمات الاقتصادية في المنطقة على التوظيف في قطاع العمل المنزلي. وفي لبنان والأردن، انخفض توظيف عاملات المنازل المهاجرات بشكل كبير، وخاصة في لبنان بسبب الأزمة المالية (كيبية، ستاف، قطعة ٢٠٢٠)، حيث انخفض العدد الإجمالي لتصاريح العمل الجديدة والمجددة لعاملات المنازل المهاجرات بنسبة تقارب الـ ٤٣ في المئة بين عامي ٢٠١٨ و٢٠٢٠.^٦ يُظهر تحليل البيانات الإدارية في دول عربية عدّة أنه على الرغم من تزايد أعداد العمال المنزليين النظاميين حتى العام ٢٠١٩، إلا أن عددهم انخفض خلال العام ٢٠٢٠. وسُجّل الانخفاض الأكثر حدّة في الأردن ولبنان كنسبة من إجمالي العمال المنزليين في القطاع.

◀ **المملكة العربية السعودية:** من ٣,٦٩٠,٧١٩ (الربع الرابع من عام ٢٠١٩) إلى ٣,٦٦٣,٩٣٩ (الربع الرابع من عام ٢٠٢٠)، أي بانخفاض أقل من ١ في المئة؛^٧

◀ **الكويت:** من ٧٠٦,٥٨٦ (الربع الرابع من عام ٢٠١٩) إلى ٦٧٧,٩٣٩ (الربع الرابع من عام ٢٠٢٠)، أي بانخفاض نسبته ٤ في المئة؛^٨

◀ **عمان:** من حوالي ٣٠٠,٠٠٠ (الربع الرابع من عام ٢٠١٩) إلى ٢٥٢,٦٨١ (الربع الرابع من عام ٢٠٢٠)، أي بانخفاض نسبته ١٤ في المئة؛^٩

◀ **الأردن:** من ٦٠,٣٩٨ (الربع الرابع من عام ٢٠١٩) إلى ٤٠,٢٩٥ (الربع الرابع من عام ٢٠٢٠)، أي بانخفاض نسبته ٣٣ في المئة؛^{١٠}

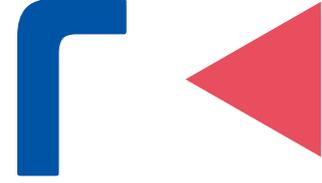
◀ **لبنان:** من ٢٠٧,٧٥٧ عام ٢٠١٨ إلى ١١٩,٠٨١ عام ٢٠٢٠، أي بانخفاض نسبته ٤٣ في المئة..^{١١}

بالإضافة إلى فقدان الوظائف في لبنان والأردن، عانى العمال المنزليون في مختلف أنحاء المنطقة من تردّي ظروف العمل مثل زيادة أوقات العمل والتأخر أو عدم دفع الأجر.^{١٢}

كما منع أصحاب العمل الكثير من العمال المنزليين المقيمين لديهم من مغادرة المنزل خوفاً من العدوى، وطلبوا منهم أيضاً العمل لساعات أطول، نظراً لبقاء عائلاتهم بأكملها محجورة في المنزل. ومن الممكن لصاحب العمل إنهاء عقود العمال الذين أصيبوا بالفيروس مما يؤثر مباشرة على حقوق إقامتهم.^{١٣} هذا ومن الممكن كذلك أن يطلب من العمال المنزليين رعاية أفراد الأسرة الذين ثبتت إصابتهم بفيروس كورونا مما يعرض العمال المنزليين لخطر الإصابة بالفيروس. ورغم المخاطر الإضافية، لا تزال هناك مسألة الحصول على الخدمات الصحية الأساسية واللقاحات، ولاسيما في حالة العمال المنزليين غير النظاميين، ومسألة دفع الأجر خلال فترات الإغلاق والمرض.

وبالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين غير النظاميين، فإن فيروس كورونا مثل تحدياً خاصاً، ولا يزال، فقد كان العديد منهم يعمل لحسابه الخاص، وبسبب الإغلاق، تبخرت وظائفهم ومعها دخلهم نتيجة الإغلاق والخوف من العدوى. ومن غير الواضح ما إذا كان الكثيرون استطاعوا الحصول على فحص كورونا أو العلاج منه أو اللقاح. أما الذين كانوا في مراكز الاحتجاز أو الملاجئ، فقد واجهوا خطراً كبيراً يتمثل في الإصابة بالعدوى بسبب ظروف العيش المكتظة.

- ٥ استناداً إلى بيانات من المكاتب الإحصائية الوطنية، المجمعّة من قبل طايغ وعساف، ٢٠١٨.
- ٦ استناداً إلى بيانات غير منشورة من وزارة العمل اللبنانية، ٢٠٢١، حول عدد تصاريح العمل الجديدة والمجددة لعاملات المنازل المهاجرات.
- ٧ بناء على بيانات مسح القوى العاملة للربع الرابع ٢٠١٩ والفصل الرابع ٢٠٢٠.
- ٨ قاعدة بيانات متكاملة، نظام معلومات سوق العمل، المكتب المركزي للإحصاء.
- ٩ بناء على شرطة عمان الملكية في النشرات الإحصائية الشهرية من يناير/كانون الثاني ٢٠٢١ ويناير/كانون الثاني ٢٠٢٠.
- ١٠ بناء على بيانات غير منشورة عن حاملي الإجازات بحسب قطاع النشاط بدءاً من ١٣ سبتمبر/أيلول ٢٠٢١ المقدمة من وزارة العمل الأردنية.
- ١١ بناء على بيانات غير منشورة قدمتها وزارة العمل اللبنانية.
- ١٢ انظر، على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية "Impact of the COVID-19 Crisis on Loss of Jobs and Hours among Domestic Workers"، ١٥ حزيران / يونيو ٢٠٢٠؛ و منظمة العمل الدولية "Beyond Contagion or Starvation: Giving Domestic Workers Another Way Forward"، أيار/مايو ٢٠٢٠؛ وأيضاً موجز منظمة العمل الدولية حول الوضع في لبنان، نيسان/أبريل ٢٠٢٠؛ منظمة العمل الدولية، "Impact of COVID-19 on Migrant Workers in Lebanon and What Employers Can Do about It"، ٢٠٢٠.
- ١٣ عرضت بعض بلدان المنشأ (على سبيل المثال، سريلانكا) رحلات العودة إلى الوطن على مواطنيها، ولكن إن لم يكن لدى العمال المنزليين إمكانية الحصول على جواز سفرهم أو إجراء فحص كورونا، فلا يمكنهم السفر.



تغطية العمال المنزليين في قوانين العمل والضمان الاجتماعي

**هناك ما يبعث على التفاؤل حيث أنّ التغطية القانونية للعمال المنزليين في
الدول العربية قد زادت بشكل كبير مقارنة بعام ٢٠١٠.**

منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١، بذلت الحكومات حول العالم بالتشاور مع العمال وأصحاب العمل جهودًا لإدراج العمال المنزليين في نطاق قوانين العمل الوطنية، إما من خلال تغطية قانون العمل العام أو قوانين منفصلة تنظم العمل المنزلي. وغالبًا ما يعتبر الاعتراف القانوني بالقطاع الخطوة الأولى والأهم نحو ضمان العمل اللائق. وبعد عشر سنوات من الجهود المبذولة نيابة عن الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، هناك ما يبعث على التفاؤل حيث أنّ التغطية القانونية للعمال المنزليين في الدول العربية قد زادت بشكل كبير مقارنة بعام ٢٠١٠. ففي السنوات العشر الماضية، قامت سبع دول على الأقل بتغطية العمال المنزليين إما بموجب أحكام قانون العمل العام (البحرين عام ٢٠١٢)،^{١٤} أو بموجب تشريع منفصل بشأن العمالة المنزلية (الكويت عام ٢٠١٥،^{١٥} قطر والإمارات العربية المتحدة عام ٢٠١٧،^{١٦} أو من خلال اعتماد أنظمة ثنائية محددة بشأن العمالة المنزلية (المملكة العربية السعودية عام ٢٠١٣،^{١٧} الأردن عام ٢٠٠٩،^{١٨} وسلطنة عمان عام ٢٠٠٤).^{١٩} ومع ذلك، لا يزال العمال المنزليون في بعض أنحاء المنطقة، بما في ذلك لبنان، مستبعدين من قوانين العمل، بالتالي فإن الإجراء الوحيد الذي ينظم العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل هو العقد الموحد الصادر عام ٢٠٠٩،^{٢٠}

١٤ البحرين، قانون رقم ٣٦ لعام ٢٠١٢ بشأن إصدار قانون العمل في القطاع الخاص Law No 36 of 2012 on the Promulgation of the Labour Law in the Private Sector.

١٥ الكويت، قانون رقم ٦٨ بشأن العمال المنزليين Law No. 68 of 2015 on Domestic Workers. تباع القانون رقم ٦٨ لعام ٢٠١٥ اعتماد القرار الوزاري رقم ٢١٩٤ لعام ٢٠١٦ بشأن القواعد التنفيذية للقانون رقم ٦٨ لعام ٢٠١٥ بشأن العمالة المنزلية، والقرار الوزاري رقم ٢٣٠٢ لعام ٢٠١٦ بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام القانون الكويتي رقم ٢٠١٥/٦٨ بشأن العمالة المنزلية.

