



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلّة و المستقبلة للعماله
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

مستقبل العمل المنزلي في دول مجلس التعاون الخليجي مع التركيز بشكل خاص على دولة الإمارات العربية المتحدة

أولاً: خلفية الموضوع

ما هي دوافع الطلب على العمالة المنزلية في دول مجلس التعاون الخليجي؟

في عام 2013 ، استضاف الشرق الأوسط ، دول مجلس التعاون الخليجي بالدرجة الأولى، العدد الاكبر (أو 27 بالمائة) من أصل 11.5 مليون عاملة منزلية مهاجرة على مستوى العالم (منظمة العمل الدولية 2015).

على الصعيد العالمي ، غالبا ما تتجه النساء الى العلم المنزلي بنسبة أكبر؛ حوالي 73.4 في المائة أو 8.5 مليون من جميع العمال المنزليين المهاجرين هم من النساء. وعلى العكس من ذلك ، تستضيف دول مجلس التعاون الخليجي 50.8% من جميع العمال المنزليين المهاجرين من الذكور (منظمة العمل الدولية 2015).

مع وجود بعض الاختلافات على المستوى الوطني، عادة ما يرتبط الطلب في دول مجلس التعاون الخليجي على خدمات الرعاية غير الاحترافية المقدمة بأجر في المنزل، إضافة الى العمل المنزلي بعدد من العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض، من بينها:

(أ) ارتفاع معدلات تشغيل النساء من المواطنات والتحول من الأسر التي تعتمد على أجر واحد إلى العائلات ذات الأجر المزدوج (Bassoon and Al Sheikh ،Al Shamsi ،Rutledge ؛2006 Kapiszewski) حيث مكنت مستويات التعليم العاليه بين النساء إضافة الى برامج التوطين التي تم توجيهها للمواطنات من دخول سوق العمل ومن ثم تسبب ذلك في ارتفاع الطلب على عاملات المنازل الوافدات لتلبية احتياجات رعاية الأطفال .

(ب) وجود نسبة كبير من السكان الاجانب من العائلات المزدوجة الأجر والذين يحتاجون لخدمات رعاية الأطفال؛

(ج) التحولات الديموغرافية مثل زيادة متوسط عمر الانسان المتوقع ، وانخفاض معدلات الخصوبة وارتفاع نسبة الإعالة المتريدة للسكان الأكبر سنا (سيياي ، ورزق ، وكونفول 2014 ؛ وشاه ، وبدر وشاه 2012 ؛ حسين وإسماعيل 2016): حيث يعني زيادة متوسط العمر المتوقع أن المزيد من الناس سيحتاجون إلى الدعم و الرعاية في شيخوختهم. كما ان انخفاض الخصوبة يعني أن عدد أقل من الناس سيكونون قادرين على توفير تلك الرعاية.



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسلية والمستقبلة للعمالة
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

(د) يعتبر تقديم خدمات رعاية كبار السن في المنزل من التقاليد العربية، التي تستهجن ثقافة إسكان كبار السن في المؤسسات التي تقدم خدمات الرعاية للمسنين (شاه، بدر وشاه، 2012؛ حسين وإسماعيل 2016): وعلى الرغم من وجود بعض المبادرات التي تكفلها الدولة، فما زالت العائلات تقبل بصورة متزايدة على خيار استخدام عاملات المنازل المقيمين لتوفير الرعاية طويلة الأجل للمسنين؛

(هـ) الأسر الكبيرة (شاه وآخرون 2002؛ طاه وحمادة 2017): الحجم الفعلي للوحدات السكنية (أي عدد من الغرف، غرف النوم، والحمامات) ونوعها (على سبيل المثال، فيلا مع حديقة) ترتبط بعلاقة طردية مع عدد خدم المنازل؛

(و) ارتفاع مستويات الدخل والتطلع إلى وضع اجتماعي أعلى (شاه وآخرون 2002؛ فرنانديز ودي ريخت 2016)؛

(ز) الاعتماد على عمال المنازل من الذكور للعمل كسائقين نيابة عن النساء اللواتي لم يكن يسمح لهن بالقيادة حتى وقت قريب في المملكة العربية السعودية،

في الواقع، قد توظف الأسر أكثر من عامل واحد. ووفقاً لتقديرات عام 2013، فقد وظفت كل أسرة في الإمارات العربية المتحدة ثلاثة عمال منزليين في المتوسط (منظمة العمل الدولية 2013، 33). وفي الكويت، بلغ عدد العمال المنزليين التي قامت 43% من الأسر بتوظيفهم عاملتين أو أكثر في عام 2002 (شاه وآخرون 2002، 253).

- I. ويستند قرار تعيين واحد أو أكثر من عاملات المنازل إلى الاعتبارات التالية:
- II. عدد أفراد الأسرة (بما في ذلك أفراد الأسرة الممتدة) الذين يشغلون المنزل؛
- III. مستوى اعتماد أفراد الأسرة على العامل المنزلي (حيث يعتمد الأطفال والمسنون والمرضى والمعاقين بدرجة أكبر عن باقي البالغين في المنزل على خدمات العامل المنزلي)؛
- IV. عدد الغرف ونوعها؛
- V. عدد الخدم العاملين في المنزل، والطبيعة المهنية لكل (طباخين / عمال حدائق / عمال نظافة / مربيات وغيرها) وترتيبات تقاسم العمل فيما بينهم (Tayah وحمادة 2017).

