

الحماية القانونية للعمال المنزليين:

دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189

والتوصية رقم 201

د . حبيبة رحايب

كلية الشريعة والاقتصاد

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة

الملخص:

يعتبر العمل المنزلي من أقدم المهن التي عرفت البشرية، وقد أصبح هذا العمل يستوعب أعدادا كبيرة من العمال المنتمين غالبا إلى شرائح المجتمع الأكثر فقرا، وذات الفرص المحدودة في الحصول على عمل أو وظيفة أخرى، وفي كثير من البلدان يؤدي العمل المنزلي حصرا من قبل العمال المهاجرين، لذلك توجهت الورقة البحثية بالبحث في بعض متعلقات هذه الفئة من العمال، والمقصود تحديدا "الحماية القانونية" لهم من خلال الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية الملحقة بها رقم 201.

الكلمات المفتاحية: العمل المنزلي، العمال المنزليون، خدمة المنازل، النوازل.

**Legal protection for domestic workers:
Study in light of the International Convention
No. 189 and Recommendation No. 201,**

the domestic work of the oldest professions known to mankind, has become this work to accommodate large numbers of affiliated workers are often the poorest segments of society, and with limited opportunities to get a job or another job, and, in many countries, leading domestic work exclusively by workers immigrants, so I headed the research paper looks at some of the belongings of this category of workers, specifically the "legal protection" for them and intended by the international Convention No. 189 and recommendation thereto No. 201, attempt to provide an approach in the jurisprudence of the chaos in how to address the issue later in the forensic idiosyncratic.

Key words: domestic work, domestic workers, domestic service, chaos

مقدمة:

عرفت "فرانسواز بوشيه سولينيه" الحماية بقولها: « تعني الحماية الإقرار بأن للأفراد حقوقاً، وأن السلطات التي تمارس السلطة عليهم لديها التزامات، وتعني الدفاع عن الوجود القانوني للأفراد، إلى جانب وجودهم المادي، لذلك تعكس فكرة الحماية جميع الإجراءات المادية التي تمكن الأفراد المعرضين للخطر من التمتع بالحقوق، والمساعدة المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية وفي كل حال على منظمات الإغاثة أن تركز هذه القوانين بصورة ملموسة»¹، ومفهوم الحماية الدولية يشمل اصطلاح الحماية في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة جميع الأنشطة التي تهدف لضمان الاحترام الكامل لهذه الحقوق وفقاً لنص وروح القوانين ذات الصلة.

في هذا السياق سعت منظمة العمل الدولية عبر مسيرة طويلة لتحسين أوضاع العمال لاسيما العمال المهاجرين، والجديد على مستوى الجهود المبذولة هو توجه الاهتمام إلى فئة عمالة بدأت تبرز الانتهاكات التي تطالها مع ازدياد عدد المتوجهين إلى الخدمة فيها، لاسيما النساء، وهو ما دفع بالمنظمة إلى وضع اتفاقية عام 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، والتي تحمل رقم 189 مع التوصية المرفقة لها.

تحاول الورقة البحثية الإجابة عن سؤال مفاده:

ما هي المعايير الحمائية التي أوجدتها الاتفاقية لحماية هذه الفئة من العمال؟

كيف تعاملت التشريعات الوطنية (العربية) مع العمال المنزليين؟

وكيف كان موقفها من الاتفاقية محل الدراسة؟

¹ . فرانسواز بوشيه سولينيه، القاموس العملي للقانون الإنساني، ترجمة: محمد مسعود، مراجعة: عامر

الزمالي ومديحة مسعود، ط1، (بيروت: دار العلم للملايين، 2006)

ما مدلول العمال المنزليون وصلته بالعمل في المنزل؟.

أهمية البحث:

تكمن أهمية دراسة الحماية القانونية لعمال المنزليين أو الخدمة المنزلية (خدم المنازل)، في أن قوانين العمل تحمي أولاً وقبل كل شيء العامل الذي يعتبر الطرف الأضعف في علاقة الاستخدام، ما يعتبر شديد الأهمية في حالة العمال المنزليين المهاجرين، إذ تهدف القوانين إلى تحديد الحقوق وتوضيحها وتخلق قاعدة قانونية لمطالبة العمال بهذه الحقوق في حالة عدم احترامها، وهذا البحث يتوجه بالدراسة إلى هذه الفئة من العمال مبيناً ومستوضحاً أهم الحقوق التي رتبها الاتفاقية الدولية لها.

خطة البحث: تجيب الورقة البحثية عن الإشكالية المطروحة باعتمادها خطة،

كالآتي: مقدمة

المبحث الأول: تحديد وضبط أهم مصطلحات البحث.

المبحث الثاني: المبحث الثاني: موقف منظمة العمل الدولية من تنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية.

المبحث الثالث: حماية العمال المنزليين من خلال الاتفاقية رقم 189 والتوصية

رقم 201

المبحث الرابع: حماية العمال المنزليين في التشريعات الوطنية (العربية) وخاتمة.

المبحث الأول: تحديد وضبط أهم مصطلحات البحث.

يتناول هذا المبحث التعريف بأهم المفاهيم والمصطلحات الواردة في هذا البحث، وذلك من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: التعريف بالعمال المنزليين، والعمال المهاجرين.

يتطرق هذا المطلب للتعريف بالعمال المنزليين وأيضاً العامل المهاجر، على اعتبار أن أغلب العمال المنزليين هم عمال مهاجرون.

أولاً. التعريف بالعمال المنزليين والفرق بينهم وبين "عمال المنازل".

عرفت الاتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، العمل المنزلي بأنه: «: العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر»¹.

وفي تعريف العمل المنزلي، أو عمال المنازل أو علاقة الاستخدام في العمل المنزلي، قد تستند الأحكام إلى عناصر مختلفة بما في ذلك:

1 . المكان الذي يؤدي فيه العمل (الأسرة)، أو المستفيدون من الخدمات المقدمة (أفراد الأسرة)؛

2 . طبيعة ونوع المهام المعنية (موصوفة إما بشكل عام أو من خلال قائمة توضيحية للمهام أو الوظائف)؛

3 . طبيعة العمل المنزلي غير الهادفة للربح (أي التي لا تدر الأرباح المباشرة المعتمدة عليه)؛

4 . أنواع صاحب العمل (الأفراد من الخاصة أو المنظمات)؛

5 . العناصر الموضحة لوجود علاقة عمل والأطراف فيها؛

¹ . المادة (1) فقرة (أ) من اتفاقية حماية العمال المنزليين.

6. البنود المستبعدة لأشكال محددة من العمل المنزلي والخاضعة لقوانين ولوائح

مختلفة¹

يفترق مدلول "العمال المنزليون" أو "عمال الخدمة في المنازل" عن مدلول عبارة "خدم المنازل"، وهو العبارة الواردة الاتفاقية الدولية بشأن العمل في المنازل رقم 177 والمرقمة بالتوصية رقم 184؛ قد عرفت في المادة 1 (أ) العمل في المنزل بقولها: «تعني عبارة "العمل في المنزل" عملا يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل :

1. في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل.

2. مقابل أجر.

3. ويؤدي إلى نتائج أو خدمة وفقا لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر

عن الجهة التي تقدم المعدات أو المواد وسائر المدخلات المستخدمة.

ما لم يكن هذا الشخص يتمتع بالدرجة اللازمة من الاستقلالية ومن الاستقلال الاقتصادي لاعتباره عاملا مستقلا بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم²:

يلاحظ انحسار المعيار في اعتبار العامل خادما، إذا كان عمله خلاف مكان عمل رب العمل، ذلك أن كل من معياري الأجر وأداء الناتج يستوي معهما خدم المنازل وغيرهم من العمال، مع عدم إغفال أهمية هذا المعيار في تمييز خدم المنازل

¹ . مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، ط1

(جنيف: منظمة العمل الدولية، 2012)، ص 11 . 12

² . المادة (1) الفقرة (أ) من الاتفاقية رقم 177 ، A96 . 8-12/177 Conv .