١٦ قطر، قانون رقم ٢٥ بشأن العمال المنزليين Law No. 15 of 2017 on Domestic Workers؛ الإمارات العربية المتحدة، القانون الاتحادي رقم ١٠ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين Federal Law No. 10 of 2017 on Domestic Workers.

١٧ المملكة العربية السعودية، القرار الوزاري رقم ٣١٠ لعام ١٤٣٤ Ministerial Decision No. 310 of 1434 بشأن تنظيم استخدام العمال المنزليين.

١٨ الأردن، نظام رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩، نظام العاملين في المنازل وطهاياتها وبستانيها ومن في حكمهم وتعديلاته

١٩ عمان، اللائحة الوزارية رقم ١٨٩ لعام ٢٠٠٤ بشأن قواعد العمل وشروطه للعمال المنزليين.

٢٠ أصدر وزير العمل في حكومة تصريف الأعمال عقدًا موحدًا معدّلًا في ٨ سبتمبر/أيلول ٢٠٢٠، ولكن تم تعليقه لاحقًا من قبل مجلس الشورى، وهي المحكمة الإدارية الأعلى درجة في لبنان، وبالتالي فهو غير ساري المفعول حاليًا.

والأهم من ذلك، أنه بينما تم شمل العمال المنزليين بقوانين العمل، سواء كانت قوانين العمل العامة أو لوائح فرعية أو قوانين محددة، فإن هذا لا يعني بالضرورة أنهم حصلوا على مستويات ملائمة من الحماية. فقد يتم استبعادهم من أحكام محددة، أو قد لا يكون مستوى الحماية الممنوحة لهم مساويًا لتلك التي يتمتع بها العمال الآخرون.^{٢١}

يوضح هذا القسم بعض التفاصيل لمدى التغطية القانونية للعمال المنزليين في المنطقة.

◀ ٢,١. ساعات العمل الأسبوعية العادية والراحة الأسبوعية

أوقات العمل

وقت العمل هو مسألة أساسية لجميع العمال؛ ومع ذلك، غالبًا ما يجري استبعاد العمال المنزليين من القوانين الوطنية والدولية التي تنظم أوقات العمل. لذا، سعى اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩ إلى تصحيح هذا الوضع من خلال دعوة الدول الأعضاء التي صادقت عليها إلى اتخاذ تدابير لضمان أوقات عمل للعمال المنزليين كذلك التي يتمتع بها العمال بشكل عام وذلك فيما يتعلق بساعات العمل العادية، وتعويزات العمل الإضافي، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والإجازة السنوية مدفوعة الأجر (أنظر المادة ١٠ من الاتفاقية). ومن خلال اعتماد مثل هذه التدابير وتنفيذها سيكون العمال المنزليون قادرين على التمتع بظروف عمل أفضل وبالحق الإنساني المعترف به في الراحة وأوقات الفراغ.

ففي الدول العربية، يتمتع ٦,٤ في المئة فقط من العمال المنزليين بساعات عمل أسبوعية عادية تساوي تلك الممنوحة لعمال آخرين، أو حتى أفضل منها. وفي مختلف أنحاء المنطقة، يحق لمعظم العمال (في القطاع الخاص) بـ ٤٠ ساعة عمل عادية في الأسبوع (باستثناء فترات الراحة) بمعدل ٨ ساعات يوميًا في أسبوع يمتد على ٦ أيام. باستثناء الأردن حيث أنّ ساعات العمل الأسبوعية العادية للعمال المنزليين هي أطول من ساعات العمال الآخرين.^{٢٢} تجدون في الشكل رقم ٥ الآتي ملخصًا لحدود الساعات اليومية العادية لبلدان مختارة في المنطقة.

٢١ كما هو الحال في البحرين، حيث يُستثنى العمال المنزليون من معظم أحكام قانون العمل في القطاع الخاص، ١٩٧٦.

٢٢ على سبيل المثال: في الأردن تعدل المادة (٢) من نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم المعدل لسنة ٢٠١٣، المادة ٦/١ من النظام رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩. نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم وتعديلاته على النحو التالي: تعدل الفقرة (أ) من المادة (٦) من النظام الأصلي بإلغاء كلمة (عشر) الواردة فيها والاستعاضة عنها بكلمة (ثمانية).

◀ الشكل ٥. حدود الساعات الأسبوعية العادية للعمال المنزليين في بلدان مختارة في المنطقة

البلد	حدود ساعات العمل العادية	الاستراحتات مشمولة في هذه الساعات وفقاً للتشريع؟ (نعم/كلا)
البحرين	حدود ساعات العمل غير محددة	غير متاح
الأردن	٨ ساعات يومياً	كلا
الكويت	١٢ ساعة يومياً ^١	نعم
لبنان	١٠ ساعات يومياً ^٢	غير متاح
سلطنة عمان	حدود ساعات العمل غير محددة	غير متاح
قطر	١٠ ساعات يومياً ^٣	كلا
المملكة العربية السعودية	١٥ ساعة يومياً ^٤	نعم
الإمارات العربية المتحدة	١٢ ساعة يومياً ^٥	غير محدد

^١ الكويت - القانون رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٥ بشأن العمال المنزليين.

^٢ وفقاً للعقد الموحد، وكما هو منصوص عليه في مرسوم العقد الموحد رقم ١/١٩ لعام ٢٠٠٩، والذي يحكمه قانون العقود والالتزامات.

^٣ قطر، القانون رقم ١٥ سنة ٢٠١٧ المتعلق بالعمال المنزليين، باستثناء وقت الراحة والطعام والحلّة، ويمكن أن تكون أطول باتفاق الطرفين

^٤ قرار وزاري رقم ٣١٠ سنة ١٤٣٤ (٢٠١٣) بشأن تنظيم استخدام العمال المنزليين. لا يذكر القرار تحديداً الحد الأقصى لساعات العمل اليومية ولكنه يحدد أن إجمالي فترة الراحة اليومية يجب أن تكون تسع ساعات على الأقل.

^٥ الإمارات العربية المتحدة، قانون اتحادي رقم ١٠ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين.

المصدر: من إعداد الكاتب.

إنّ الحد الأقصى لساعات العمل ليس محدّداً في كل من البحرين وسلطنة عُمان، ونتيجة لذلك يُتوقع من عاملات المنازل التفاوض مع أصحاب العمل بشأن الحدّ الأقصى لساعات العمل.

الراحة الأسبوعية

لقد أحرزت الدول العربية تقدماً مميّزاً في ضمان الحقّ القانوني بالراحة الأسبوعية للعمال المنزليين، إذ قام عدد من الدول في العقد الماضي بتوسيع هذه الإجراءات لمنح العمال المنزليين حقوقاً مساوية لتلك التي يتمتع بها عمال آخرون. ففي الكويت، منذ عام ٢٠١٥، يحق لعاملات المنازل الحصول على يوم راحة أسبوعياً، وهو ما أقرّ أيضاً للعاملين في القطاع الخاص. وفي قطر، حصل العمال المنزليون في عام ٢٠١٧ على حق الحصول على ٢٤ ساعة متتالية من الراحة الأسبوعية، مساوية لتلك التي يتمتع بها العمال الآخرون. وفي السعودية، يحق للعمال المنزليين الحصول على يوم راحة أسبوعياً، وفقاً لما هو مقرر للعمال بشكل عام. وأخيراً، تبنت دولة الإمارات العربية المتحدة أيضاً قانوناً في عام ٢٠١٧ ينص على حق العمال المنزليين في يوم راحة أسبوعي.

◀ ٢,٢. الإجازة السنوية المدفوعة الأجر

في الدول العربية، يُمنح ٧٣,١ في المئة من العمال المنزليين إجازة سنوية مدفوعة الأجر، ولكن عمومًا ما تكون مدتها أقصر من تلك التي تمنح لغيرهم من العمال؛ بينما يتمتع ٢٦,٥ في المئة من العمال المتبقين بالاستحقاقات القانونية عينها التي يتمتع بها العمال الآخرون (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ). هذا التحسن في مستوى التغطية القانونية في المنطقة هو نتيجة للتغييرات في القانون والسياسة في البحرين،^{٢٣} وقطر،^{٢٤} والإمارات العربية المتحدة^{٢٥} التي تبنت إجراءات تضمن أن تكون الإجازة السنوية المدفوعة تعادل تلك التي يتلقاها العمال بشكل عام. في بعض الحالات، بينما قد تكون الاستحقاقات النهائية متكافئة ويختلف نهجها التنظيمي. على سبيل المثال، في الكويت، ينص عقد العمل المنزلي الموحد على فترة إجازة مدفوعة الأجر مدتها شهرين بعد عامين من الخدمة، بينما ينص قانون العمل العام على ٣٠ يوم إجازة سنوية مدفوعة الأجر بعد عام واحد من الخدمة.^{٢٦} وفي المملكة العربية السعودية، يتمتع العمال المنزليون بفترة إجازة سنوية أقصر (إجازة مدتها شهر مدفوعة الأجر إن أمضى سنتين، ورغب في التجديد لمدة مماثلة^{٢٧}) وذلك بالمقارنة مع العمال الآخرين (٢١ يومًا سنويًا^{٢٨}).