على عكس القطاعات الأخرى، فقد أثبت الطلب على العمل المنزلي مرونة أكبر في فترات الركود الاقتصادي، كانت المره الأولى خلال الأزمة المالية العالمية 2008 (Thimothy وساسيكومار 2012، 3)، ومؤخراً في المملكة العربية السعودية حيثما وقع مجلس الوزراء مذكرة تفاهم مع حكومة بنغلاديش "لمعالجة النقص في عاملات المنازل" في وقت كانت تعاني فيه المملكة من عجز مالي¹.

وقد أدى إدراك الحجم الكبير للعمال المنزليين وارتفاع معدلات الاعتماد إلى إقرار عدد من الإصلاحات القانونية والمؤسسية التي استهدفت تحسين حوكمة قطاع العمل المنزلي في البحرين (في عامي 2012 و 2017)، والمملكة العربية السعودية (عام 2013)، والكويت (في 2015). الإمارات العربية المتحدة وقطر (في عام 2017).

¹ جلوبال تايمز، "مجلس الوزراء السعودي يوافق على توظيف عمال المنازل البنجلاديشيين"، 14 نوفمبر 2016. متوفر من <http://www.globaltimes.cn/content/1017908.shtml>



ثانياً - أسباب ومبررات البحث

كيف ستكون الدوافع في المستقبل؟

يتم حالياً في جميع انحاء العالم إعادة النظر في حوكمة قطاع العمل المنزلي من منظور اقتصاد الرعاية ، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى أن النسبة المتزايدة من سكان العالم الذين تزيد أعمارهم عن 65 عامًا قد أحدثت ارتفاعاً في عدد الأشخاص اللذين هم في حاجة إلى رعاية طويلة الأجل . في ذات الوقت، يواجه العالم بصورة مستمرة نقصاً في أخصائيي تقديم خدمات الرعاية الصحية (مثل الأطباء والقابلات والممرضات) . حيث تم تقدير العجز في عام 2013 بنحو 7.2 مليون عامل في مجال الرعاية الصحية ومن المتوقع أن يصل إلى 12.9 مليون بحلول عام 2035 (منظمة الصحة العالمية 2013) .

ونتيجة لذلك فقد أصبحت الأولوية لتوفير خدمات الرعاية للمرضى في المنازل الخاصة خارج المؤسسات الصحية ، قبل البحث عن منافذ توفيرها في المستشفيات ، خاصة في الحالات التي تستدعي توفير الرعاية طويلة الأجل وما بعد العمليات الجراحية . وعلاوة على ذلك، فقد أدى تغير مكان تقديم خدمات الرعاية إلى تغير المهام أيضا ، حيث مارست عاملات المنازل المهاجرات دور الممرضات بصورة غير نظامية (كوفمان وراغورام، 2013، ص 113). - إعطاء الادوية والعلاجات، تغيير الانابيب المغذية ، تنظيف الجروح بعد العمليات الجراحية، الاستحمام ، قياس ضغط الدم لمرضى الرعاية طويلة الأجل - بينما اخذت الممرضات المتخصصة دور الأطباء في " الإشراف على الآخرين الذين يقدمون الرعاية الجسدية والعاطفية والنفسية " (بيرسون 2003 ، 626).

لرصد التعقيدات المتزايدة لوظائف العمل المنزلي المتعدده والتعرف على التشوهات المهنية داخل القطاع، قامت بعض الدول بتطوير معايير الكفاءة وبرامج مطابقة المهارات لعاملات المنازل . وتهدف هذه البرامج إلى تقديم خدمات متخصصة ونوعية لاصحاب العمل، ولهيكلة الأجور وفقاً لمستوى مهارة وكفاءة العامل، مع الاعتراف بمهارات العاملين بهدف تعزيز فرص انتقالهم المهني داخل وخارج القطاع (Tayah عام 2016، انظر الفصل الخاص بالمهارات) .

مع مراعاة الاختلاف في كل حاله ، يمكن تمويل هذه البرامج من قبل الحكومات والقطاع الخاص وجمعيات أصحاب الاعمال ووكالات التوظيف العاملين انفسهم و / أو منظمات العمال . حيث تكون هذه البرامج أكثر فاعلية عند ربطها بالأطر الوطنية للمؤهلات (أو معايير الكفاءة النموذجية للعمال المنزليين) وحين يتم تحديد فئات الأجور على المستوى الوطني بالمطابقة مع مستويات مهارة وكفاءات العمال . في الشرق الأوسط ، حيث يتم التفاوض بشكل ثنائي بين دول المنشأ والمقصد بشأن أجور عمال المنازل ، قد تشكل برامج المهارات عند الوصول البديل عن نظام الفوارق في الأجور القائمة على الجنسية.