عمن سواهم من العمال¹، وبذلك يختلف "العمل في المنزل" المشار إليه في الاتفاقية 177 والتوصية المكتملة لها، عن مدلول "عمل العمال المنزليين"، إذ جعلت العمل مؤدى في أسرة أو أسر ولأجل أسرة أو أسر .

ومعنى ذلك، أن مكان العمل المحدد للعمال المنزليين هو منزل رب العمل (صاحب العمل)، وتنص المادة (1)(ب) من اتفاقية 1996 رقم 177 على أنه: لا يصبح الأشخاص الذين لهم وضع العمال بالأجر عمالا في المنزل في مفهوم هذه الاتفاقية، لمجرد آدائهم عرضيا لعمالهم في المنزل، كعمال بالأجر، بدلا من آدائه في أماكن عملهم المعتادة»، فأماكن العمل المعتادة للعمال المنزليين هو منزل صاحب العمل، أي الأسرة التي يعمل لديها العمال المنزليون، ويشمل العمل المنزلي مجموعة من المهام بما فيها الطبخ والتنظيف والغسيل والكوي والأعمال المنزلية العامة والاعتناء بالأطفال والمسنين أو ذوي الإعاقة إلى جانب الاعتناء بالحديقة وحراسة المنزل وقيادة سيارة الأسرة².

تعريف بعض التشريعات الوطنية الأوروبية:

1 . يقدم قانون العمل الفرنسي في مادته (L7221 . 1) التعريف الآتي للعامل المنزلي: «هو شخص يستخدمه أفراد للقيام بالعمل المنزلي»³، ويعكس

1 . محمد إبراهيم أبو الهيجاء، وصخر أحمد الخصاصنة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، (الجامعة الأردنية، المجلد 23، العدد2، 2016)، ص837

2 . مكتب العمل الدولي بجنيف، العمل اللائق للعمال المنزليين لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، (بيروت: منظمة العمل الدولية، 2012)، ص6

3 . مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين، (مرجع سابق)، ص13

الاتفاق الجماعي الوطني للمستخدمين لدى أصحاب العمل الفرديين في المادة (1)(أ)، مجموعة العاملين المؤقتين أو الدائمين المنخرطين في عمل منولي، وتصف علاقات العمل على النحو التالي:

الطبيعة الخاصة لهذا النشاط في منزل صاحب العمل الفردي، ويمكن للعامل أن يكون أي شخص يعمل بشكل دائم أو جزئي، ويؤدي كامل أو بعض المهام المنولية المتصلة بالتنظيف أو الأسر .. ولا يجوز لصاحب العمل الفردي السعي وراء الربح من خلال هذا العمل¹.

2. في إسبانيا : تعرف المادة 1 من المرسوم الملكي رقم (2011/1620) الصادر بتاريخ 14 تشرين الثاني/ نوفمبر 2011 علاقة العمل المنزلي على النحو التالي:

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

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

¹ . المرجع نفسه، ص13

(4) تغطي علاقة العمل الخاصة هذه أداء الخدمات أو الأنشطة للأسرة، والتي قد تكون أي نوع من المهام المنزلية، مثل التدبير المنزلي أو مهام الرعاية المنزلية فيما يتعلق بالمنزل بأكمله أو بجزء منه أو رعاية أفراد أو الأشخاص الذين هم جزء من الأسرة أو من من محيطها، فضلا عن واجبات أخرى تؤدي كجزء من المهام المنزلية بشكل عام، مثل رعاية الأطفال والبستنة وقيادة المركبات أو القيام بأنشطة مماثلة. وتشتمل المادة(2) أحكاما صريحة تستبعد بعض علاقات العمل من تغطية المرسوم، لأنها مشمولة بقوانين أخرى (العمال المنزليون المستخدمون من قبل الأشخاص الاعتباريين)، وبعض أشكال العمل في المنازل الخاصة (على سبيل المثال العمل الخيري وخدمات الجوار أو الأعمال غير المدفوعة الأجر يؤديها أحد أفراد الأسرة)¹.

تعريف العمل المنزلي في بعض التشريعات العربية.

عرف المشرع الأردني كل من الخادم وصاحب العمل بموجب (المادة 2) من نظام العاملين في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم (الفقرة ب من المادة 3 من قانون العمل الأردني 1996)، عندما عرف الخادم بأنه: «عامل المنزل أو الطاهي أو البستاني أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة»، كما وضع المشرع الأردني معيارا للعمل الذي قد يؤديه عمال المنازل عندما عرف العمل المنزلي بأنه: «العمل المتعلق بالأداء الطبيعي للأسرة، والتي من الممكن أن يتولاها أفرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفرادها وشراء احتياجات المنزل وإيصال الأولاد وإعادتهم».

¹ . مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: (مرجع سابق)، ص14

المملكة المغربية: جاء تعريف العمل المنزلي في مشروع قانون رقم 12 8 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، حيث جاء في (المادة 1):
« يراد في مدلول هذا القانون:

العامل المنزلي: العامل(ة) الذي يقوم بصفة دائمة واعتيادية مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت كما هي محددة في المادة¹ 2 من هذا القانون، سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.

لا يعتبر عاملا(ة) منزليا(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقابلة التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1,76,258 الصادر في 24 من شوال (8 أكتوبر 1977)، وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملا(ة) منزليا(ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع أحد شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27,06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1,07.155 بتاريخ 19

¹ . تنص المادة (2) من قانون رقم 12 8 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين: تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأشغال التالية: التنظيف؛ الطبخ، الاعتناء بالأطفال؛ الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، السياقة، أعمال البستنة، حراسة البيت.

يمكن عند الاقتضاء، تغيير لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي [عمر أدحيل، تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان حول مشروع قانون رقم 12 . 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، (المملكة المغربية: الأمانة العامة، مديرية التشريع والمراقبة، قسم اللجن، السنة التشريعية 2014 . 2015 دورة أكتوبر، 2014)، ص 9]

من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007).

صاحب البيت: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عامل(ة) منزلي(ة) لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها، ويشار إليه في ما يلي من هذا القانون باسم "المشغل"¹.

ثانيا . التعريف بالعمال المهاجرين:

عرفت المادة(2) (1)، العامل المهاجر بأنه: «الشخص الذي سيزاول أو يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها»².

وتعرف المادة (4) أفراد أسرة العامل المهاجر بوصفهم: «الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم علاقة تنشأ عنها وفقا للقانون المطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالين وغيرهم من الأشخاص المعالين الذين يعترف بهم أفراد في الأسرة، وفقا للتشريع المنطبق أو الاتفاقات المنطبقة الثنائية أو المتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية»³.

وتبين المادة (5)، بالإضافة إلى ذلك، أن العمال المهاجرين «يعتبرون حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع نظامي إذا أذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة نشاط

1 . المرجع نفسه.

2 . ترد في المادة 3 من الاتفاقية قائمة الأشخاص الذين لا ينطبق عليهم هذا التعريف على وجه التحديد، وهم: موظفو المنظمات الدولية، والمسؤولون الحكوميون، والأشخاص الذين تقوم دولة ما أو من ينوب عنها بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها، والذين يشتركون في برامج التنمية أو برامج التعاون الأخرى، والمستثمرون، واللاجئون، وعضو الجنسية، والطلاب، والمتدربون، والملاحون، والعمال على منشآت بحرية من غير المواطنين وغير المقيمين.