◀ ٢,٣. الحد الأدنى للأجور وحماية الضمان الاجتماعي

الحد الأدنى للأجور

يعمل العمال المنزليون كأبي عمال آخرين، بهدف كسب دخل لتأمين لقمة العيش لأنفسهم ولأفراد أسرهم. لكن، ورغم مساهماتهم الكبيرة في دعم الأسر والمجتمعات، فعادة ما تكون أجورهم من بين الأدنى في سوق العمل. وغالبًا ما يرتبط ذلك بالتقليل من شأن العمل المنزلي. وتقر الاتفاقية رقم ١٨٩ بهذا التقليل والانتقاص المستمر في مقدمتها، وتربطه بعمل المرأة غير المأجور في المنزل والمواقف التمييزية تجاه المجموعات التي تؤدي عادة الأعمال المنزلية، كالنساء والفتيات والمهاجرين والأقليات العرقية والفقراء (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ).

يعتبر الحد الأدنى للأجور هو الأداة الشائعة لحماية العمال من الأجور المنخفضة غير المبررة ولتصحيح التفاوت في القدرة التفاوضية بين العمال وأصحاب العمل. في الواقع، يتمتع العمال المنزليون عمومًا بقدرة محدودة على التفاوض بشأن أجورهم، سواء بشكل فردي على مستوى الأسرة أو من خلال اتفاقيات المفاوضة الجماعية (منظمة العمل الدولية ٢٠١٥ أ؛ منظمة العمل الدولية ٢٠١٥ ب). لذلك، يكون وضع حد أدنى للأجور للعمال المنزليين ضروريًا لمنعهم من الوقوع في براثن الفقر ومساعدتهم وأفراد أسرهم على تلبية احتياجاتهم. ولضمان القدرة على تحمل التكاليف وتجنب الآثار السلبية المحتملة على العمالة اختارت بعض البلدان اتباع نهج تدريجي لتوسيع تغطية الحد الأدنى للأجور، وفي عدد صغير ولكن متزايد من البلدان حُدثت هذه الأجور من خلال مفاوضات جماعية، ما يبشر حقًا في تحقيق أجور تتلاءم مع القطاع.

ولسوء الحظ، يُستثنى ثلثا العمال المنزليين في الدول العربية من أحكام الحد الأدنى للأجور، ويعمل ١٧ في المئة آخرون في بلدان لا تطبق أي حد أدنى قانوني للأجور.^{٢٩} ونتيجة لذلك، فإن ٥,٧ في المئة فقط من العمال المنزليين في المنطقة يتمتعون الآن بالحق في حد أدنى للأجور مساوٍ لأجور العمال الآخرين (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ).

^{٢٣} في البحرين، تنص المادة ٨ من العقد النموذجي على أنه يحق للعمال المنزليين الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ٣٠ يومًا بعد إكمال سنة من الخدمة. إذا كانت مدة خدمة العامل المنزلي أقل من سنة، فيحق له إجازة بما يتناسب مع مدة خدمته. يجوز للعمال المنزليين التنازل عن حقهم في الإجازة مقابل تعويض مالي. وهذا ما تنص عليه أيضًا المادة ٥٨ المتعلقة بالعمال بشكل عام من قانون العمل.

^{٢٤} في قطر، تنص المادة ١٤ من القانون رقم ١٥ بتاريخ ٢٢ أغسطس/آب ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين على أنه يحق للعمال المنزليين الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة. وهذا ما تنص عليه أيضًا المادة ٧٩ من قانون العمل المتعلقة بالعمال بشكل عام.

^{٢٥} في الإمارات العربية المتحدة، تنص المادة ١٣ من القانون الاتحادي رقم ١٠ لعام ٢٠١٧ بشأن العمال المنزليين على أنه يجب على العمال المنزليين التمتع بإجازة مدفوعة الأجر لمدة ٣٠ يومًا في العام. وينص قانون العمل في مادته ٧٥ على أنه يحق للعمال بشكل عام: (أ) يومي إجازة مدفوعة الأجر عن كل شهر عمل، بعد مرور ستة أشهر على بدء العمل. و (ب) ٣٠ يومًا عن كل سنة بعد مرور سنة على بدء العمل.

^{٢٦} الكويت، المادة ٧٠ من قانون العمل في القطاع الخاص.

^{٢٧} المملكة العربية السعودية، المادة ١٠ من القرار ٣١٠ لعام ١٤٣٤.

^{٢٨} المملكة العربية السعودية، المادة ١٠٩ من قانون العمل.

^{٢٩} في كثير من الحالات، يُستثنى العمال المهاجرون من أحكام الحد الأدنى للأجور القائمة، والتي يحق للمواطنين فقط الحصول عليها. أنظر على سبيل المثال، منظمة العمل الدولية ٢٠١٩.

◀ الإطار ٢. الحد الأدنى للأجور الذي يشمل العمالة المنزلية

يمكن الاستشهاد بتطورين مهمين فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور عاملات المنازل في قطر والكويت. في مارس ٢٠٢١، دخل الحد الأدنى الوطني غير التمييزي للأجور ١,٠٠٠ ريال قطري (٢٧٥ دولارًا أمريكيًا) في الشهر حيز التنفيذ في قطر. ^١ يسري القانون الجديد على جميع العمال بغض النظر عن الجنسية أو القطاع. ^٢ حددت الكويت الحد الأدنى للأجور لعاملات المنازل في عام ٢٠١٦ عند ٦٠ دينار كويتي (٢٠٠ دولار أمريكي) في الشهر؛ ومع ذلك، فإن هذا أقل من الحد الأدنى للأجور المطبق على العمال الآخرين (محدد عند ٧٥ دينار كويتي، أو ٢٥٠ دولار أمريكي). ^٣

١ بالإضافة إلى ٥٠٠ ريال شهريًا مخصصة لمصاريف الإقامة و٣٠٠ ريال شهريًا للطعام، ما لم يوفر صاحب العمل بالفعل طعامًا أو سكنًا مناسبًا للعامل.

٢ قطر، قانون رقم ١٧ لسنة ٢٠٢٠.

٣ الكويت، الهيئة العامة للقوى العاملة للقرار الوزاري ١٤/١٧.

الضمان الاجتماعي

يجب أن يكون الضمان الاجتماعي، باعتباره حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، ملازمًا لجميع البشر. ^{٣٠} وتضمن أنظمة الضمان الاجتماعي الفعالة تأمين الدخل والحصول على الرعاية الصحية، وهي بالتالي تساهم في منع الفقر وانعدام المساواة والحدّ منهما، إضافة إلى تعزيز الإدماج الاجتماعي والكرامة الإنسانية. ومن خلال تقديم مزايا نقدية أو عينية، تهدف هذه الأنظمة إلى ضمان النفاذ إلى الرعاية الطبية والخدمات الصحية، فضلًا عن تأمين الدخل على مدى الحياة وخاصة في حالات المرض والبطالة والإصابات الناتجة عن العمل وفترات الأمومة والمسؤوليات الأسرية والعجز وفقدان المعيل وكذلك عند التقاعد ومرحلة الشيخوخة. ^{٣١}

على مستوى العالم، يواجه العمال المنزليون عجزاً في التغطية فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، ويزداد الوضع سوءًا في كثير من الحالات بسبب فجوات التغطية، فالنسبة لمنظمة العمل الدولية، تُقاس تغطية الضمان الاجتماعي الفعالة بما إذا كان العمال المنزليون وأصحاب العمل يساهمون في الضمان الاجتماعي أم لا. ووفقًا لهذا التعريف، تعدّ منطقة الدول العربية الأسوأ أداءً على مستوى العالم، إذ يُستبعد العمال المنزليون كلهم تقريبًا (٩٩,٧ في المئة) من أنظمة الضمان الاجتماعي، مقابل ٦٠ في المئة من العمال غير المنزليين في المنطقة.

وفي الواقع، تشمل دولتان فقط من الدول العربية العمال المنزليين بموجب قانون الضمان الاجتماعي ضمن فرع واحد على الأقل من الضمان الاجتماعي، ما يعني أن أقل من ٤ في المئة من العمال المنزليين يتمتعون بهذه الاستحقاقات القانونية. ^{٣٢} ولا توفر أي دولة في المنطقة تغطية قانونية للعمال المنزليين لكافة فروع الضمان الاجتماعي.