الجدول 1: برامج مهارات عاملات المنازل: والبنية وفئات الأجور المطابقة.	
هونج كونج ، (المنطقة الإدارية الخاصة)	
<p>فئات الأجور الحالية للعمال المنزليين في هونج كونج :</p> <p>تنظيف عام : 10 دولار / ساعة.</p> <p>تنظيف خاص / تنظيف مكثف: 14 – USD / 16.6 ساعة.</p> <p>رعاية ما بعد الولادة: 2.250 دولار / شهر (تأنيق 2017) .</p>	<p>يقدم اتحاد نقابات عمال هونج كونج (HKTUC) برنامج مهارات لعمالات المنازل (128 ساعة) وخدمة مطابقة الوظائف.</p> <p>المتدربون الذين يتلقون 90 ساعة تدريبية على مهارات العمل (على سبيل المثال، التنظيف والغسيل، والرعاية، والطبخ) و 36 ساعة تدريبية على المهارات الحياتية (على سبيل المثال، الأخلاق المهنية، ومهارات الاتصال، والبحث عن عمل ومهارات إجراء مقابلات العمل والسلامة المهنية وقانون العمل).</p> <p>وقد نجح مركز مطابقة الوظائف (Job matching center) منذ عام 1996، وحتى الان في توظيف أكثر من 40.186 متدربا (تأنيق 2017).</p> <p>حيث تقدم حكومة هونج كونج ، SAR الدعم للبرنامج .</p> <p>يتعاون اتحاد نقابات عمال هونج كونج بالتعاون مع الاتحاد العام للعمال المنزليين التابع له (DWGU) لتحديد مستويات معينه للأجور يتم تحديدها وفقا لمستوى المهارة وتعزيز استخدام عقود العمل (HKTUC 2017).</p>
إيطاليا	
<p>يتم تصنيف العمال وظيفيا وفقا لاتفاقية العمل المنزلي الجماعية الوطنية لعام 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none">• المستوى (A) العمال المنزليون بدون خبرة• المستوى (B) مساعد للاشخاص القادرين على الاعتماد على انفسهم.• المستوى (C) مساعد شخصي للاشخاص غير القادرين على الاعتماد على انفسهم، غير ماهر	<p>في إيطاليا تتعاون (ACLI) الجمعية المسيحية للعمال الايطاليين، و (COLF) المنظمة الكاثوليكية للحياة والأسرة وهي منظمة تضم حوالي 25 جمعية وطنية لعمالات المنازل في إيطاليا ، في دعم برنامج مهارات لمقدمي خدمات الرعاية والعمالات المنزليات.</p> <p>يتم تمويل البرنامج من قبل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الاعمال. وترتبط باتفاقية المفاوضات الجماعية لعام 2013 ، والتي تضمن زيادة الأجور (أعلى من الحد الأدنى للأجور) بما</p>

<ul style="list-style-type: none"> المستوى (D): مساعد شخصي للأشخاص غير القادرين على الاعتماد على أنفسهم، مدرب وماهر . <p>المستوى D هو أعلى فئة من الأجور مقارنة بالفئات A/B/C، لمزيد من المعلومات يرجى الرجوع إلى النص الكامل لاتفاقية المفاوضات الجماعية القطاعية الوطنية².</p>	<p>يتناسب مع مستوى مهارة العمال (Villavert) (2017).</p>
الأرجنتين	
<p>تصنيف الوظائف للعمال وفقا لاتفاق المفاوضات الجماعية لعمال الأسر الخاصة في الأرجنتين ، 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> المشرفون: العمال المعينون للإشراف على وتنسيق مهام اثنين أو أكثر من العاملين في المنازل. الطهارة: العمال المعينون لمهام الطهي على وجه الحصر . عامل المنزل: العامل المقيم المكلف بمهام الحفاظ على المسكن . مقدمي الرعاية: العمال المعينون بتقديم المساعدة غير العلاجية والرعاية للأطفال وكبار السن والمرضى وذوي الإعاقة. عمال المهام العامة: العمال المعينون لأداء عدد من المهام المنزلية مثل التنظيف والغسيل والكي، والصيانة، وتحضير وطهي الوجبات <p>المشرفون والطهارة ومقدمو الرعاية هم الفئات الأعلى من حيث الاجر (بهذا الترتيب).</p>	<p>يعتبر التدريب المهني للعمال المنزليين في الأرجنتين أحد حلقات إطار تشريعي واسع النطاق حيث يحق للعمال المنزليين المؤهلين الحصول على أعلى أجر من الحد الأدنى العام للأجور استناداً إلى المهنة .</p> <p>تم اطلاق البرنامج في عام 2006. حيث تم تطويره و تمويله من قبل وزارة العمل والعمال والضمان الاجتماعي، ليطبق بواسطة الحكومات المحليه، المنظمات غير الحكومية ، ومراكز تدريب العمال المنزليين التابعة لاتحاد العمال.</p> <p>ووفقاً لإحصاءات عام 2016 ، تم تدريب أكثر من 19000 عاملة منزلية منذ إنشاء البرنامج.</p> <p>يتكون البرنامج من ثلاثة مجالات مهنية: (أ) العمل المنزلي ؛ (ب) رعاية كبار السن ؛ و، (ج) رعاية الأطفال (. (METSS / ILO 2015))</p> <p>العمل المنزلي : دورة مكونة من خمس برامج ، تتضمن (61) حصة و 128 ساعة دراسية وتدريبية (METSS / ILO 2015a)</p> <p>رعاية كبار السن : دورة تتكون من خمس برامج وتشمل من(52) حصة و 104 ساعة دراسية وتدريبية (METSS / ILO 2015b)</p> <p>رعاية الاطفال : هي دورة تكون من خمس برامج وتشمل (49) حصة و (98) ساعة دراسية وتدريبية (METSS / ILO 2015c)</p>

² Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto dei lavoro domestico (2013-2016), available at: <http://www.colfebadantionline.it/images/ccnllavorodomestico2013-2016.pdf> [Accessed on 3 January 2018].



صور أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسله و المستقبله للعماله
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

إذا ما أيدت اللجان الاقتصادية الإقليمية أو الاتحادات السياسية والاقتصادية الإقليمية أطر المؤهلات ، فيمكن ان تصبح ذات طابع ، مما سيساهم في تحديد نظرة الاقليم لهذا القطاع ويعزز انتقال عاملات المنازل عبر الحدود داخل الاقليم .

على سبيل المثال ، ساهمت بنغلاديش وكمبوديا وهونغ كونغ (الصين) والهند وإندونيسيا والفلبين وسنغافورة وتايلاند في تطوير معايير كفاءة اقليمية نموذجية (RMCS) للعمال المنزليين في الآسيان³. قالب RMCS عبارة عن أداة تقنية تتألف من ستة مجالات وظيفية: (أ) كفاءات أساسية ؛ (ب) التنظيف المنزلي وأساسيات التدبير المنزلي (ج) ج الطهي والتعامل مع الأغذية. (د) رعاية الاطفال والرضع (هـ) رعاية كبار السن. و (و) رعاية الحيوانات الأليفة والنباتات المنزلية . ويضم كل مجال وظيفي مجموعة من معايير الكفاءة التي تحدد الأدوار الرئيسية التي يتوقع من الموظف أن يؤديها ، والتي تنقسم بعد ذلك إلى عدد من " الكفاءات المهنية " ؛ والتي يتم تقسيمها أيضا في أدنى السلم الى وحدات اصغر تحدد "عوامل الكفاءة". كما يحدد لكل عامل ، "معايير الأداء" الخاصة به والتي تشكل أساس للتقييم حيث يوفر النظام مدى وافي من المعايير المختلفة التي يتم الاسترشاد بها عند التقديم مثل متطلبات الدعم ، والاحتياجات الثقافية والدينية ، المخاطر المحتملة والمعدات والمساعدات (منظمة العمل الدولية 2014).

الجدول 2. معايير الكفاءة النموذجية الإقليمية للعمال المنزليين في الآسيان.	
الكفاءات الأساسية	A1. التواصل الفعال في بيئة العمل المنزلي ؛ A2. العمل في مكان عمل متنوع اجتماعيا وثقافيا ؛ A3. الحفاظ على الصحة والسلامة والأمن في بيئة العمل المنزلي ؛ A4. تخطيط وتنظيم وإدارة الأنشطة الخاصة بالعمل ؛ A5. إجراء الحسابات ذات الصلة بالعمل المنزلي ؛ و A6. استخدام لغة أخرى غير لغة العامل الام للتواصل في إطار العمل المنزلي.
التنظيف وأساسيات التدبير المنزلي	B1. تطبيق مبادئ التنظيف الأساسية لأداء المهام ذات العلاقة بالتنظيف. B2. تنظيف وصيانة غرف النوم وغرف المعيشة. B3. تنظيف وصيانة الحمامات والمراحيض ؛ B4. غسل الملابس والمفروشات والأقمشة. B5. كي وتخزين المواد المغسولة.
الطبخ والتعامل مع الاغذية	C1. تنظيف وصيانة أماكن إعداد وتخزينه وتقديم الطعام ؛ C2. اتباع الممارسات الاساسية لسلامة الأغذية ؛ C3. تنظيم وإعداد الغذاء الأساسي في المنزل ؛ و

³ لم يتم اعتماد ال (RMCS) حتى الان

C4. تقديم الاغذية والمشروبات.	
D1. العمل بفعالية مع الأسر لتوفير الرعاية والدعم للرضع والأطفال ؛ D2. توفير الرعاية والدعم للرضع و / أو الأطفال الصغار في المنزل ؛ و D3. توفير الرعاية والدعم للأطفال في المنزل.	رعاية الرضع والأطفال
E1. تقديم الدعم للمسنين لتلبية احتياجات الرعاية الشخصية ؛ و E2. مساعدة العميل في تناول الدواء.	رعاية المسنين
F1. توفير الرعاية للحيوانات الأليفة في المنزل ؛ و F2. تقديم الرعاية للنباتات في المنزل.	رعاية الحيوانات الأليفة والنباتات المنزلية
المصدر: منظمة العمل الدولية 2014.	