3 . المادة (4) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم

مقابل أجر في دولة العمل بموجب قانون تلك الدولة، وبموجب اتفاقيات دولية تكون تلك الدولة طرفاً فيها»¹، فإذا لم يستوفوا هذه الشروط فإنهم يعتبرون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي².

المطلب الثاني: التعريف بالعمل المنزلي والعمل اللائق.

أولاً . العمل المنزلي (خدمة المنازل): يقصد بـ"العامل المنزلي" حسب الاتفاقية رقم 189: «أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام» (المادة 1 (ب))، ويشمل هذا التعريف العمال المنزليين المستخدمين بدوام جزئي والعمال العاملين لصالح عمل متعددين والوطنيين وغير الوطنيين والعمال المنزليين المقيمين أو غير المقيمين مع الأسرة، وقد يكون صاحب العمل فرداً من أفراد الأسرة الذي يؤدي له العمل أو وكالة أو مؤسسة تستخدم العمال المنزليين وتتيح خدماتهم أمام الأسر المعنية. أما العمال لحسابهم الخاص والعمال المتعاقدون المستقلون فلا يعتبرون "عمالاً منزليين" بموجب الاتفاقية³.

وفي مفهوم الاتفاقية رقم 189 "أي شخص يؤدي عملاً من حين إلى آخر أو على نحو منقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً (المادة 1 (ج))، فالعمل المنزلي كما ورد في الاتفاقية رقم 189 مختلف عن العمل في المنزل، الوارد في

1 . المادة (5) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم

2 . شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية، (مؤسسة المستقبل والشبكة العربية لحقوق المهاجرين)، ص6

3 . مكتب العمل الدولي بجنيف، العمل اللائق للعمال المنزليين لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم

189 والتوصية رقم 201، (مرجع سابق)، ص7

اتفاقية 1996 رقم 177، ويقصد بالعمل في المنزل: «العمل الذي يؤديه العمال في منزلهم الخاص بخلاف مكان عمل صاحب العمل»¹.

ثانياً. المراد بالعمل اللائق: في إطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم، وفي إطار الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية ذات العلاقة بتحسين شروط العمل في جميع أنحاء العالم، برز مفهوم "العمل اللائق" كتعبير مقتضب يلخص بمجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب العمل على توفيرها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم².

تبنّت منظمة العمل الدولية تعريفاً شاملاً لهذا المفهوم (العمل اللائق)، فعرفته بأنه: «عمل منتج للنساء والرجال في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان، وينطوي العمل اللائق على توفر فرص عمل منتجة وتقديم دخل عادل وتوفير الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعمال وأسرتهم وتقديم آفاق أفضل للتطور الشخصي وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وهو يمنح الناس حرية التعبير عن شواغلهم وحرية التنظيم والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم كما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع»³.

1. المرجع نفسه، ص7

2. المرصد العمالي الأردني ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة قريدرش أيرت، العمل اللائق في الأردن 2011، فجوة بين المعايير الدولية والواقع الممارس في الأردن، سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني، (الأردن: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تشرين الثاني، 2011)، ص7

3. مكتب العمل الدولي، أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، ط1 (جنيف: منظمة العمل الدولية، 20037)، صII

أصبح العمل اللائق هدفا عالميا وغير قابل للتجزئة، يقوم على القيم والمبادئ¹، وهو هدف يرتب على الحكومات مسؤولية تكريس جل جهودها من أجل إيجاد فرص العمل التي توفر للعاملين العيش بكرامة، وأصبح لزاما على الحكومات العمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق للعاملين فيها، وذلك بإيجاد المزيد من فرص العمل والدخل (الأجر)، وتوسيع الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل².

المبحث الثاني: موقف منظمة العمل الدولية من تنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية.

موقف منظمة العمل الدولية من تنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية (العمال المنزليون) لا يمكن فهمه إلا من خلال منظور ثنائي يقوم على الجمع بين موقف المنظمة من العمل في الخدمة المنزلية وموقفها من عمل العمالة المهاجرة.

المطلب الأول: دور معايير العمل الدولية.

معايير العمل الدولية؛ أي اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وهي تلعب دورا هاما في تصميم قانون العمال للعمال المنزليين، وهذه الصكوك توفر توجيهها رسميا بشأن القوانين والسياسات المتعلقة بالعمال المنزليين، وحيثما يصدق على الاتفاقيات الدولية، يستتبع ذلك . أيضا . التزامات بالقانون الدولي للبلدان المعنية، ويعد مؤتمر العمل الدولي معايير العمل الدولية ويعتمدها، وتتألف أهم هيئة

¹ . المرجع نفسه، ص II

² . المرصد العمال الأردني، العمل اللائق في الأردن، (مرجع سابق)، ص 7

لاتخاذ القرارات في مكتب العمل الدولي من مندوبي الحكومات والعمال وأصحاب العمل¹.

ويقر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمد في مؤتمر العمل الدولي عام 1998 بالأهمية الخاصة التي تتمتع بها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتناول قضايا القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وينص الإعلان المذكور على أنه ينبغي على التزامات جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بما فيها تلك التي لم تصادق على أي من الاتفاقيات المعنية أن تقوم على الأهداف الإستراتيجية الأربعة للمنظمة بما فيها "احترام وتعزيز أعمال المبادئ والحقوق الأساسية المكرسة في دستور المنظمة والتي هي موضوع هذه الاتفاقيات"، وقد أكدت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية على التطبيق الشامل للحقوق الأساسية على جميع الأشخاص في العالم.

كذلك فإن اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت على نطاق واسع لأغراض عامة . مثل تلك التي تتعامل مع تفتيش العمل، وحماية الأجور، والسلامة والصحة في العمل . تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ما لم ينص على خلاف ذلك، وقد تلقت الجوانب المتعلقة بظروف العمل مثل: أ . وقت

¹ . تصدر لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) ولجنة تطبيق المعايير (CAS) التابعة لمؤتمر العمل الدولي، تعليقات وملاحظات موجهة إلى البلدان التي صدقت على هذه الاتفاقيات . [مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، ط1 (جنيف: منظمة العمل الدولية، 2012)، ص5

العمل. ب . دخل العمل ذات الصلة. ج . السلامة والصحة المهنية. د . ممارسات التوظيف هـ . الترتيبات التعاقدية. و . الحماية الاجتماعية . س . الوقاية والوصول إلى سبل الانتصاف؛ اهتماما معياريا وتوجيهيا في مختلف اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية¹.

أولا . الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

تتناول الاتفاقيات الأساسية الثمانية (التي هي قاب قوسين أو أدنى من التصديق العالمي)، المبادئ الأساسية وحقوق العمل التالية: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، القضاء على العمل الجبري، القضاء على عمل الأطفال، القضاء على التمييز في الاستخدام، ويشكل الاعتراف بهذه الحقوق وحمايتها للعمال المنزليين خطوة أساسية في استبعاد العمل المنزلي من الاقتصاد غير المنظم حيث يتواصل الاستغلال وظروف العمل غير الملائمة، وتمثل الاتفاقيات الأساسية الثماني في الآتي:

- 1 . اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948 (رقم 87).
- 2 . اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)
- 3 . اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29).

¹ . منظمة العمل الدولية، تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية، اجتماع للخبراء، ورقة قضايا ومقترحات للمناقشة في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم 3 (. 4 كانون الأول : ديسمبر 2014 ، كانادو)، ص16، ومكتب العمل الدولي، هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، 2014، ط1، (جنيف سويسرا: مكتب العمل الدولي، 2014)، ص19

- 4 . اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)
 - 5 . اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)
 - 6 . اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958 (رقم 111).
 - 7 . اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973، (رقم 138).
 - 8 . اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 199 (رقم 182).
- ثانيا . معايير عمل ضمن اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية ذات صلة بتنظيم العمل المنزلي:

تتضمن اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل معايير ذات صلة بتنظيم العمل المنزلي، وهي تشمل:

- 1 . اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928 (رقم 26).
- 2 . اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور 1970 (رقم 131).
- 3 . اتفاقية حماية الأجور، 1949 (رقم 95)
- 4 . اتفاقية حماية الأمومة، 2000، (رقم 183)
- 5 . اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156)
- 6 . اتفاقية إنهاء الاستخدام، 1982، (رقم 158)
- 7 . اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، 1997، (رقم 181)
- 8 . اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949 (رقم 97)
- 9 . اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (رقم 143)¹.