ولا تستبعد أنظمة الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات العمال المنزليين فحسب، بل غالبًا العمال المهاجرين بشكل عام (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١). بدلًا من ذلك، هناك حلول للالتزامات المتعلقة بالمسؤولية والممولة من صاحب العمل، مثل تعويضات نهاية الخدمة والتأمين ضد الإصابات المهنية، غير أنها غير فعالة إلى حد كبير إذ يشوبها عدّة تحديات، بما في ذلك تغطية محدودة للعمل بأجر، وحد متدن من المزايا والخدمات، وضعف الإنفاذ، وخطر عدم قدرة أصحاب العمل على الدفع. في حالة استحقاقات نهاية الخدمة، لا يمكن للمبالغ الإجمالية المقطوعة التي يدفعها أصحاب العمل أن توفر للعمال المهاجرين حماية طويلة الأجل. وفي العديد من البلدان، يُطلب من أصحاب العمل أن يستحصلوا لعمالهم المنزليين على طول تأمين يوفّرها القطاع الخاص؛ غير أنّ هذه الحلول عادةً ما تكون مكلفة وغير منظمة وذات تغطية محدودة. وقد بدأت بعض البلدان مثل البحرين والأردن والمملكة العربية السعودية في التحول نحو نهج حماية اجتماعية أكثر شمولًا. مع أنه لا يزال يتعين معرفة ما إذا كان سيتم توسيع التغطية لتشمل عمال المنازل (منظمة العمل الدولية ومفوضية الاتحاد الأفريقي، ٢٠٢١ ب) ومن ناحية أخرى، لا توفر أي دولة في المنطقة حماية الأمومة، وفي كثير من الحالات، تواجه العاملات المنزليات أيضًا خطر فقدان الوظيفة عند علم أصحاب العمل بحملهن. وفي بعض البلدان يُحظر في الواقع على عاملات المنازل أن يحملن، ويمكن إعادتهن إلى بلدانهن

٣٠ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٨٤، المادة ٢٢؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦، المادة ٩.

٣١ وفقًا لاتفاقية منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).

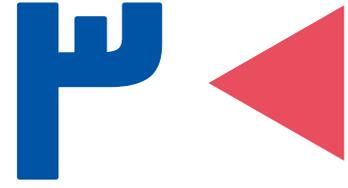
٣٢ يمكن مقارنة ذلك مع الغالبية العظمى من العمال المنزليين في الأمريكتين وأمريكا اللاتينية وأوروبا وآسيا الوسطى، الذين يستفيدون من استحقاقات المرض واستحقاقات الأمومة والرعاية الطبية وإصابات العمل، وكذلك، في كثير من الحالات، استحقاقات الشيخوخة وتعويضات إصابات العمل.

الأصلية إذا ثبت أنهم حوامل عند وصولهن.^{٣٣} وبالنسبة لعاملات المنازل اللواتي يسكنن مع أصحاب العمل، يمكن أن يؤدي الحمل إلى فقدانهن لوظائفهن وأماكن سكنهن. وعندما تفقد عاملات المنازل وظائفهن أو دخلهن من دون الوصول إلى حماية فعالة للأمومة والعمالة، فإنهن يبقين من دون أي تعويض عن الدخل. وبالمقارنة، توفر ٧٤,١ في المئة من البلدان عالمياً استحقاقات متساوية فيما يتعلق بإجازة الأمومة (تغطي حوالي ٤٥,٦ في المئة من عاملات المنازل) وتوفر ٦٨,٥ في المئة من البلدان استحقاقات متساوية فيما يتعلق بالمزايا النقدية للأمومة (تغطي ٤١,٢ في المئة من عاملات المنازل). ونظراً إلى كون العديد من العمال المنزليين المهاجرين في الدول العربية هم من الرجال، فمن المهم أيضاً ملاحظة أن المزيد من البلدان تقدم أيضاً إجازة أبوة ومزايا للعمال المنزليين الذكور (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ).

خلاصة

تظهر الثغرات القانونية في حماية العمال المنزليين التي تمت مناقشتها في هذا القسم أن الطريق ما زال طويلاً أمام ما يجب القيام به بشأن الاستحقاقات القانونية للعمال المنزليين المتعلقة بأوقات العمل والأجور والضمان الاجتماعي، بما في ذلك حماية الأمومة في منطقة الدول العربية. إن العديد من الإجراءات الجديدة أو المعدلة في المنطقة إجراءات إيجابية، مثل تمتع المزيد من العمال المنزليين اليوم بضمانات على مستوى فترة الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، مع كون هذه الحقوق متساوية مع العمال الآخرين في بعض الحالات. ومع ذلك، وفي ضوء مبدأ المساواة في المعاملة المشار إليه في المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ١٨٩، من المهم أن تبذل هذه البلدان جهوداً أكبر لضمان تحديد ساعات العمل الأسبوعية العادية للعمال المنزليين بما يتوافق مع العمال الآخرين. علاوة على ذلك، إن فعالية إجراءات أوقات العمل تعتمد بصورة خاصة على تدابير التنفيذ الفعال ورصد الامتثال وضمان الإنفاذ، وهي المواضيع التي يتناولها القسم التالي.

^{٣٣} في الأردن، ينص نظام رقم ١٢ لسنة ٢٠١٥، نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل على عدة سيناريوهات محددة حيث يجوز لصاحب العمل أن يستقدم عاملاً بدلاً من وكالة التوظيف الخاصة من دون رسوم وشروط إضافية. ومن بين هذه الحالات: إذا ثبت خلال الثلاثة أشهر الأولى من وصول العامل أنه غير مستوف للشروط الصحية بحسب تقرير صادر عن وزارة الصحة، أو أنّ العاملة حامل.



ظروف عمل العمال المنزليين: الواقع الحالي

بينما يشكل سدّ الفجوات القانونية أولوية رئيسية بموجب الاتفاقية رقم ١٨٩، فإن جعل العمل اللائق واقعا ملموسا للعمال المنزليين يستلزم التنفيذ الفعال للتدابير الواردة في القوانين والإجراءات.

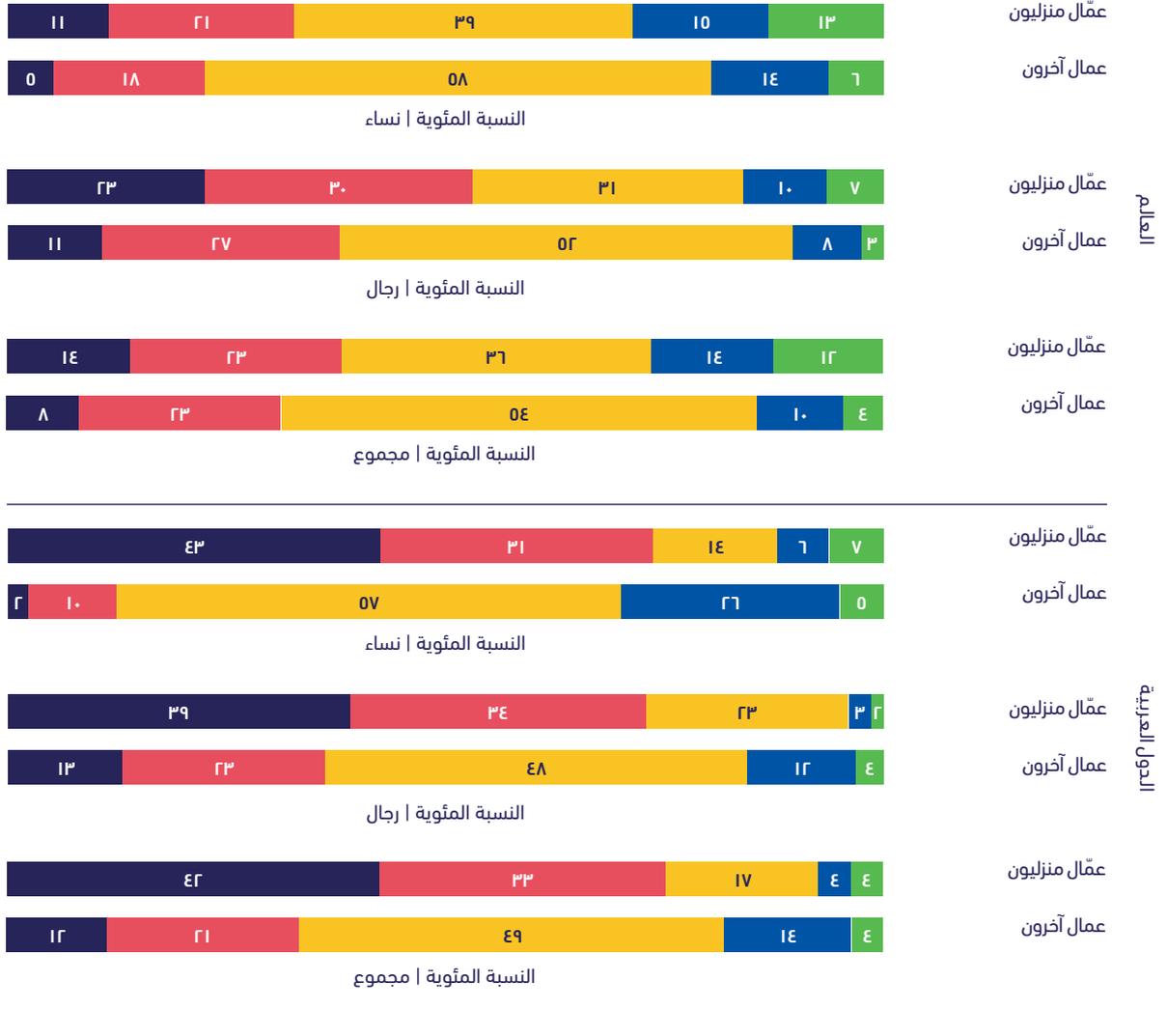
يبحث هذا القسم في المدى الذي أصبح فيه العمل اللائق واقعا ملموسا للعمال المنزليين مقارنة بغيرهم من العمال، مع التركيز على الممارسات الفعلية في سياق أوقات العمل والأجور والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية والحماية من العنف والتحرش.