في حين أن منطقة دول مجلس التعاون الخليجي لا تزال صغيرة نسبياً بالمقارنة مع أوروبا وأمريكا الشمالية وشرق آسيا ، فمن المتوقع أنه بحلول عام 2050 ستحقق جميع دول مجلس التعاون الخليجي مستويات بديلة للخصوبة⁴ حيث سيبلغ متوسط العمر المتوقع في جميع دول مجلس التعاون الخليجي تقريبا 75 سنة في 2025 و 80 عامًا في 2050 (خان ، حسين ودين 2017 ، 475). كما ستزداد نسبة كبار السن المعالين في جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي مما سيؤدي إلى زيادة العبء على الشباب من العاملين بأجر إضافة إلى الحكومات ، مما سيضع ضمان استدامة نموذج الرعاية المعتمدة على الأسرة محل اختبار. وسيسجل سكان دولة الإمارات العربية المتحدة أعلى مؤشر للتقدم في العمر . حيث تشير التقديرات إلى أنه في عام 2050 ، حيث سيصل عدد كبار السن بالنسبة إلى الشباب دون سن الخامسة عسر عاما (147) شيخا لكل (100) شخص دون الخامسة عشر. (خان ، حسين ودين 2017 ، 476).

يجب إيلاء المزيد من الاهتمام إلى أثر التغيرات الاجتماعية والديموغرافية في دول مجلس التعاون الخليجي على إدارة الموارد البشرية، والتي يعتبر العمال المنزليون إحدى العجلات المحركة الهامة في هذا التحول الديمغرافي الخليجي. ولذا يجب عند تنظيم القطاع ، خاصة في ظل التطور الحادث بالانتقال من التدبير المنزلي إلى اقتصاد الرعاية المنزلية ، أن يؤخذ بعين الاعتبار كيفية تنظيم وهيكله الطلب على المدى الطويل.

ثالثاً - دراسة حالة: الإمارات العربية المتحدة

إعادة النظر في مفهوم العمل المنزلي في دولة الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي الأخرى.

تستضيف دولة الامارات العربية المتحدة حوالي 750.000 عاملة منزليه ، يعمل نحو 65% منهم في أبو ظبي ودبي والشارقة⁵. لتلبية احتياجات العائلات المواطنة والمغتربين على حد سواء. وفقاً للقانون الاتحادي رقم

⁴ TFR = 2.1 births per woman.

⁵، متاحة على الرابط التالي مراكز تدبير لتوظيف عمال المنازل:

<http://gulfnnews.com/news/uae/society/tadbeer-centres-to-recruit-domestic-workers-1.1998797>



(10) لعام 2017 لدولة الإمارات العربية المتحدة ، يشمل العمل المسمى بالمنزلي، 19 مهنة - تحديداً ؛ خادمة المنزل ، البحار الخاص ، حارس المنزل ، راعي ، سائق الأسرة ، عامل صف السيارات (سايس) ، مدرب ومربي الخيول (مضمر) ، مدرب ومربي الصقور المنزلية (صقار) ، عامل المنزل، مدبرة المنزل، المدرب الخاص ، المعلم الخاص ، مربية الاطفال / ، المزارع المنزلي الخاص ، البستاني وممرض خاص، مهندس زراعي خاص، طبخ.

أعلنت وزارة الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2017 أنها تقبل طلبات الحصول على تراخيص مراكز الخدمة « تدبير»؛ والتي سيتم ترخيصها من قبل الوزارة لتقديم خدمات نيابة عن الوزارة من خلال الشراكة بين الوزارة والقطاع الخاص ، وفقاً للمعايير و المبادئ التوجيهية لبرنامج التميز للخدمات الحكومية الإماراتية . حيث ستقدم مراكز تدبير خدمات شاملة تشمل جميع ما يتعلق باستقدام وتوظيف العمال المنزليين الأجانب وفقاً للقواعد واللوائح المنصوص عليها من قبل الوزارة.⁶

وتمثل هذه الشراكة فرصة لتغيير مفهوم العمل المنزلي باعتبارها شريحة هامة في سوق العمل. استناداً إلى نتائج تقييم الاتجاهات الحالية والمتوقعة في هذا القطاع (والمعرفة المتوفرة حول العمل المنزلي واقتصاد الرعاية)، يمكن لوزارة الموارد البشرية والتوطين أن تتولي قيادة مراكز تقديم الخدمة الاربعون "تدبير" والتنسيق فيما بينهم.

على اعتبار أن الهدف من تأسيس هذه المراكز هو:

- الوقوف على مظاهر التجزئة المهنية داخل القطاع ؛
 - تحقيق التوافق بين مؤهلات العمال وتوقعات صاحب العمل ؛
 - تطوير وتقييم مهارات العمال والاعتراف بها بالمقارنة مع معيار وطني ؛
 - تعزيز تنقل العمال داخل هذا القطاع (من مهام أقل تعقيداً إلى مهام معقدة) وفقاً لهذا المعيار ذاته ؛
 - الابتعاد تدريجياً عن الفروق في الأجور القائمة على أساس الجنسية إلى نظام أجور يتم وضعه وفقاً لذات المعايير القياسية ؛
 - تحسين جودة الخدمات المقدمة لأصحاب العمل ، خاصة تلك المتعلقة بالأطفال والمسنين والرعاية اللاحقة للعمليات الجراحية حيث تكون بروتوكولات التطور والسلامة والنظافة ذات أهمية قصوى.
- تأسيساً على ما سبق ، تسعى وزارة الموارد البشرية والتوطين إلى الحصول على الدعم الفني من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين⁷ لاعداد بحث حول مستقبل العمل المنزلي في دول مجلس التعاون الخليجي مع التركيز