¹ . مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، (مرجع سابق)، ص5

المطلب الثاني: القاعدة والاستثناء في تطبيق معايير العمل الدولية.

يخضع العمال المنزليون بالفعل لقوانين وطنية ودولية في ميادين عدة، لاسيما فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعتبر منظمة العمل الدولية أن العمال المنزليين مدرجون في نطاق تغطية اتفاقية أو توصية ما لم يستثنهم الصك على وجه التحديد، وينبغي للبلدان أن تضمن توسيع نطاق تغطية الصكوك المصدق عليها لتشمل العمال المنزليين عمليا، ولكن في بعض الأحيان يمكن اعتبار استثناء العمال المنزليين أمرا مناسباً أو عملياً¹.

فمن المعروف أن القاعدة العامة في تطبيق معايير العمل الدولية أنها تطبق على جميع العمال، أيا كانت جنسهم أو أعمارهم أو نوع العمل الذي يؤديه.

وبناء على ما تقدم، وعلى سبيل المثال، فإن المعايير الخاصة بتحديد الحد

الأدنى لسن القبول في العمل، تسري على جميع العمال الأحداث، وفقا لما

تقرره الاتفاقية الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.

على أن القاعدة العامة، المشار إليها، ترد عليها استثناءات منها:

1 . أن تنص اتفاقية دولية على تفويض الدولة المصادقة عليها الحق في إقرار استثناءات معينة من نطاق تطبيقها، مراعاة للظروف الخاصة بكل دولة عضو في المنظمة.

2 . أن تكون الاتفاقية ذاتها خاصة بفترة معينة أو أكثر من العمال،

¹ . مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين، ط1، مؤتمر العمل الدولي الدورة (2011/100) التقرير الرابع (1)، (جنيف سويسرا: مكتب العمل الدولي، 2010)، ص

6، الوثيقة: ILC.100/IV/1

كالاتفاقيات الخاصة بعمال الصناعة والتجارة، وصيادي الأسماك والبحارة العاملين في التمريض والعاملين في الخدمة العامة.

ومثل هذه الاتفاقيات لا تنطبق المعايير الواردة فيها على الفئات التي صدرت خاصة بها دون غيرها.

وفي هذا السياق، نلاحظ أن منظمة العمل لم تقر اتفاقية أو توصية خاصة بعمال الخدمة المنزلية، إلى غاية وضع اتفاقية بهذا الخصوص وهي اتفاقية 2011، (رقم 189) والتوصية الملحققة بها رقم 201، وقبل ذلك نجد بعض الاتفاقيات التي وردت فيها بعضا من المعايير الدولية وردت فيها إشارات صريحة إلى عمال الخدمة المنزلية، وذلك بأحد اتجاهين:

الأول: النص صراحة على تطبيق المعايير على عمال الخدمة المنزلية،
ومن ذلك مجموعة من الاتفاقيات الدولية المبكرة التي أقرتها المنظمة بشأن التأمين على العمال، ومنها: الاتفاقية الدولية رقم (24) بشأن التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل (1927)، والاتفاقية الدولية رقم (35) بشأن تأمين الشيوخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة للعاملين في منازلهم وخدم المنازل (1932)، والاتفاقية الدولية رقم (37) بشأن تأمين العجز الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل (1933)، والاتفاقية الدولية رقم (39) بشأن التأمين الإلزامي على الحياة للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والعاملين في المهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل¹.

¹ . التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

وقد أفلت باب التصديق على جميع الاتفاقيات المذكورة بدخول الاتفاقية الدولية رقم (128) التي اعتبرت (مراجعة) لها وفقا لما نصت عليه المادة (44) من الاتفاقية، حيز النفاذ في الأول من نوفمبر 1969م¹.

الثاني: النص في اتفاقيات معينة على جواز استثناء الدولة المصادقة فئات من العمال من نطاق سريانها، وبهذا الاتجاه وردت إشارات إلى جواز استثناء عمال الخدمة المنزلية من نطاق تطبيق أكثر من اتفاقية، من بينها مثلا: الاتفاقية رقم (44) بشأن تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم التي أجازت المادة (1/2/2) منها أن تستثنى الدولة في قوانينها أو لوائحها الوطنية من تطبيق أحكامها (المستخدمين في خدمة المنازل)، والاتفاقية رقم (79) بشأن تقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية التي أجازت المادة (1/4/1) استثناء العاملين في الخدمة المنزلية في المنزل الخاصة) من تطبيق المعايير الواردة بها².

المطلب الثالث: المعايير الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين.

عنيت منظمة العمل الدولية بقضايا ومشكلات الهجرة الدولية للعمل والعمال المهاجرين في وقت مبكر جد، ففي أولى دورات انعقاد مؤتمر العمل الدولي 1919، أقر التوصية الدولية (رقم 2) بشأن المعاملة بالمثل للعمال الأجانب، أرسى فيها القاعدة التي اتخذها أساسا للنشاط المعياري الدولي بهذا الشأن، جاء فيها: « يوصي المؤتمر العام بأن تكفل كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، على أساس المعاملة

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (58)، ص 49 . 50

1 . المرجع نفسه، ص 50

2 . المرجع نفسه، ص 50 . 51

بالمثل، ووفقا لشروط يتفق عليها فيما بين البلدان المعنية، أن يستفيد العمال الأجانب المستخدمون داخل أراضيها وعائلاتهم من قوانين ومن لوائحها الخاصة بحماية عمالها وأن يتمتعوا بحق تنظيم المشروع الذي يتمتع به عمالها»¹.

وقد توالىت المعايير الدولية بشأن العمال المهاجرين وبصيغة اتفاقيات وتوصيات دولية أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورات مختلفة، إلا أن الملاحظ على هذه المعايير أنها لم تلق قبولا واسعا من الدول الأعضاء في المنطقة، حيث أن الاتفاقيات ذات الصلة بموضوع العمال المهاجرين لم تحظ إلا بعدد ضئيل من التصديقات² ومن بين أهم الاتفاقيات في هذا الخصوص، نذكر:

1. الاتفاقية الدولية 1935 (رقم 47)، بشأن المحافظة على حقوق المهاجرين

في المعاش.

2. الاتفاقية الدولية 1939 (رقم 66)، بشأن توريد وتعيين شروط العمل

للعمال المهاجرين، وقد اقترنت هذه الاتفاقية بتوصيتين دوليتين هما: التوصية (61) بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين، والتوصية (62) بشأن التعاون بين الدول في مجال جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل.

3. الاتفاقية الدولية لعام 1949 (رقم 97) بشأن الهجرة للعمل، وتعد هذه

الاتفاقية أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي عاجلت الموضوع، وتمثل السمات

¹ . التوصية (رقم 2) لمؤتمر العمل الدولي لعام 1919

² . التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية،

(مرجع سابق)، ص52

الأساسية للمعايير الواردة في هذه الاتفاقية ما يأتي:

أ. أنها تعنى بتنظيم حقوق العمال المهاجرين بصورة مشروعة.

ب. أنها تنظم الحقوق الناشئة. كقاعدة عامة. عن علاقة العمل.

