حان الوقت لرعاية العاملين/ات في مجال الرعاية.

إنهاء استغلال العمّال والعاملات المنزليين



ملخّص تنفيذي

أكتوبر 2026

دانا عابد، ولينا باتيل،
وأميتا بيتري

OXFAM

ملخّص تنفيذي

يشكّل عمل الرعاية ركيزةً أساسية لاستمرار الأسر والمجتمعات والاقتصادات، إلا أنّ العاملين/ات فيه مقابل أجر يُعدّون من بين أقلّ فئات العمّال حماية في العالم. ويمثّل العمّال والعاملات المنزليون ما نسبته 25 بالمئة من القوى العاملة العالمية في قطاع الرعاية، كما تتوقع منظمة العمل الدولية أن يحتاج 2.3 مليار شخص، أي ما يعادل واحدًا من كل خمسة أشخاص في العالم، إلى خدمات الرعاية بحلول عام 2030.[i] تنطلق هذه الورقة من فرضية مفادها أنّ العمل المنزلي هو عملٌ حقيقي لا يختلف عن سائر الأعمال الأخرى، وهو في الوقت نفسه عملٌ لا غنى عنه. لذا يجب على الدول أن تتعامل مع الرعاية بوصفها حقًّا من حقوق الإنسان ومنفعةً عامّة، لا باعتبارها مسؤوليةً خاصّة تقع على عاتق الأفراد أو سلعةً تخضع لمنطق السوق.

والاستغلال في هذا السياق هو هيكلي ومتجذّر في بنية سوق العمل. فواحدة من كل إحدى عشرة امرأة عاملة تشتغل في قطاع العمل المنزلي مقابل أجر[ii]، ومع ذلك لا يحظى هذا العمل بالتقدير الكافي ويظلّ مهمشًا من الناحية القانونية. وتشير التقديرات إلى أنّ ما يقرب من 79 بالمئة من العاملات المنزليات يعملن في القطاع غير النظامي[iii]، كما لا يتجاوز متوسط أجورهن 56 بالمئة من متوسط أجور العمّال عمومًا[iv]، وتنخفض هذه النسبة إلى أقلّ من الثلث في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. كما لا يتمتع سوى 6 بالمئة من العاملات والعمّال المنزليين بتغطية شاملة بموجب أنظمة الحماية الاجتماعية[v]. ولا يتجاوز عدد الدول التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العاملات والعمال المنزليين أربعين دولة[vi]. وعلى الرغم ممّا تحقق من مكاسب ملموسة في أوروغواي وجنوب أفريقيا وكولومبيا، فإنّ ضعف إنفاذ القوانين ما يزال يقوّض أثر هذه الإنجازات.

ويستمرّ الإرث الاستعماري في تحديد من يشتغلون في هذا العمل. فالمهاجرون/ات يشكّلون نحو 15 بالمئة من إجمالي العاملات والعمال المنزليين في العالم، أي ما يقرب من 11.6 مليون عامل وعاملة[vii]. كما يشهد هذا القطاع تمثيلًا مفرطًا للنساء المنتميات إلى الفئات العرضة للتمييز العنصري، وأفراد الشعوب الأصلية، وذوات الأصول الأفريقية، ونساء طائفة الداليت. وفي 17 بلدًا مرتفع الدخل، تتقاضى العاملات المهاجرات في قطاع الرعاية أجورًا تقلّ بنسبة 57 بالمئة مقارنة بأجور الفئة المرجعية[viii]. كما تُفاقم أنظمة الكفالة وتأشيرات العمل المرتبطة برب عمل واحد من علاقات التبعية؛ إذ إنّ ربط الوضع القانوني للعاملة أو العامل برب عمل واحد يحول دون ترك العاملات والعمّال بيئات العمل التعسفية أو الاستغلالية خوفًا من فقدانهم حق الإقامة، الأمر الذي يسهّل الاستغلال ويديمه.

وتدفع السياسات الاقتصادية النيوليبرالية عجلة هذا الاستغلال وترسّخه. فسياسات التقشف وبرامج التكيّف الهيكلي تؤدي إلى إضعاف خدمات الرعاية العامّة، وتدفع النساء نحو أشكال هشة وغير مستقرّة من العمل والهجرة، فيما تشجّع بعض الدول، مثل سريلانكا، العمالة المهاجرة بوصفها مصدرًا للعملة الأجنبية والتحويلات المالية، التي بلغت 7.8 مليارات دولار أمريكي عام 2025.[ix] كما وسّعت المنصّات الرقمية نطاق هذا النموذج من الاستغلال. فقد ارتفع عدد المنصّات التي تروّج لمجالات النقل والتوصيل والرعاية المنزلية وخدمات التنظيف من 128 منصّة إلى أكثر من 650 منصّة بين عامي 2010 و2025.[x] وغالبًا ما تُصنّف هذه المنصات العاملين/ات لديها باعتبارهم متعاقدين/ات مستقلين/ات لا موظفين/ات، وتقتطع عمولات قد تصل إلى 30 بالمئة من دخولهم. وقد أظهرت دراسات مؤسسة "العمل المنصف" (Fairwork) أنّ ما بين 20 بالمئة و25 بالمئة فقط من هذه المنصّات تستوفي الحدّ الأدنى من معايير العمل اللائق، في حين لا تتجاوز نسبة المنصّات التي تفي بالمعايير الأعلى للعمل اللائق من 2 بالمئة إلى 8 بالمئة. وفي المقابل، تتدفق الحصّة الأكبر من القيمة الاقتصادية الناتجة عن هذه الأعمال إلى المستثمرين وصناديق الاستثمار الخاصّة[xi].