⁶ لضمان الدقة في وصف الطبيعة القانونية لمراكز تدبير والمهام المناطة بها ، فقد تم الحصول على هذه المعلومات حرفياً من خلال الدعوة التي أطلقتها وزارة الموارد البشرية للتقدم للحصول على التراخيص وهي متاحة على الرابط التالي:

<http://www.mohre.gov.ae/assets/8ba1d1a1/tadbeer-service-centers.aspx>

⁷ الاتحاد الدولي للعمال المنزليين (IDWF) هو منظمة قائمة على العضوية تضم 65 فرعاً في 53 بلداً ، وأكثر من نصف مليون عاملة منزلية عضو. معظم أعضاء الاتحاد هم نقابات عمالية أو اتحادات نقابات عمالية بينما يمثل الباقون جمعيات وتعاونيات



حوار أبوظبي بين الدول الآسيوية المرسله و المستقبلة للعماله
Abu Dhabi Dialogue among the Asian Labor-Sending and Receiving Countries

بشكل خاص على دولة الإمارات العربية المتحدة. أن الهدف من البحث المقترح هو دراسة طبيعة الطلب الحالي وطويل الأجل في قطاع العمل المنزلي بهدف توجيه وتصميم الخدمات التي تقدمها مراكز تدبير. وبفضل التشابه الثقافي ، الاجتماعي ، الديموغرافي والاقتصادي بين دول مجلس التعاون الخليجي ، نأمل أن يضيف البحث (الإطار، المنهج والنتائج) إلى المناقشات الوطنية المتعلقة بمستقبل العمل المنزلي في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى.

وبشكل أكثر تحديداً ، يقترح البحث دراسة الجوانب التالية للعمل المنزلي في ثلاث إمارات ؛ أبو ظبي ودبي والشارقة ، مع متابعة تفضيلات أصحاب العمل من المواطنين والمغتربين. سوف يعتمد التحليل على المصادر الإحصائية والمقابلات والبيانات التي يمكن الحصول عليها من مجموعات التركيز (المناقشات الجماعية) أصحاب العمل والعمال وموظفي مراكز تدبير ووكالات الاستقدام.

مصادر البيانات	نطاق	محددات اقتصاد الرعاية وإجراءات توظيف العمال المنزليين	
المصادر الإحصائية والسجلات الإدارية . <u>دول مجلس التعاون الخليجي والإمارات العربية المتحدة</u>	الخصوبه، متوسط العمر المتوقع، ومعدل إعالة كبار السن، والإحصاءات الصحية، ومعدل مشاركة النساء في القوى العاملة.	الديموغرافيا / إحصاءات السكان / إحصاءات التوظيف	1
المقابلات والمقائات الجماعية مع أصحاب العمل <u>الإمارات فقط</u>	قيمة الدخل، نمط الأسرة ، وحجمها وتحليل تركيبها، هيكل الأسرة (صغيرة أو ممتدة ؛ عدد المعالين – ويشمل الأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة) ، والمستوى الوظيفي.	سمات اصحاب العمل	2
مراجعة مكتبية . <u>دول مجلس التعاون الخليجي والإمارات العربية المتحدة</u>	السياسات ذات العلاقة برعاية الأطفال والمسنين ، كبار السن ذوي الاعاقات ، إجازة الأمومة واستحقاقاتها.. الخ	مسح السياسات الاجتماعية	3
المقابلات والمقائات الجماعية مع أصحاب الاعمال	أصحاب العمل (المواطنين والمغتربين) القيم والسلوكيات.	مدى توفر مؤسسات رعاية الأطفال والمسنين والقدرة على تحمل تكلفتها وسهولة الوصول إليها.	4

العاملين. هدف الاتحاد هو بناء منظمة قوية وديمقراطية وموحدة لتعزيز حقوق العمال المنزليين في كل مكان. وهو موجود في الشرق الأوسط منذ عام 2017.