4. الاتفاقية الدولية (رقم 143) لسنة 1975 بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، وتقع هذه الاتفاقية في جزأين خصص الأول للهجرة الخفية، وتهدف المعايير الواردة إلى حشد الجهود الدولية لمقاومة هذا النوع من الهجرة، بينما خصص الجزء الثاني لمعايير تهدف إلى تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال الوطنيين وغيرهم¹.

5. الاتفاقية الدولية (رقم 111) لسنة 1958، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وتختص هذه الاتفاقية بوضع متميز، فهي ليست من الاتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين، ذلك أن الالتزام الأساسي فيها هو ذلك الذي تقرره مادتها الثانية التي تقضي بأن: « تتعهد كل دولة عضو تسري عليها الاتفاقية، بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال»².

ويتضح في هذا النص أن هذه الاتفاقية هي من اتفاقيات (السياسات)، وليست اتفاقية (أحكام)، وأن غايتها النهائية هي القضاء على أي تمييز في

¹ . المرجع نفسه، ص 54

² . المادة الثانية من اتفاقية عام 1958 رقم (111)

الاستخدام والمهنة، ومن ذلك التمييز بسبب (الأصل الوطني)¹، وهذا يعني القضاء على التمييز بين العمال الوطنيين وغيرهم من العمال الأجانب.

المبحث الثالث: حماية العمال المنزليين من خلال الاتفاقية رقم 189

والتوصية رقم 201

تعتبر هذه الاتفاقية؛ أول اتفاقية تعنى بفئة "العمال المنزليين"، والتي جاءت نتيجة لطبيعة العمل الذي يقومون به كونه ضمن إطار الأسرة ورعاية المسنين والأطفال والمعوقين²، تم اعتمادها من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة المنعقدة في حزيران: يونيو 2011³.

والصكان يعتبران اعترافا قويا بالقيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل اللائق، ودعوة إلى التحرك من أجل معالجة الاستثناءات القائمة الخاصة بالعمال المنزليين من الحماية العمالية والاجتماعية، ونظرا إلى أن النساء يشكلن الأكثرية الساحقة من العمال المنزليين، تعتبر المعايير الجديدة خطوة مهمة من أجل الارتقاء بالمساواة من حيث النوع الاجتماعي في عالم العمل وضمان الحماية والمساواة في الحقوق لصالح

1 . تحدد الفقرة (1/1) من المادة(1) من الاتفاقية معنى التمييز بأنه: « أي تفریق أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة أو الاستخدام أو المهنة»

2 . اتفاقية العمل اللئق للعمال المنزليين،، الديباجة

3 . مكتب العمل الدولي، لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، (مرجع سابق)،

النساء بموجب القانون¹.

المطلب الأول: التزام الدول من خلال التصديق على الاتفاقية رقم 189 أول محدد لضمان توفير الحماية المطلوبة للعمال المنزليين.

يتبن من خلال دراسة مضمون الاتفاقية أنها تفترض تقييد الدول بالمعايير الأساسية للعمل، وتعمل على تطبيقها في إطار علاقة الشغل مع العمال المنزليين، إذ تسري أحكام الاتفاقية على جميع العمال المنزليين، لكن يمكن استثناء بعض الفئات جزئياً أو كلياً، سواء لاستفادتها بطريقة أخرى من حماية تعادل على الأقل ما تضمنته أو لخصوصية المشاكل التي تطرحها وضعيتها². استطاعت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع المهاجرين وأسره³ أن ترسي مبادئ الحماية الدولية للعمال المهاجرين،

¹ . المرجع نفسه، ص 2

² . المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مشروع رقم 12. 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، المملكة المغربية، ص 10

³ . اعتمدت الجمعية العامة دون تصويت في 18 كانون الأول / ديسمبر 1990 الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بدون تصويت وفتحت باب التوقيع عليها لجميع الدول الأعضاء في الأمن المتحدة، وقد هدفت الاتفاقية إلى وضع معايير دنيا تلزم الدول الأطراف بتطبيقها على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وبغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، وقد أعيد أيضاً في الديباجة تأكيد السبب الكامن وراء الاعتراف بحقوق العمال المهاجرين الذين لا يحملون مستندات تثبت هويتهم، إذ رأت الدول الأطراف أن العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي يستغلون في أحيان كثيرة ويتعرضون لانتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، وأنه ينبغي التشجيع على اتخاذ الإجراءات المناسبة لمنع تنقلات العمال المهاجرين السرية وحظر الاتجار بهم ووضع حد لهاتين الممارستين وضمان حماية حقوقهم الإنسانية في نفس الوقت.

وأن تؤسس لمعايير تقوم عليها حماية العمال المهاجرين، تفتح الاتفاقية فصلا جديدا في تاريخ الجهود المبذولة لإقرار حقوق العمال المهاجرين وضمان حماية تلك الحقوق ومراعاتها، وهي ثمرة 30 عاما من المناقشات والدراسات التي أجرتها الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان، ومن الاستنتاجات في اجتماعات الخبراء والمداولات والقرارات المتخذة في الأمم المتحدة بشأن العمال المهاجرين.

تحدد الاتفاقية، على غرار الصكوك الدولية الأخرى الخاصة بحقوق الإنسان، معايير لكل دولة من الدول بشأن سن القوانين واتخاذ الإجراءات القضائية والإدارية، وتتعهد حكومات الدول التي تصدق على الاتفاقية أو تنضم إليها بتطبيق أحكام الاتفاقية باعتماد التدابير الواجبة، كما تتعهد بضمان إمكانية لجوء العمال المهاجرين الذين انتهكت حقوقهم إلى سبل انتصاف فعال¹.

المطلب الثاني: المعايير الحمائية المتصلة بتعزيز حقوق الإنسان والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

يقر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمد في مؤتمر العمل الدولي عام 1998 بالأهمية الخاصة التي تتمتع بها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتناول قضايا القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وينص الإعلان المذكور على أنه ينبغي على التزامات جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل

¹ . مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم (24) (طبعة أولى منقحة)، الوثيقة (A) GE.05-44239 230407 260407، ص1

الدولية بما فيها تلك التي لم تصادق على أي من الاتفاقيات المعنية أن تقوم على الأهداف الإستراتيجية الأربعة للمنظمة بما فيها "احترام وتعزيز أعمال المبادئ والحقوق الأساسية المكرسة في دستور المنظمة والتي هي موضوع هذه الاتفاقيات"، وقد أكدت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية على التطبيق الشامل للحقوق الأساسية على جميع الأشخاص في العالم.

أولا . تعزيز حماية حقوق الإنسان: إذ تذكر ديباجة الاتفاقية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي ينص على الحق في شروط وظروف عمل عادلة ومرضية، بما فيه الحق في أجر متساو ومرض يكفل عيشة لائقة بكرامة الإنسان، والحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وهي عطلات دورية بأجر، إلى جانب أحكام ذات صلة بالحماية الاجتماعية¹.

كما تذكر الاتفاقية بالصكوك الأهمية الحقوقية الأساسية، كما تلزم المادة 3 الدول الأعضاء باتخاذ تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الاتفاقية، كما تعترف الاتفاقية بترابط وتآزر الأهداف المتمثلة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وضمان شروط وظروف العيش والعمل اللائقة للعمال المنزليين.

في هذا السياق؛ تؤكد الاتفاقية على حق العمال المنزليين، أسوة بالعمال الآخرين في احترام وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ألا وهي:
(أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية².

¹ . ينظر المواد (23 . 25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

² . ومن التوصيات بهذا الشأن: إزالة أية قيود تشريعية أو إدارية وتعزيز قدرة منظمات العمال وأصحاب

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

(ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال¹.