◀ ٣.١. أوقات العمل

إنّ أوقات العمل كما هو مفصل في القسم ٢ أعلاه، هي من المجالات التي يواجه فيها العمال المنزليون غياب التغطية القانونية، وخاصّة فيما يتعلق بالساعات الأسبوعية العادية. وتتفاقم فجوات التغطية القانونية هذه بسبب ثغرات الامتثال، مما يؤدي إلى عمل هؤلاء العمال في كثير من الأحيان إما لساعات طويلة جدًا أو قصيرة جدًا. في الدول العربية، يمثل العمال المنزليون عددًا كبيرًا من أولئك الذي يعملون لساعات طويلة جدًا، خصوصًا العمال المنزليين في العمالة غير الرسمية.

وبناءً على تحليل المسوح الأسرية الوطنية من ستة دول عربية تتوفر فيها بيانات جزئية، يعمل أكثر من ثلاثة أرباع العمال المنزليين (٧٥,٢ في المئة) أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعيًا، مقارنةً بثلاث العمال الآخرين (٣٣,٢) (الشكل ٦). بالتركيز على ساعات العمل الطويلة جدًا، يعمل ٤٢,٥ في المئة من العمال المنزليين أكثر من ٦٠ ساعة أسبوعيًا، مقارنةً بـ ١٢,١ في المئة من العمال الآخرين، وهذه الساعات هي أكثر شيوعًا بين العاملات المنزليات (٤٣ في المئة) مقارنةً بالرجال منهم (٣٩ في المئة) (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ). وقد يكون سبب هذه الساعات الطويلة الأجور المنخفضة في الساعة والتي يعوّضها العمال المنزليون بالعمل لساعات أطول، إضافةً إلى أن معظم العمال يعيشون في منازل أصحاب عملهم وبالتالي يتعيّن عليهم تقديم مساعدة على مدار الساعة للأسرة. وكما سبق وذكرنا في القسم ٢، فإن الحدود القانونية لساعات العمل العادية أعلى بكثير للعمال المنزليين مقارنة بعمال آخرين، أو قد لا يكون هناك أي حدود قانونية.^{٤٤}

الشكل ٦. أنماط وقت العمل بين النساء والرجال العاملين في الخدمة المنزلية مقارنة بالعاملين الآخرين في الدول العربية وفي المنطقة دون الإقليمية لدول منطقة مجلس التعاون الخليجي، ٢٠١٩ (%)

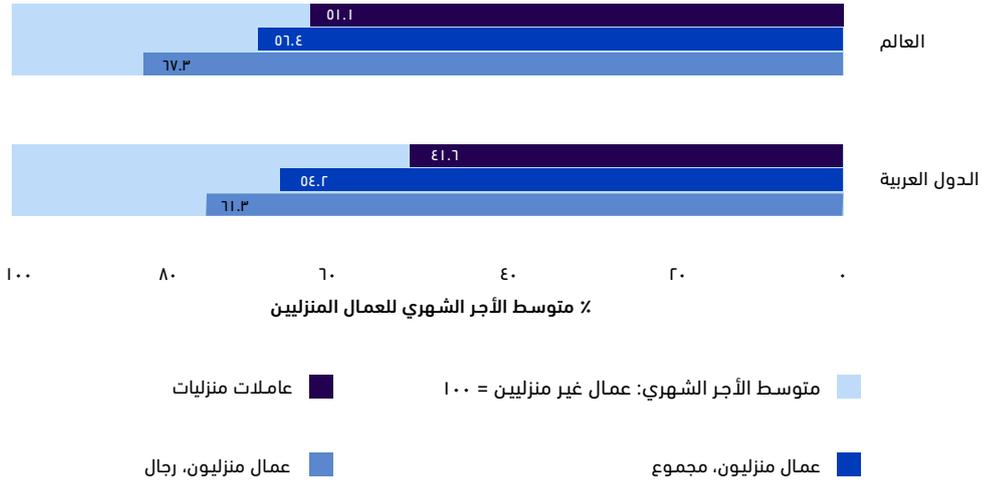


ملاحظة: تستند حسابات منظمة العمل الدولية إلى تحليل المسوح الوطنية للأسر من ستة بلدان وأقاليم توقّرت فيها بيانات جزئية (العراق والأردن ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة والإمارات العربية المتحدة واليمن)، وهو ما يمثل 0٠,٦ في المئة من العمالة و٤٦,٠ في المئة من الموظفين في الدول العربية. وترجّح هذه التقديرات مقارنة بالعدد الإجمالي للعمال المنزليين والعمال الآخرين في العام ٢٠١٩ في كل دولة.
المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ.

◀ ٣,٢. الأجر

غالبًا ما تُعزى الأجر المنخفضة في العمل المنزلي إلى تدني القيمة المالية المقدّرة لعمل المرأة في المنزل، وكذلك إلى التصوّر بأن هذا العمل لا يتطلّب مهارات عالية أو تؤدّيهِ مجموعات مثل المهاجرين أو الأشخاص ذوي المستوى التعليمي المتدنيّ. ورغم عدم توفرّ البيانات الخاصة بأجر العمال المنزليين في دول مجلس التعاون الخليجي، إلا أنّ تلك المتوفرة من الأردن ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة واليمن تظهر أنّ العمال المنزليين يكسبون ٥٤,٢ في المئة من متوسط الأجر الشهري للعمال الآخريين (الشكل رقم ٧، اللوحة أ). وتكسب عاملات المنازل ٤١,٦ في المئة فقط من متوسط الأجر الشهري للعمال الآخريين؛ بينما يتقاضى العمال المنزليون من الرجال ٦١,٣ في المئة من متوسط الأجر الشهري للعمال الآخريين - وهي نسبة أعلى بكثير من نظرائهم (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١). لكن تجدر الإشارة إلى أن هذه التفاوتات في الأجر الشهري تصبح أكبر عند النظر إليها في ضوء ساعات العمل الطويلة التي يؤديها العمال المنزليون مقارنة بالعمال الآخريين.

◀ الشكل ٧. فجوة أجر عمال الخدمة المنزلية: متوسط الأجر الشهري لعامل الخدمة المنزلية معبّرًا عنه كنسبة مئوية من متوسط الأجر الشهري للعاملين غير المنزليين في دول عربية مختارة، بحسب الجنس، ٢٠١٩ (%)



ملاحظة: استنادًا إلى بيانات من أربعة بلدان وأقاليم (الأردن ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة واليمن) تمثّل ٢١,١ في المئة من العاملين المنزليين و١٥,٤ في المئة من العمال في الدول العربية. لإنتاج هذه التقديرات، جرت مقارنة متوسط الأجر الشهري للعمال المنزليين بالمتوسط الشهري للعمال الآخريين. يُعبّر عن الفرق كنسبة وليس كـفجوة في الأجر. لم تقارن الأجر بالساعة، ولم تجر مراقبة النتائج لخصائص محددة مثل عدد ساعات العمل في الشهر. وفي هذه التقديرات، لم يُنظر في المعايير الأخرى مثل التعليم أو ما إذا كان العمال يعملون في المدن أو في المناطق الريفية.

المصدر: منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ أ

◀ ٣,٣. الضمان الاجتماعي

ليس هناك بيانات متاحة حاليًا حول التطبيق الفعلي لتغطية الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين، فيما عدا ما ورد في القسم ٣,٢ أعلاه فيما يتعلق بالتغطية القانونية. كما ورد سابقًا، ٤ في المئة فقط من العمال المنزليين تشملهم قوانين الضمان الاجتماعي.

◀ ٣,٤. السلامة والصحة المهنية

تعتبر شروط السلامة والصحة المهنية من الركائز الأساسية لظروف عمل العمال المنزليين. وفي هذا المجال أيضًا، يعاني العمال المنزليون من غياب شروط العمل اللائق، وهم أكثر عرضة لمخاطر السلامة والصحة المهنية بسبب خصائص عملهم وطبيعة مكان عملهم وخصوصيات القطاع. ويمكن تحديد بعض المخاطر الشائعة المتعلقة بالعمل التي يتعرض لها العمال المنزليون، بما في ذلك المخاطر الكيميائية، وتلك المتعلقة بالراحة، والمخاطر البدنية، والنفسية الاجتماعية (بما في ذلك المضايقات)، والمخاطر البيولوجية.