<u>الإمارات فقط</u>			
مقابلات ومجموعات تركيز مع أرباب العمل وتوظيف العمال / TSCs.	الافتراضات الثقافية بشأن مؤسسات الرعاية، الترتيبات المفضلة لتوظيف العمالة (الإقامة داخل / خارج المنزل) كافة السمات الشخصية والمهنية التي يفضل تمتع العمالة بها ، "الوصف الوظيفي"، وعدد العمال المطلوبين في المنزل للأسرة الواحدة مدى قبول الاسرة لفكرة تقاسم العمل .	تفضيلات صاحب العمل	5
<u>الإمارات فقط</u>			
مقابلات ولقاءات جماعية مع عاملات المنازل .	السن ، الحالة العائلية ، التعليم ، الخبرة العملية ، الخبرة الحالية في تقديم هذه الخدمات .	السمات الشخصية والمهنية للعمال	6
<u>الإمارات فقط</u>			

لقاء لمدة ساعتين مع مسؤولي مراكز تدبير ومسؤولي وزارة الموارد البشرية والتوطين ، عقدت بتاريخ 16 يناير 2018 في إطار حلقة العمل الخاصة بتوظيف العمالة ومواءمة نظم المهارات. حيث أثبتت هذه الجلسة أهمية إجراء هذا البحث واهدافه كما ساهمت في تأمين وضمان مشاركة الشركاء المعنيين ، وساعدت الباحثه على تقييم مصادر البيانات المتاحة وتحديد نطاق ومحددات البحث.

النتائج

سيساهم هذا البحث في تحقيق النتائج التالية:

مساهمات هذا البحث	النتائج ذات العلاقة بوزارة الموارد البشرية والتوطين / حوار أبوظبي
سيصدر عن هذا البحث تقريراً حول مستقبل العمل المنزلي في الإمارات العربية المتحدة ودول مجلس التعاون الخليجي للمناقشة خلال اجتماع كبار المسؤولين في حوار أبوظبي في مايو 2018.	وضع العمل المنزلي على جدول أعمال حوار أبوظبي
يبحث مجلس أبوظبي للجودة والمطابقة في إمكانية تطوير معايير الكفاءات الوطنية للعمل المنزلي. نتائج هذا البحث ستساهم في توفير المعلومات اللازمة لتصميم هذه المعايير	تطوير معايير الكفاءة الوطنية للعمل المنزلي في الإمارات العربية المتحدة
تقوم دولة الإمارات العربية المتحدة بتطوير نظام إلكتروني لاستقدام العمال يهدف الى تبسيط التوظيف ،مع الأخذ بعين الاعتبار ضمان الالتزام بالمعايير الدولية والعناصر المقترحة لنظم اكتساب المهارات والشهادات والاعتراف المتبادل بها. ستفيد نتائج هذا البحث في توفير المعلومات اللازمة لغرض تصميم برنامج تجريبي خاص بالعمل المنزلي في أحد ممرات الانتقال للعمل ما بين إحدى الدول الاسيوية المرسلة للعمالة و إحدى دول مجلس التعاون الخليجي ، والذي نتوقع ان يتم إطلاقه خلال اللقاء المقبل لحوار أبوظبي.	إطلاق نظام إلكتروني تجريبي لاستقدام العمال، بما في ذلك العمال المنزليين

المراجع:

- ◀ (Fernandez, B. and M. de Regt): ، عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط: المنزل والعالم ، (Palgrave Macmillan) نيويورك.
- ◀ (Hussein, S., and M. Ismail ، 2016): الشيخوخة ورعاية المسنين في المنطقة العربية: تحديات وفرص السياسة. الشيخوخة الدولية (2016). <https://doi.org/10.1007/s12126-016-9244-8>
- ◀ منظمة العمل الدولية/الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، 2017: العمل اللائق للعمال المنزليين: ثمانية ممارسات جيدة من آسيا . هونغ كونغ : SARمنظمة العمل الدولية (الفصل 7).
- ◀ منظمة العمل الدولية، 2013 : عمال المنازل عبر العالم: إحصاءات عالمية وإقليمية . جنيف: منظمة العمل الدولية.
- ◀ منظمة العمل الدولية، 2014. معايير الكفاءة النموذجية الإقليمية: العمل المنزلي . بانكوك : منظمة العمل الدولية .
- ◀ منظمة العمل الدولية. 2015. تقديرات عالمية للعمال المهاجرين: النتائج والمنهجية . جنيف: منظمة العمل الدولية.
- ◀ (Kapiszewski. A.)، 2006 ، المهاجرون العرب مقابل المهاجرون الآسيويين في دول مجلس التعاون الخليجي. ورقة مقدمة في اجتماع فريق خبراء الأمم المتحدة المعني بالهجرة الدولية والتنمية في المنطقة العربية ، 15-17 أيار / مايو في بيروت ، لبنان. متاح على الموقع التالي:
- [http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.p
df](http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Ittmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf)
- ◀ (Khan, H., S. Hussein, and J. Deane) 2017. العلاقة بين التغيير الديموغرافي ورعاية المسنين في دول مجلس التعاون الخليجي: بعض الآثار السياسية ، الاتحاد الدولي للشيخوخة 42 (4): 466-487.
- ◀ (Kofman, E. and Raghuram, P.) 2013، تأديت الهجرة والمحافظة على الجنس البشري العالمي. (Basingstoke: Palgrave MacMillan.)
- ◀ (Malit, F. and S. Ghafoor. 2014) تشريعات العمل المنزلي في دول مجلس التعاون الخليجي: مراجعة مقارنة للسياسات. الاتحاد الدولي لمنظمة الخليج الدولية ، دبي.
- ◀ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الأرجنتين ومنظمة العمل الدولية، 2015:

- مسار التدريب: الخادمت في المنازل الخاصة ، مواد لدعم تدريب عمال المنازل العاملين لدى الاسر ، الدعم المادي للتدريب (بوينس آيرس) .
- مسار التدريب: الرعاية والاهتمام بكبار السن ، مواد الدعم لتدريب مقدمي الرعاية ومقدمي الرعاية لكبار السن [مسار التدريب: الرعاية والاهتمام بالمسنين ، الدعم المادي لتدريب مقدمي الرعاية لكبار السن] ، (بوينس آيرس).
- مسار التدريب: رعاية الأطفال واهتمامهم ، مواد الدعم لتدريب مقدمي الرعاية من الفتيان والفتيات [مسار التدريب: الرعاية والاهتمام بالأطفال ، الدعم المادي لتدريب مقدمي الرعاية للأطفال] (بوينس آيرس).