(د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وتطالب الاتفاقية الدول الأعضاء المصادقة باحترام وتعزيز وتحقيق هذه الحقوق والمبادئ، مكررة بالتالي واجبات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في سياق إعلان المنظمة في العام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المادة 3(2))².

ويلاحظ أن العمال المنزليين عرضة . بشكل خاص . لانتهاكات الحقوق الأساسية في العمل، نظرا للروابط التاريخية بين العمل المنزلي والرق وأشكال أخرى من العبودية، وأنماط التمييز المستمرة على أساس الجنس، والعرق والأصل الاجتماعي وأسباب أخرى، وكذلك لكون العمل المنزلي كثيرا ما يؤدي بصورة غير رسمية، وتعتبر التدابير التشريعية لضمان الاحترام والتطبيق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل المنزلي ضرورية لتمكين العمال المنزليين وضمان شروط عمل لائق لهم³.

العمل.

1 . حيث تضع كل دولة عضو حدا أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)، على ألا يقل الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموما، وتلقت الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 الانتباه إلى الحاجة إلى تحديد العمل المنزلي الخطر وإلى منع الأطفال دون سن 18 من أداء هذا النوع من العمل، مع مراعاة أحكام الاتفاقية رقم 182 والتوصية رقم 190 المكملة لها.

2 . مكتب العمل الدولي، لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201 (مرجع سابق).

3 . مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين، (مرجع سابق)، ص 25

ثانيا . الحماية من الإساءة والمضايقات والعنف:

يعتبر العمال المنزليون، وهم بمعظمهم من النساء والمهاجرين عرضة بشكل خاص إلى الإساءة والمضايقات والعنف الجسدي والجنسي والنفسي وسواه لأن مكان عملهم محجوب عن العموم ولأنهم يفتقرون عموما إلى عمال شركاء، ويعتبر العمال المقيمون الفئة المعنية بشكل خاص . وبموجب الاتفاقية . تتخذ كل دولة تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف (المادة(5))¹.

ثالثا . شروط استخدام عادلة . ظروف عمل ومعيشة لائقة.

بموجب الاتفاقية، تتخذ كل دولة تدابير تتضمن أن يتمتع العمال المنزليون شأنهم شأن العمال عموما بشروط استخدام عادلة (المادة (6))، فضلا عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشية لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

فيما يتعلق بعقد العمل، فقد ألزمت الاتفاقية اتخاذ التدابير التي تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم على نحو مناسب ويمكن التحقق منها ويسهل فهمها بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية وتحدد الاتفاقية المعلومات الواجب توافرها في عقد العمل للعمال المنزليين كبيانات العامل وصاحب العمل وتاريخ العقد والأجر وساعات العمل والإجازة السنوية وقدرة الاختيار وشروط الإعادة إلى الوطن، إضافة

¹ . من التوصيات الواردة بهذا الخصوص: آليات تقديم الشكاوى والتحقق ومقاضاة المرتكبين، وإعادة الإسكان بعيدا عن الأسرة، وإعادة التأهيل وتوفير المأوى المؤقت والرعاية الصحية .

إلى الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام.

كما تلزم الاتفاقية الدول الأعضاء باتخاذ التدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون أحرار في الاتفاق مع أصحاب العمل الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة مع الأسرة، وغير ملزمين بالنسبة لمن يقيمون معهم مع الأسرة بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية¹.

تنص الاتفاقية على جملة من الحقوق للعمال المنزليين، حيث نصت على المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية، وأن تتخذ الدول الأعضاء التدابير التي تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بالحد الأدنى للأجر كما تكفل الاتفاقية الحق للعمال المنزليين في بيئة آمنة أو صحية وإلزام الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فعالة لضمان السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين.

توفر إطاراً قانونياً متكاملًا لأي تشريع ينظم عمل العمالة المنزلية لما تتضمنه من حقوق وحماية لهذه الفئة من العمالة بما ينسجم مع الصكوك والاتفاقيات الدولية².

المطلب الثالث: الفئات المشمولة بالحماية حسب الاتفاقية رقم 189

والتوصية 201.

تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين (المادة 2 (1)).

وتنص المادة (2) (2) على: «يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه

¹ . شيبان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية،

(مرجع سابق)، ص 23. 24.

² . المرجع نفسه، ص 23. 24.

الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها: (أ) فئات من العمال تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛

و(ب) فئات من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية.

ويتعين على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية المتاحة في الفقرة السابقة، أن تذكر في أول تقرير لها عن تطبيق الاتفاقية أي فئة محددة من العمال قد استثنت على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء، وتحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين (المادة 2 (3))، من جهتها، تتولى لجنة الخبراء لدى منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات دراسة هذه التقارير¹.

من جهة أخرى؛ دعت التوصية (رقم 201) إلى تحديد أنواع العمل المنزلي التي تشكل خطراً على صحة الأطفال وسلامتهم وأخلاقهم، فضلاً عن حظرها والقضاء عليها، هذا مع إيلاء اهتمام خاص باحتياجات الأطفال الذين يقل سنهم عن 18 سنة ويفوق السن الأدنى للاستخدام باتخاذ تدابير تؤمن حياتهم، تشمل التحديد الدقيق لمدة العمل ضماناً لاستفادتهم من الوقت الكافي للراحة والتعليم والتكوين والتواصل مع أسرهم، وحظر العمل الليلي والحد من العمل المرهق جسدياً

¹ . مكتب العمل الدولي، لمحة سريعة عن الاتفاقية 189 والتوصية رقم 201، (مرجع سابق)، ص9،

ونفسيا مع وضع آليات لمتابعة شروط حياتهم وعملهم¹.

وسعيا لحماية المهاجرين، فإن الاتفاقية تقيد بتنظيم عملية تشغيلهم على نحو يضمن في جانب أول، تلقي العمال المنزليين في العمل في بلد آخر عروض العمل أو عقود لاستخدام كتابة وأن تكون سارية المفعول في بلد الاستقبال، متضمنة بيانات بشروط وظروف الاستخدام (كما هي محددة في المادة 7) قبل عبور الحدود الوطنية، وفي جانب ثان تحديد شروط عمل وكالات الاستخدام الخاصة إلى جانب إيجاد الآليات المناسبة للتحقيق في الشكاوى المقدمة ضدها مع إقرار العقوبات الجزية الرادعة للممارسات التعسفية².

المبحث الرابع: حماية العمال المنزليين في التشريعات الوطنية (العربية)

تجد الاتفاقيات الدولية تفعيلها من خلال إحداث الموامة بينها وبين التشريعات الوطنية، وهو الأمر المطلوب بالنسبة للاتفاقية الدولية رقم 189، لاسيما على مستوى المنطقة العربية التي تشهد تزايدا ملحوظا في العمالة المنزلية المهاجرة، وهو ما يحاولها المبحث توضيحه وبيانه.

المطلب الأول . وسائل تطبيق الاتفاقية على المستوى الوطني:

تعتبر القوانين واللوائح التنظيمية أساسية من أجل تنفيذ أحكام الاتفاقية رقم

¹ . المملكة المغربية، رأي لمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في مشروع قانون رقم 128

19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، (إحالة رقم 2013/5)،

ص11

www.chambredesrepresentants.ma/.../ry_lmjls_lqtsdy_wljtmy_hwl

² . المرجع نفسه، ص11

189، فيما تعتبر الاتفاقيات الجماعية أو أي تدابير أخرى إضافية مناسبة على نحو مماثل (المادة 18)، كما تتضمن التوصية 201 مجموعة من التدابير العملية الرامية إلى تطبيق الاتفاقية مثل رفع الوعي وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال والتوعية العامة، والخطوط الساخنة والعقود النموذجية .. إلخ.

كما يمكن تنفيذ أحكام الاتفاقية تبعا للظروف عن طريق توسيع نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال (المادة 18).