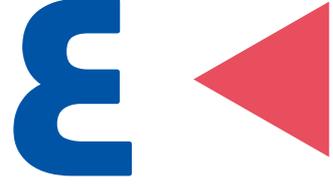
فعند أداء مهام التنظيف والبستنة، يتعرّض العمال المنزليون عادةً لمخاطر كيميائية مثل مواد التبييض أو المبيدات الحشرية، ما قد يكون له تأثيرات مباشرة (مثل التسمم والحساسية) أو طويلة الأجل (مثل السرطان). كما أنّ العمل يتطلب مجهودًا جسديًا بسبب مهام معينة مثل رفع ومناولة الأوزان الثقيلة والوضعية المتكررة. كما يواجه العمال المنزليون أخطار جسدية قد تكون واضحة بشكل خاص في المناطق الحضرية المكتظة في الدول العربية، مثل العمل في الأماكن المرتفعة والملوثة والصاخبة. إلى ذلك، تستحق حماية الأمومة للعمال المنزليين اهتمامًا خاصًا، لأن غياب الرعاية الطبية والافتقار إلى تدابير وقاية السلامة والصحة المهنية أثناء الحمل يمكن أن ينطوي على أخطار جسيمة للأم والطفل، وقد يكون حصول العاملات المنزليات المهاجرات على هذه الرعاية والتدابير المرتبطة بها أصعب بكثير.

وتتفاقم هذه العوامل بسبب المخاطر النفسية والاجتماعية، وأكثرها شيوعًا في العمل المنزلي هو العنف والمضايقات بأشكالها المختلفة، بما في ذلك التحرش الجنسي (أنظر القسم الفرعي التالي). هذا وقد تؤدي الأخطار الأخرى مثل مشاكل التواصل، وقلة أوقات الفراغ، والعزلة، وانعدام الاتصال بالأسرة، إلى تعرّض العمال المنزليين لخطر الإصابة بالآكتئاب والتعب العقلي ومشكلات الصحة النفسية. بالإضافة إلى ذلك، تلعب بعض خصائص العمال المنزليين الاجتماعية والثقافية دورًا إضافيًا. على سبيل المثال، قد لا يجيد العمال المنزليون التحدث باللغة العربية أو كتابتها، كما يمكن أن تتسبب مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة المنخفضة في صعوبة الوصول إلى المعلومات، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. ويكون الوضع أكثر سوءًا بالنسبة للعمال المنزليين المقيمين مع أصحاب عملهم بسبب العزلة في مكان العمل، وكذلك بالنسبة للعمال المنزليين من العمالة غير الرسمية بسبب عدم حصولهم على الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية.

أخيرًا، تؤدي بعض خصائص مكان العمل أيضًا إلى تهيئة بيئة تفضي إلى أخطار السلامة والصحة المهنية. فمثلًا لا يربط معظم الناس عادة الأعمال المنزلية في منازلهم بالمخاطر، ولا يرون منازلهم على أنها مكان عمل العمال المنزليين. فعادة ما يُنظر إلى المنزل على أنه من الخصوصيات وليس مكان عمل، وغالبًا ما تندرج حماية الخصوصية في صلب الأطر القانونية، مما يزيد من صعوبة دخول مفتشي العمل أماكن العمل هذه للتحقق من أخطار السلامة والصحة المهنية.

◀ ٣,٥. العنف والمضايقات

يتعرض العمال المنزليون بشكل خاص لخطر مواجهة العنف والمضايقات في العمل نتيجة تضافر عوامل عدة، منها: العمل خلف أبواب مغلقة في عزلة وفي بيئات عمل تشوبها اختلالات عميقة في موازين القوى. وعندما يعتمد العمال المنزليون على صاحب العمل إما اقتصاديًا أو بسبب وضعهم كمهاجرين، فمن المرجح أن يتغاضوا عن العنف والمضايقات. كما أنّ غياب آليات الشكاوى التي يسهل الوصول إليها ومراعاة النوع الاجتماعي، والافتقار إلى الحرية النقابية، والاستبعاد من الحماية العمالية والاجتماعية، وتدني مستوى الوعي بالحقوق، كلّها عوامل تحول دون مطالبية العمال المنزليين بحقوقهم. ورغم تعرّض العمال المنزليين للعنف والمضايقات، فإن عددًا قليلًا من البلدان لديها آلية قوية للمراقبة والإنفاذ في مجال العنف والتحرش، ولا تُدرج هذه المخاطر باعتبارها أخطار سلامة وصحة مهنية كجزء من نظام إدارة السلامة والصحة المهنية. كما أنّ عددًا قليلًا فقط من البلدان يعتبر العواقب الصحية للعنف والمضايقات في العمل من الأمراض المهنية القابلة للتعويض بموجب تأمين تعويض العمال. وهذا بدوره غالبًا ما يجعل العمال الذين يعانون من عجز جسديّ و/أو عقليّ، يدفعون نفقات كبيرة من جيوبهم (منظمة العمل الدولية ٢٠١٦).



نحو عمل لائق للعمال المنزليين - توصيات السياسات العامة

من أجل تحسين حياة العمال المنزليين بشكل فعال، يجب أن تكون القوانين واللائحة/اللوائح متساوية مع تلك المطبقة على العمال الآخرين عمومًا، كما يجب تنفيذها ورصدها وإنفاذها كاملة.

علوة على ذلك، ينبغي على الدول العربية أن تنظر بجدية في التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٩ وإدراج أحكامها بفعالية في التشريعات الوطنية، والنظر في إدراج العمل المنزلي في قوانين العمل المحلية.

خفض ساعات العمل وضمان أجور متكافئة مع أجور العمال الآخرين

من المهم استهداف الثغرات القانونية لحقوق العمال المنزليين مثل الحد من ساعات العمل المفرطة لدى العمال المنزليين المقيمين لدى أصحاب عملهم، من خلال تحديد فترات راحة يومية وشهرية، وتنظيم أجر العمل الإضافي والراحة التعويضية، والحد من المدفوعات العينية. كما ينبغي أيضًا دعم الحق في فترات الراحة من خلال ضمان تمتع العمال المنزليين بحرية القيام بما يرغبون أثناء فترة الراحة مع الحق في مغادرتهم المنزل خلالها. ومن المثير للقلق أن الأبحاث المتعلقة بأصحاب عمل العمال المنزليين في دول عربية عدّة كشفت أن نسبة كبيرة منهم اتخذت خطوات لمنع عمالهم المنزليين من ترك المنزل لوحدهم أو رفضوا منحهم يوم إجازة (كاغان ٢٠١٧).

وتحت هذه التوصية الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين لسدّ الفجوات القانونية كوضع حدّ أدنى للأجور براعي خصوصيات قطاع العمل المنزلي والمساواة في المعاملة وعدم التمييز - بما في ذلك في سياق الأجور - هو مبدأ أساسي تُكرسه صكوك حقوق الإنسان الأساسية واتفاقيتان أساسيتان من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وهما اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) والاتفاقية بشأن إلغاء التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

إن اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠)، التي صدقت عليها بعض البلدان في المنطقة، تلزم الدول الأعضاء المصدقة بـ "تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين" (المادة ٢ (١)). وينبغي تطبيق هذا المبدأ على جميع العمال بمن فيهم العمال المنزليون، سواء كانوا مواطنين أم غير مواطنين، وينبغي إيلاء اهتمام خاص لضمان عدم التقليل من قيمة العمل المنزلي بسبب الصور النمطية القائمة على نوع الجنس (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١ هـ).

وينبغي استكمال التنظيم المناسب بحملات وأدوات التوعية بهدف تسهيل مراقبة الأحكام المتعلقة بأوقات العمل والأجور بغية ضمان تنفيذها بفعالية. ويمكن أن يشمل ذلك تنمية قدرات أصحاب العمل والعمال المنزليين المتعلقة بمراقبة ساعات العمل، بما في ذلك توفير الأدوات التي تؤمن سجلًا مكتوبًا مثل الجداول الزمنية وجدول العمل وساعاته وكشوفات الرواتب، وبالتالي دعم الامتثال للحدود القانونية. كما أنّ حملات التوعية التي تهدف إلى وضع معايير اجتماعية جديدة بشأن السلوك المقبول وغير المقبول فيما يتعلق بوقت العمل والأجور والسلامة والصحة المهنية والعنف والمضايقات، تعتبر أيضًا ممارسات جيدة تساعد على جعل العمل اللائق واقع ملموس لعاملات المنازل.

كما ينبغي مراجعة وتنقيح عقود العمل الموحدة التي تحدد المعايير الدنيا وضمانات الحماية للعمال المنزليين، ويجب أن تكون هذه العقود شاملة وأن تحدد حقوق العمال ومسؤولياتهم بما يتماشى مع معايير العمل الدولية والاتفاقية رقم ١٨٩ على وجه الخصوص.

تأهيل مفتشي العمل لضمان ظروف عمل لائقة وتعزيز وصول العمال إلى العدالة

من المهم أيضًا تحديد الظروف التي يُسمح بموجبها لمفتشي العمل بالدخول إلى المنزل، وتنمية قدرات إدارات تفتيش العمل لإجراء عمليات التفتيش وزيادة وعي أصحاب العمل. وتعتبر إجراءات التفتيش على العمل المنزلي صعبة لما يحتاجه مفتشو العمل في المنطقة من إذن قضائي لذلك، الأمر الذي يقوّض إمكانية إجراء عمليات التفتيش الروتينية. حتى في الدول التي تسمح تشريعاتها لمفتشي العمل بدخول المنزل بناءً على شكوى عامل منزلي (مثلًا، في الأردن)، فإن زيارات مفتشي العمل لا تزال نادرة. ^{٣٥} ولمواجهة هذه التحديات، تعمل بعض البلدان على تطوير طرق تفتيش جديدة يمكن إجراؤها من دون دخول المنزل، منها على سبيل المثال مراجعة المستندات التعاقدية أو مقابلة العامل المنزلي وصاحب العمل عند الباب.