◀ (Pearson, A.) 2003، التمريض المتعدد التخصصات: إعادة التفكير في حدود مختلف الأدوار، *Journal of Clinical Nursing* 12: 629-629.

◀ (Rutledge, E., F. Al Shamsi, Y. Bassioni, and H. Al Sheikh.) 2011، النساء، سياسات توظيف الوظائف وتطوير الموارد البشرية في سوق العمل بدول الخليج العربية. المنظمة الدولية لتنمية الموارد البشرية، 14 (2): 183-198

◀ نصر شاه وآخرون، 2002. العمال المنزليون الأجانب في الكويت: من الذي يوظف عددهم. مجلة الهجرة الآسيوية والمحيط الهادئ ، المجلد. 11 ، العدد 2 ، 2002

◀ نصره شاه 2014. برامج العفو الأخيرة للمهاجرين غير النظاميين في الكويت والمملكة العربية السعودية: بعض النجاحات والإخفاقات. ملاحظة توضيحية رقم 2014/9، سوق العمل الخليجي وبرنامج الهجرة (GLMM) من مركز سياسات الهجرة (MPC) ومركز الخليج للأبحاث (GRC)،

<http://gulfmigration.eu>

◀ نصره شاه ، ح. بدر ، وم. شاه. 2012. العاملات الأجنبية اللواتي يعشن في المنازل كراغ للمسنين من الرجال والنساء الكويتيين: الارتباط الاجتماعي الديموغرافي والصحة. الشيخوخة والمجتمع 32 (6): 1029-1008 .

◀ (AM. Sibai ، Rizk ، و Kronfol KM)، 2014. الشيخوخة في المنطقة العربية: اتجاهات وانعكاسات وخيارات سياسية . صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (ESCWA)، ومركز دراسات الشيخوخة (CSA)، بيروت، لبنان.

◀ (M ،Tang) 2017، عرض مقدم الى ورشة العمل " التي نظمتها الاتحاد الدولي للعمال المنزليين بعنوان " إعادة النظر في معنى العمل المنزلي في لبنان" بيروت-لبنان بتاريخ 14 سبتمبر 2017.

◀ ماري طياح جوزيه، 2016 . العمل اللائق للعمال المنزليين المهاجرين: التقدم إلى الأمام . جنيف: منظمة العمل الدولية.

- ◀ ماري طياح جوزيه، ويوكو حمادة. 2017. العاملات المهاجرات واستخدام الشروط القياسية للتوظيف في ممر الهجرة بين آسيا والشرق الأوسط (دراسة متعددة الجوانب أعدت للمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة).
- ◀ الخليج (V.V. Giri) المعهد الوطني للعمل، الام المتحدة المعنية بالمرأة، أوتار باراديش و نيودلهي. هجرة النساء العاملات من جنوب آسيا إلى (Thimothy, R. and S.K. Sasikumar) 2012،
- ◀ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالهيئة العامة للأمم المتحدة (UNDESA) 2015. اتجاهات الهجرة الدولية 2015 . الأمم المتحدة: نيويورك.
- ◀ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالهيئة العامة للأمم المتحدة (UNDESA)، 2015، b، التوقعات السكانية في العالم : الأمم المتحدة: نيويورك.
- ◀ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالهيئة العامة للأمم المتحدة (UNDESA)، 2015، c، نساء العالم 2015: اتجاهات وإحصائيات . الأمم المتحدة: نيويورك.
- ◀ (Villavert, E.) عرض مقدم من الاتحاد الدولي للعمال المنزليين في ورشة العمل بعنوان إعادة النظر في معنى العمل المنزلي في لبنان" بيروت-لبنان بتاريخ 14 سبتمبر 2017.
- ◀ منظمة الصحة العالمية، 2013. حقيقة عالمية: لا صحة بدون قوة عاملة . جنيف: منظمة الصحة العالمية .
- ◀ خدمات التدريب و التوظيف التي يقدمها اتحاد عمال هونج كونج للعمال المنزليين ، متاحة على الرابط التالي:

<http://www.idwfed.org/en/resources/hkctu2019s-training-and-job-placement-service-for-domestic-workers-in-hong-kong/@@display-file / attachment 1>

- ◀ نظام جديد مخصص للتعاقد مع عمال المنازل الخاصة ، متاح على الرابط التالي:

http://www.consejo.org.ar/noticias13/regimenespecial_1507.html