وتوخيا لإنفاذ الاتفاقية، تعتبر الدول الأعضاء ملزمة باعتماد التدابير اللازمة لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية المعنية بالعمل المنزلي.

واستنادا إلى نص (المادة 18)، تنفذ كل دولة عضو أحكام الاتفاقية بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال.

وتلاحظ أربع مواد في الاتفاقية بشكل خاص وجوب التشاور مع «أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، حيثما وجدت مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين»، وتعني هذه المواد بالقضايا التالية:

. تحديد فئات العمال التي قد تستثنى من نطاق تطبيق الاتفاقية (المادة 22).

. تطبيق التدابير بشكل تدريجي في ما خص السلامة والصحة المهنيين للعمال المنزليين (المادة 13 22).

. التطبيق التدريجي للتدابير الخاصة بالضمان الاجتماعي (المادة 14 22).

. التدابير الرامية إلى حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية لوكالات الاستخدام الخاصة (المادة 15 (2))¹.

المطلب الثاني: موقف الدول العربية من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

لم تصادق الدول العربية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189، حيث أن كثيرا من البلدان العربية لم تدرج العمل المنزلي في قوانين العمل الوطنية الخاصة بها². إذ لوحظ أن أحكام هذه الاتفاقية لا تتلائم مع أوضاعها المحلية أو تتماشى مع الأعراف الاجتماعية السائدة فيها، ولهذا المنطقه تقاليد وأعراف اجتماعية راسخة نابعة من ثقافتها وقيمها الاجتماعية والروحية، وهي متمسكة بها وتصر على احترام خصائصها الثقافية التي تشكل مكونات ثقافتها القومية، قد تجد من غير المناسب الدخول في اتفاقية تصطدم بقوة بالثقافة والقيم العربية³.

في معظم البلدان العربية، يتم استثناء العمال المنزليين من تشريعات العمل

¹ . مكتب العمل الدولي، لمحة سريعة عن الاتفاقية 189 والتوصية رقم 201، (مرجع سابق)، ص 10.9

² . منظمة العمل الدولية، تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية، اجتماع للخبراء، ورقة قضايا ومقترحات للمناقشة في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم (3.4 كانون الأول: ديسمبر 2014، كاتماندو)، ص 10

³ . منظمة العمل العربية، ملحق مشروع اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، تقرير نتائج أعمال الدورة (99) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو/ حزيران 2010)، ص 4،

الوطنية، وأنظمة الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية وإجراءات السلامة، أما بالنسبة إلى العمال الوافدين من الخارج فيرتبطون بأصحاب العمل من خلال نظام الكفالة المقيد، حيث حجز جوازات سفر وأوراق الكثير منهم وخضوعهم لما يشبه "الإقامة الجبرية" الفعلية، وبالتالي تجعلهم طبيعة عملهم غير النظامية وغير المنظمة والمعزولة عرضة للاستغلال والإساءة، مما يؤكد إلى اهتمام خاص¹.

تسمح المصادقة على الاتفاقية المعنية بالعمال المنزليين للحكومات بمواءمة التشريعات الوطنية والصكوك التنظيمية الأخرى مع معيار العمل الدولي والتاريخي هذا، وترسيخ قيم الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية في القوانين الوطنية. وهي قيم تندرج في صلب الانتفاضات العربية.

المطلب الثالث: العمال المنزليون في تشريعات العمل العربية .

تباينت تشريعات العمل في البلدان العربية بين دول استثنت عاملات المنازل من نطاق تطبيقها، ودول شملت عاملات المنازل، سواء بشكل مباشر في قانون العمل أم عبر إحالة قانون العمل على نظام خاص صدر لهذه الغاية، ودول رغم أنها نصت على الإحالة بالحماية على تشريع آخر يصدر، غير أن هذا التشريع لم يصدر بعد، لتكون الحماية بمثابة المعطلة والمعلقة على صدور ذلك التشريع.

فمن بين قوانين العمل التي استثنت عاملات المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل: القانون الإماراتي (المادة 3، فقرة ج، من قانون العمل رقم 1980/8)،

¹ . ندى الناشف، آن للعرب الارتقاء بمطالبهم بالعدالة الاجتماعية من خلال إتاحة الحماية للعمال المستضعفين، من ستكون أول دولة عربية ستصادق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين؟ (بيروت: مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي، 2011)، ص1

والقانون السوري الذي أخضعهم لعقود عملهم (المادة 5 من قانون العمل رقم 17 لعام 2010)، والقانون العراقي (المادة 66 من قانون رقم 71 لسنة 1987)، والقانون العماني (المادة 3/2 من قانون العمل)، والقانون اللبناني (المادة 7 من قانون العمل الصادر عام 1946 وتعديلاته)، والقانون المصري (المادة 4 ب من القانون 12 لسنة 2003)، والقانون اليمني (المادة 3 الفقرة 9 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن العمل وتعديلاته)¹.

ورغم ذلك، لوحظت بعض البوادر الإصلاحية الهادفة إلى تحسين معاملة العمال المهاجرون، لاسيما العاملات في المنازل، وخاصة دول مجلس التعاون الخليجي، حيث:

1 . قامت المملكة العربية السعودية بالتوقيع على اتفاقية ثنائية مع الفيليبين بشأن استخدام العمال المنزليين مما يضع قطاع العمل المنزلي تحت إشراف وزارة العمل.

2 . تم تطبيق بعض أحكام قانون العمل على العمال المنزليين في البحرين رغم كونها محدودة.

3 . تمت صياغة عقود عمل نموذجية وموحدة خاصة للعمال المنزليين في الكويت وعمان وفي الإمارات العربية المتحدة، لكن نادرا ما يتم تنفيذ هذه العقود في الممارسة وغياب تغطية قانون العمل وتبقى هناك عدد من الثغرات الخطيرة بين

¹ . الاتحاد العربي للنقابات، هل تستفيد عاملات المنازل من حماية قوانين العمل العربية، على الرابط:

<http://arabtradeunion.org/ar/node/653> بتاريخ 2016/11/20

أحكام هذه العقود والشروط وفقا لمعايير العمل الدولية ذات الصلة، مثل الاتفاقية رقم 189، حيث قام مجلس الوزراء البرلماني في الكويت بالموافقة على مرسوم تغيير المسمى الوظيفي رسميا إلى عامل محلي ضمن جميع الوثائق والمعاملات الحكومية الرسمية الخاصة بها.

يتطلب القانون في دولة الإمارات العربية المتحدة الحصول على التأمين الصحي الإلزامي¹.

وفي العام 2015 قامت بعض الدول العربية ببعض الجهود التشريعية (المحدودة)، وذلك كالأردن والكويت للاعتراف بحقوق عمال المنازل المهاجرين وتحسينها، وتم وضع اتفاقيات توظيف ثنائية خاصة بعمال المنازل.

لا يغطي قانون العمل البحريني عمال المنازل إلا في عدد محدود من المواد، بحيث يغطي العقود، وإنهاء الخدمة ودفعة الأجور، والإجازات السنوية، ونزاعات العمل الفردية.

وتعتبر القيود الثقافية المتعلقة بالمواقف والمعتقدات في الدول العربية والقائمة على النوع الاجتماعي عائقا في وجه إصلاح حالة عمال المنازل المهاجرين ويصعب منه².