وعلاوة على ذلك، فإن غالبية مفتشي العمل والقضاة من الذكور، ونادرًا ما يُدربون على تحديد أخطار العنف والمضايقات وآليات معالجتها الفورية. ولمعالجة هذه المسألة، يمكن تدريب المفتشين وغيرهم على أوجه القصور في العمل اللائق التي غالبًا ما يعاني منها العمال المنزليون.

◀ الإطار ٣. ممارسات واعدة لتحقيق العدالة لعمالات المنازل

من الممارسات الواعدة التي تمّ تقديمها في قطر عام ٢٠٢١، منصة موحّدة للشكاوى المتعلقة بالعمل من قبل العمال والمبلغين عن المخالفات، والتي تسمح لموظفي القطاع الخاص وعمال المنازل (أو أي أطراف أخرى) بتقديم الشكاوى من خلال نظام إلكتروني. يمكن للمشتكين الإبلاغ بدون الكشف عن هويتهم، كما يمكن إدخال العنوان أو موقع الخرائط Google. ومن حق المشتكي تقديم شكاواه باللغة العربية أو الإنجليزية (بالرغم من وجود أدلة تشرح آلية الشكاوى بتسع لغات).^١ في المملكة العربية السعودية، تحتوي منصة مساند لتوظيف عاملات المنازل على آلية نظام شكاوى متعددة اللغات يمكن لعمالات المنازل الوافدات من خلالها تقديم شكوى عمالية أو الاستفسار عن العقود المبرمة بينهما.^٢

١ حكومة قطر، «الإبلاغ عن الانتهاكات العمالية عبر المنصة الموحدة للشكاوى والمبلغين عن المخالفات».

٢ منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة، ٢٠٢١- حتى الآن، لم تقدم أي بيانات عن عدد وطبيعة الشكاوى، أو سبل الانتصاف المقدمة بشأن أي من هاتين العمليتين.

تتطلب عناصر الإنفاذ المهمة الأخرى ضمان الوصول إلى العدالة من خلال:

- أ. تعزيز قدرة المؤسسات المعنية على حلّ النزاعات بين العمال وأصحاب العمل؛
- ب. توفير السبل للعمال المنزليين لتقديم الشكاوى والحصول على الحماية من الأعمال الانتقامية؛
- ج. السماح لمنظمات حقوق الإنسان وسواها من المنظمات، بما في ذلك المنظمات العمالية، بإدانة حالات العنف والمضايقات؛
- د. حماية المبلغين عن المخالفات.

كما ينبغي أن تضمن هذه التدابير الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة من خلال السماح بتقديم الشكاوى (بأمان)، ليس فقط بموجب القانون الجنائي، ولكن أيضًا بموجب قوانين العمل، والسلامة والصحة المهنية، والمساواة وعدم التمييز.

يمكن بناء القدرة على الإنفاذ من خلال:

- أ. تفويض مفتشي العمل والقضاة وغيرهم من الجهات المعنية للتصدي للعنف والمضايقات، بما في ذلك من خلال عمليات تفتيش المنازل ووقف العمل؛
- ب. تدريب مفتشي العمل على تحديد أخطار العنف والمضايقات.

٣٥ سندنا للمادة (١١) من نظام رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩، في حال ورود أي شكوى أو معلومة للوزارة تتعلق بانتهاك حقوق العامل أو بالتزامات أي من صاحب المنزل والعمال في حال تعلق الشكاوى بمكان سكن العامل فيتم التفتيش على مكان السكن من خلال مفتش عمل ومفتشة عمل مجتمعين للتأكد من تطبيق أحكام هذا النظام، وذلك بعد اخذ موافقة صاحب المنزل على ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للدول النظر في ضمان تغطية العمال المنزليين بنظام حماية الأجور أو آلية مراقبة مماثلة، ربما من خلال تصميم هيكل مواز جديد لنظام حماية الأجور يضمن دفع أجور العمال المنزليين بانتظام ووفقاً للعقد الموقع (والذي تم تقديمه بالفعل لدى السلطة الحكومية ذات الصلة).

تفعيل دور منظمات أصحاب العمل والعمال

ينبغي أن يكون المستقبل الذي يصبح فيه العمل اللائق واقعا ملموسا للعمال المنزليين في الدول العربية، مدفوعاً بالحوار الاجتماعي كأداة حاسمة لمعالجة النواقص المتبقية لتحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين. وتعدّ حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي يحق بها لجميع العمال بمن فيهم العمال المنزليون. ومع ذلك، يواجه العمال المنزليون وأصحاب عملهم عقبات مهمة للانضمام إلى المنظمات وتشكيلها. ويعود ذلك بشكل خاص إلى إقصاء العمال المنزليين عادة من قانون العمل.

وهناك العديد من الأمثلة في دول خارج المنطقة التي أشركت المنظمات التي تمثل العمال المنزليين وأصحاب العمل في الحوار الاجتماعي، مما أدى إلى تقدم كبير على مستوى العمل اللائق في هذا القطاع. ولتعزيز صوت العمال المنزليين وتمثيلهم، ساعد التدريب على الريادة العمال المنزليين على إنشاء منظماتهم التمثيلية وبناء مستويات العضوية. كما لعبت منظمات العمال بما في ذلك الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، دوراً هاماً في دعم تنظيم العمال المنزليين من خلال تزويد القادة بالتدريب والمشورة والدعم السياسي لتمثيل القطاع في الحوار الاجتماعي.

كما ساعدت منظمات أصحاب العمل، ولاسيما تلك المعنية بتمثيل أصحاب عمل العمال المنزليين، في تحسين ظروف العمال المنزليين من خلال المساهمة في نجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف، مما أدى إلى اعتماد قوانين وسياسات في القطاع وفقاً للاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١. وعندما تجتمع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين وأصحاب العمل بحسن نية، يمكن إجراء مفاوضات بشأن الاتفاقات الثنائية وسواها من الاتفاقات. وغالباً ما تؤدي الاتفاقات الجماعية التي تنجم عن هذه المفاوضات إلى أجور أكثر عدلاً وظروف عمل ومزايا أفضل للعمال المنزليين. وفي الوقت عينه تسهّل التحرك نحو إضفاء الطابع الرسمي على القطاع، بما في ذلك من خلال تطوير المهارات والاعتراف بها. كما سهلت هذه المنظمات المطالبة المشتركة بزيادة الاستثمار العام في العمل المنزلي، وعززت التوظيف الرسمي من خلال توفير الخدمات للأسر (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١).

ضمان حرية العمال في تغيير أصحاب عملهم، وحقهم في إنهاء عقودهم من جانب واحد

حظي نظام الكفالة في الدول العربية باهتمام كبير في العقود الأخيرة. وقد لاحظت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية أن النظام «يحرّم العمّال من فرصة الحصول على عمل بديل، ويُعرّض العمّال المهاجرين لسوء المعاملة كما يقوّض قدرتهم على اللجوء إلى سبل الانتصاف»^{٣٦} وغالباً ما يترك هذا الواقع العمال المنزليين بلا خيار سوى «ترك صاحب العمل»، ما يجعل وضعهم غير قانوني.

في المستقبل، من الأساسي أن يتم تضمين عاملي المنازل في إصلاحات نظام الكفالة، بما في ذلك إلغاء «شهادة عدم ممانعة» (أي إلغاء الالتزام بالحصول على إذن صاحب العمل لإنهاء العقد أو تغيير صاحب العمل)، من دون الحاجة إلى إثبات إساءة استخدام العقد أو عدم الامتثال له من قبل صاحب العمل، وهو أمر صعب للغاية في الواقع. على سبيل المثال، إنّ القوانين القطرية الجديدة، التي تم توسيع نطاقها لتشمل عمالي المنازل في يناير/ كانون الثاني ٢٠٢٠^{٣٧} تسمح لجميع العمال، بمن فيهم عمالي المنازل، بتغيير أصحاب العمل: (أ) في نهاية فترة التجربة ومدتها ستة أشهر، بعد تقديم إخطار كتابي (شهر أو شهرين، حسب طول مدة خدمتهم)؛ أو (ب) خلال فترة التجربة (شهر واحد من تاريخ الإشعار). وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل المستقبلي تعويض صاحب العمل الحالي عن جزء من رسوم التوظيف وتذكّرة سفر باتجاه واحد، بما لا يتجاوز شهرين من الأجر الأساسي للعمال. إضافة إلى ذلك، إذا تخلّف صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته القانونية، فلن يكون العامل ملزماً بمراجعة فترة الإخطار من أجل تغيير وظيفته. حيث أن أمام العمال حوالي ٩٠ يوماً بعد انتهاء صلاحية تصريح إقامتهم للعثور على وظيفة أخرى وتغيير صاحب العمل.

كما أدخلت دول أخرى، مثل البحرين والمملكة العربية السعودية، إصلاحات على نظام الكفالة الذي يلغي الحاجة إلى «شهادة لا مانع» من صاحب العمل، بعد ١٢ شهراً من الخدمات المستمرة. ومع ذلك، في الحالة الأخيرة، فإن الإصلاحات لا تشمل حالياً العمال المنزليين.

ورغم هذه التعديلات القانونية الواعدة، إلا أن هناك خطراً حقيقياً يتمثل في عدم استفادة عاملات المنازل من حقهن القانوني في إنهاء العقد أو تغيير صاحب العمل، إن وجد، بسبب الخوف من أن ينتقم صاحب العمل منهم ويوجّه ضدهم اتهامات بترك العمل. بالتالي، يجب أن تسير الإصلاحات

^{٣٦} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) - الكويت، تم اعتمادها في ٢٠١٨، ونشرت الدورة ١٠٨ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٩)

^{٣٧} قطر، القانون رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٠ الذي يعدّل القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، أدخل أحكاماً جديدة بشأن إنهاء الخدمة؛ والقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٢٠ الذي يعدّل القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ ألغى شرط حصول العمال على «شهادة عدم ممانعة» من أصحاب العمل من أجل تغيير عملهم.

في التنقل داخل سوق العمل جنبًا إلى جنب مع الجهود المتضافرة للقضاء على نظام ترك العمل أو على الأقل إصلاحه (منظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، قريبًا).

من المتوقع أن ينمو الطلب على العمل المنزلي في المنطقة في ضوء التغيرات الديموغرافية وشيخوخة السكان وتزايد احتياجات الرعاية طويلة الأجل. كما أنّ متطلبات العمل المنزلي تتغير أيضًا. بينما في الماضي كان يُنظر فقط إلى نموذج العمالة المنزلية على أنه داخل منزل صاحب العمل وبدوام كامل فقط، فإن الأسر والعمال المنزليين أصبحوا يبحثون بشكل متزايد عن أشكال أكثر مرونة للتوظيف، ولاسيما العمل من دون سكن وبدوام جزئي. قد يتغير دور مقدمي الخدمات أيضًا مع ظهور أنواع جديدة من مقدمي الخدمات ونماذج جديدة للتوظيف من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص مثل تدبير (الإمارات العربية المتحدة) ووزارة (قطر). وهذا يتطلب مزيدًا من إعادة التفكير في كيفية ضمان حماية العمال المنزليين، سواء تمّ توظيفهم مباشرة من قبل الأسر أو من قبل مقدمي الخدمات.



خلاصة

إن الاعتراف القانوني بالعاملين المنزليين شرط أساسي لمنحهم الحقوق والحماية، وهو الخطوة الأولى نحو إضفاء الطابع الرسمي على العمل المنزلي.

. ومنذ عام ٢٠١١، بفضل توسيع نطاق القوانين والسياسات لتشمل العمال المنزليين في منطقة الدول العربية، حيث أُحرز تقدم هام في مجال سد الثغرات القانونية، وخاصة تلك المتعلقة بأيام الراحة الأسبوعية. ومع ذلك، فما زالت هناك مسائل عالقة تشمل توسيع نطاق الحد الأدنى للأجور لمراعاة خصوصيات قطاع العمل المنزلي، ومواءمة الإجراءات الخاصة بأوقات العمل مع تلك المطبقة على العمال الآخرين. كما ينبغي توسيع نطاق قوانين الضمان الاجتماعي لتشمل العمال المنزليين، وبذل الجهود لضمان تغطية قوانين السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين. علاوة على ذلك، إن المجتمعات بحاجة أن تركز تقدماً نحو القضاء على العنف والمضايقات في العمل المنزلي من خلال التأكد من عدم السماح بهما قانونياً واجتماعياً، والمعاقبة عليهما بشكل مناسب. وعندما تتحقق المساواة في الحماية القانونية، يبقى التنفيذ الفعال لقوانين العمل والضمان الاجتماعي شرطاً لتحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين.

أما فجوات التنفيذ المتعلقة بأوقات العمل والأجور والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية والعنف والمضايقات، فيمكن معالجتها من خلال عدة توصيات متعلقة بالسياسات، والتي تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، تطوير آليات تنظيمية مناسبة، وزيادة الوعي وتنمية قدرات العمال المنزليين وأصحاب العمل، وتحسين مستوى نفاذ العمال المنزليين إلى العدالة، وتعزيز قدرات مفتشي العمل. كما تلعب منظمات العمال وأصحاب العمل دوراً حيوياً في النهوض بالعمل اللائق للعمال المنزليين. ويجب إزالة العوائق التي تحول دون حرية تكوين الجمعيات، من أجل إعطاء الإمكانات الكاملة لمنظمات العمال المنزليين وأصحاب العمل داخل قطاع العمل المنزلي.

يؤكد هذا الموجز الإقليمي أن العمل المنزلي لا يزال قطاعاً اقتصادياً بالغ الأهمية في الدول العربية. وقد أُحرز تقدماً واضحاً في العقد الماضي فيما يتعلق بتعريف وحماية الحقوق القانونية للعمال المنزليين في عدد من المجالات، ولكن، مع استمرار تزايد الطلب على العمل المنزلي، هناك حاجة ملحة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المنطقة لمعالجة مشكلة الثغرات القانونية والامتثال الحالية السائدة داخل قطاع العمل المنزلي.

المراجع ◀

- Atong, Kennedy, Emmanuel Mayah, and Akhator Odigie. 2018. *Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda*. ITUC-Africa.
- GAATW (Global Alliance Against Traffic in Women). 2019. *"A Job at Any Cost": Experiences of African Women Migrant Domestic Workers in the Middle East*.
- ILO. 2015a. "Domestic Work Voice and Representation through Organizing", ILO Domestic Work Policy Brief No. 8.
- ———. 2015b. "Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining", ILO Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 2.
- ———. 2015c. *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology*.
- ———. 2016. "Psychosocial Risks, Stress and Violence in the World of Work". *International Journal of Labour Research* 8 (2-1)).
- ———. 2018. *ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology*.
- ———. 2019. "Minimum Wages and Wage Protection in the Arab States: Ensuring a Just System for National and Migrant Workers", ILO Policy Advisory Committee on Fair Migration in the Middle East Note for Policymakers.
- ———. 2021a. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- ———. 2021b. "COVID19- Pandemic: Wage Protection of Migrant Workers in the Arab States", ILO Migratory Advisory Group (Arab States) Discussion Note for Policymakers.
- ILO and AUC (African Union Commission). 2021a. "Evolving Labour Migration Trends between Africa and the Arab States", Thematic Brief, Africa-Arab States Interregional Meeting on Labour Migration, 16-15 November.
- ———. 2021b. "Extending Social Protection to Migrant Workers in the Arab States Region", Thematic Brief, Africa-Arab States Interregional Meeting on Labour Migration, 16-15 November.
- ILO and IOM (International Organization for Migration). 2021. *Promoting Fair and Ethical Recruitment in a Digital World: Lessons and Policy Options*.
- ILO, IOM, OHCHR and UN Women (International Labour Organization, International Organization for Migration, Office of the High Commissioner for Human Rights, and UN Women). Forthcoming. *Doing Away with Absconding: A Roadmap to a Rights-based Approach to Labour Contract Termination in the Arab States*.
- Kagan, Sophia. 2017. *Domestic Workers and Employers in the Arab States: Promising Practices and Innovative Models for a Productive Working Relationship*. ILO.
- Kebebe, Tewodros Aragie, Svein Erik Stave, and Maha Kattaa. 2020. *Facing Multiple Crises: Rapid Assessment of the Impact of COVID19- on Vulnerable Workers and Small-Scale Enterprises in Lebanon*. ILO and Fafo Institute for Labour and Social Research.
- Otieno, Brian. 2021. "CS to Visit Saudi Arabia over Detention Centres 'Full of Kenyans'." *The Star*, 19 August.
- Tayah, Marie-José, and Hadi Assaf. 2018. *The Future of Domestic Work in the Countries of the Gulf Cooperation Council*. Abu Dhabi Dialogue.

◀ ملحق: مصادر وطنية قائمة المسوح الأسرية

Bahrain, Labour Market Regulatory Authority. 2019. "Table 6. Number of Workers by Sex, Bahraini, Non-Bahraini Citizenship, Branch of Economic Activity and Sector: 2019 June", Bahrain Labour Market Indicators database, available at: <http://blmi.lmra.bh/> (published data).

Bahrain, Labour Market Regulatory Authority. 2019. "Table 80. Domestic Workers by Sex: 2015 Q4 – 2019 Q2". Available at: <http://blmi.lmra.bh/> (published data).

Iraq. 2012. Household Socio Economic Survey (microdata).

Jordan. 2019. Labour Force Survey (microdata).

Kuwait, Public Authority for Civil Information. 2019. Labour force data (published data).

Lebanon 2019. Labour Force Survey (microdata).

Qatar, Planning and Statistics Authority. 2020. Labour Force Sample Survey 2019: Statistical Analysis (published data).

Saudi Arabia, General Authority for Statistics. 2019. Labour Force Survey report 2020, available at: <https://www.stats.gov.sa/en/815-0> (published data).

United Arab Emirates. 2018. Labour Force Survey (microdata).

Occupied Palestinian Territory. 2019. Labour Force Survey (microdata).

Yemen. 2014. Labour Force Survey (microdata).