¹ منظمة العمل الدولية، تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية، اجتماع للخبراء، ورقة قضايا ومقترحات للمناقشة في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم 3.4 كانون الأول : ديسمبر 2014، كانمادو، ص17

² راي جريدني، سبل المضي في توظيف العمال المهاجرين، سبل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ط1 (بيروت: المكتب الإقليمي للدول العربية، 2016)، ص17

لتحسين حماية العمال المنزليين خرج اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم المنعقد بتاريخ 3 . 4 كانون الأول: ديسمبر 2014، بكاماناندو بالتوصيات الآتية:

1 . **تشريع العمل:** يتعلق العمل المنزلي بتوفير خدمات عمالية للأسرة المعيشية، تبعا لذلك يجب الاعتراف رسميا بالعمال المنزليين بصفتهم عمال يقومون بعمل كغيره من أشكال الوظائف الأخرى، ويجب أن يقع ضمن نطاق الوظائف قوانين العمل الوطنية.

2 . **الوصول إلى العدالة:** يجب وضع آلية تحكيم خاصة بالعمال المنزليين الذين هم ضحايا للإساءة أو العنف، فضلا عن تعزيز الخطوط الساخنة وآليات النزاع العمالي لتلقي الشكاوى من العمال المنزليين حاليا في دول منطقة الخليج.

3 . **النفاذ في المعلومات:** ينبغي على العمال المنزليين أن يكونوا مدركين لحقوقهم لتمكينهم من الدفاع عن تلك الحقوق.

4 . **ساعات العمل:** يجب ضمان حصول العمال المنزليين أيضا على ساعات استراحة يومية وأسبوعية ملائمة، ينبغي حكم نظام العمل الإضافي المدفوع باستمرار بإلزامية وقت راحة يومي أو أسبوعي.

5 . **مؤسسات الأجور:** ينبغي وضع وتحديد حد أدنى للأجور يعتمد على جميع العمال المنزليين في المنطقة تماشيا مع قانون الحد الأدنى للأجور الوطني، وينبغي أيضا دفع الأجور فورا ودون استقطاعات ودرس إجراءات محددة كفتح حساب مصرفي على سبيل المثال باسم المهاجر بهدف ضمان امتثال صاحب العمل، على أن يكون هذا الحد الأدنى للأجور جزءا من آليات ضبط أوسع للأجور، هادفة إلى ربط

مهارات العامل المنزلي بالحاجات الشخصية للعائلة من حيث الصحة والعجز والعناية بالأطفال ومن ضمنها اللغة وغيرها من المهارات على النحو المطلوب من صاحب العمل¹.

الخاتمة:

. حاولت الاتفاقية الدولية 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، والتوصية الملحق بها رقم 201 إيجاد مكانة "للعمل المنزلي" أو "الخدمة في المنازل" وجعلها عملا معترفا به وبحقوق من يزاوله شأنه شأن الأعمال الأخرى التي يؤديها الإنسان، وقد حاولت تكريس فكرة اعتماد معايير خاصة بهذه الفئة تفعل واقعا في حالة تصديق الدول وانضمامها إلى الاتفاقية المذكورة.

تبقى أهم قضية يجب بحثها وتناولها، هي آليات تفعيل الحماية على مستوى هذه الاتفاقية من خلال اعتماد نظام للشكاوي من خلال لجان متخصصة تعمل على تلقي البلاغات والشكاوي المتعلقة بانتهاكات العمال المنزليين وفق إجراءات تحقق لهم الحق في الحصول على العدالة والانتصاف . واقعا لا نظريا .

. تبقى الدراسات والبحوث المقارنة على مستوى التشريعات العربية بخصوص "العمل اللائق والعمال المنزليون" مطلوبة، في ظل تزايد العمالة المهاجرة لاسيما من العنصر النسوي، وما تحمله من قضايا ومستجدات لاسيما على مستوى حقوق الإنسان ، وحقوق هذه الفئة على وجه التحديد لاسيما الحقوق الاجتماعية.

¹ . منظمة العمل الدولية، تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول

العربية،(مرجع سابق) ، ص17

قائمة المصادر والمراجع.

• الإعلانات والاتفاقيات الدولية.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين والتي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 يونيو 1998

- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966

- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (158)، اعتمدت بقرار من الجمعية العامة بتاريخ (18 كانون الأول/ ديسمبر 1990).

- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل (رقم 177) لعام 1996

- الاتفاقية الدولية للعمل اللائق والعمال المنزليين لعام 2011 (رقم 198) والتوصية الملحق بها (رقم 201).

• المقالات والتقارير.

- الاتحاد العربي للنقابات، هل تستفيد عاملات المنازل من حماية قوانين العمل العربية، على الرابط:

<http://arabtradeunion.org/ar/node/653>

بتاريخ 2016/11/20

- التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول

الخليج العربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (58)

- المرصد العامالي الأردني ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة قريدرش أيرت، العمل اللائق في الأردن 2011، فجوة بين المعايير الدولية والواقع الممارس في الأردن، سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني، (الأردن: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تشرين الثاني، 2011).
- راي جريديني، سبل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي "المهارات المتدنية" في ممر آسيا والدول العربية، ط1 (بيروت: المكتب الإقليمي للدول العربية، 2016).
- رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، مشروع رقم 12. 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، (المملكة المغربية)
- شيان طاقة، الإطار القانوني لحقوق العمال المهاجرين في الدول العربية، دراسة تحليلية، (مؤسسة المستقبل والشبكة العربية لحقوق المهاجرين)
- عمر أدخيل، تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان حول مشروع قانون رقم 12 . 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، (المملكة المغربية: الأمانة العامة، مديرية التشريع والمراقبة، قسم اللجن، السنة التشريعية 2014 . 2015 دورة أكتوبر، 2014)
- فرانسواز بوشيه سولينيه، القاموس العملي للقانون الإنساني، ترجمة: محمد مسعود، مراجعة: عامر الزمالي ومديحة مسعود، ط1، (بيروت: دار العلم للملايين، 2006)

- محمد إبراهيم أبو الهيجاء، وصخر أحمد الخصاونة، التنظيم القانوني لعمل عمال المنازل ومن في حكمهم في التشريعين الأردني والإماراتي، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، (الجامعة الأردنية، المجلد 23، العدد2، 2016)
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان،الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم (24) (طبعة أولى منقحة)، الوثيقة GE.05-44239 230407 (A) 260407
- مكتب العمل الدولي بجنيف، العمل اللائق للعمال المنزليين لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، (بيروت: منظمة العمل الدولية، 2012)
- مكتب العمل الدولي بجنيف، العمل اللائق للعمال المنزليين لمحة سريعة عن الاتفاقية رقم 189 والتوصية رقم 201، (بيروت: منظمة العمل الدولية، 2012)،
- مكتب العمل الدولي، أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، ط1) جنيف: منظمة العمل الدولية، (20037)
- مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، ط1 (جنيف: منظمة العمل الدولية، 2012)
- مكتب العمل الدولي، هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، 2014، ط1، (جنيف سويسرا: مكتب العمل

الدولي، 2014)

- مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين، ط1، مؤتمر العمل الدولي الدورة (2011/100) التقرير الرابع (1)، (جنيف سويسرا: مكتب العمل الدولي، 2010)، ص 6، الوثيقة : ILC.100/IV/1
- منظمة العمل الدولية، تحقيق أجندة هجرة عادلة: تدفقات اليد العاملة بين آسيا والدول العربية، اجتماع للخبراء، ورقة قضايا ومقترحات للمناقشة في خلال اجتماع منظمة العمل الدولية للخبراء فيما بين الأقاليم 3 (. 4 كانون الأول : ديسمبر 2014 ، كانغادو)
- منظمة العمل العربية، ملحق مشروع اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، تقرير نتائج أعمال الدورة (99) لمؤتمر العمل الدولي (جنيف، يونيو/ حزيران 2010)، - alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/GBO_74_6.do
- ندى الناشف، آن للعرب الارتقاء بمطالبهم بالعدالة الاجتماعية من خلال إتاحة الحماية للعمال المستضعفين، من ستكون أول دولة عربية ستصادق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين؟ (بيروت: مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي، 2011).