وقد أسهم التنظيم الذاتي للعاملات والعمال المنزليين، بقيادة الاتحاد الدولي للعمال المنزليين، في انتزاع الاعتراف بحقوقهم على المستوى الدولي، ولا سيما من خلال اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189، كما واصل الضغط من أجل تطوير معايير دولية لاحقة، من بينها الاتفاقيتان رقم 190 ورقم 193. وإضافةً إلى ذلك، اعترف الرأي الاستشاري رقم 31 لعام 2025 الصادر عن المحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان بالرعاية باعتبارها حقاً من حقوق الإنسان[xii]. غير أنّ هذه الحركات العمالية ما تزال تواجه أشكالًا متعدّدة من القمع والتضييق، إذ يلجأ بعض البلدان وأرباب العمل إلى توظيف قوانين الهجرة والتشريعات الجنائية لجعل التنظيم النقابي والعمل الجماعي مخاطرةً باهظة التكلفة. وتتعرّض النقابات الداعمة للعاملات والعمال المهاجرين للحلّ أو التقييد، ويواجه العمال والعاملات الذين يجاهرون بمطالبهم إلغاء إقاماتهم وترحيلهم، كما يمكن تصنيف أولئك الذين يفرّون من ظروف الاستغلال أو الإساءة بوصفهم "متغيّبين عن العمل" أو مخالفين للقانون، ما يخلق بيئة رادعة للعمل الجماعي قبل أن يبدأ أصلًا.

تدعو هذه الورقة إلى الاعتراف بالرعاية بوصفها حقاً من حقوق الإنسان ومنفعةً عامة، وإلى إنهاء قوانين العمل والهجرة التمييزية، وضمان حرية التنظيم النقابي وتكوين الجمعيات وحمايتها، وإرساء نُظم شاملة للحماية الاجتماعية، والتعويض عن الأضرار والانتهاكات السابقة، وإخضاع المنصّات الرقمية ورؤوس الأموال الكامنة وراءها للأطر التنظيمية، فضلًا عن تعزيز الخدمات العامّة الشاملة وإتاحتها للجميع. كما يجب أن يكون العمال والعاملات المنزليون في صميم جميع العمليات ذات الصّلة.

[i] الاتحاد الدولي للعاملات والعمال المنزليين. (2023). بيان بمناسبة اليوم الدولي للرعاية والدعم. متاح عبر الرابط: https://idwfed.org/calls-to-action/global-calls-to-action/idwf-domestic-work-is-care-work/

[ii] منظمة العمل الدولية. (2023). الطريق إلى العمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_883181.pdf

[iii] منظمة النساء العاملات في القطاع غير النظامي: العولمة والتنظيم. (2022). العاملات والعمال المنزليون في العالم: لمحة إحصائية. الموجز الإحصائي رقم 32. https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2022/06/WIEGO_Statistical_Brief_N32_DWs%20in%20the%20World.pdf

[iv] بونيه، ف. وآخرون. (2022). العمال المنزليون في العالم: لمحة إحصائية. والمرجع السابق. https://www.wiego.org/wp-content/uploads/2022/06/WIEGO_Statistical_Brief_N32_DWs%20in%20the%20World.pdf

[v] منظمة العمل الدولية. (2023). الطريق إلى العمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين. مرجع سابق.

[vi] منظمة العمل الدولية. (من دون تاريخ). التصديقات على اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم 189). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

[vii] منظمة العمل الدولية، التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمال والعاملات المهاجرين: النتائج والمنهجية. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf

[viii] لايتمان، ن. (2023). تقاطع اقتصادات الرعاية؟ العاملات المهاجرات عبر 17 بلدًا وأربعة أنظمة للرعاية. مجلة العلاقات الصناعية، 66(1): 79–103. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00221856231221639

[ix] ديلي إف تي. (6 يناير 2026). سجّلت سريلانكا أعلى مستوى على الإطلاق لتحويلات العاملين/ات في الخارج، بلغ 7.8 مليارات دولار أمريكي في عام 2025. https://www.ft.lk/front-page/Sri-Lanka-records-highest-ever-workers-remittances-at-7-8-b-in-2025/44-786581

[x] (2026) منصّات العمل الرقمية: عدد المنصّات وعدد العاملين/ات فيها. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-02/Research%20Brief_Digital%20labour%20platforms_Number%20of%20platforms%20and%20workers.pdf

[xi] التقرير السنوي لمنظمة "العمل المنصف (Fairwork) "لعام 2023: واقع اقتصاد المنصات الرقمية العالمي Fairwork-Annual-Report-2023.pdf .

[xii] الاتحاد الدولي للعاملات والعمال المنزليين، "من نحن: تاريخنا"، متاح عبر الرابط:https://idwfed.org/about-us/ ؛ وكذلك منظمة العمل الدولية، "المؤتمر التأسيسي للاتحاد الدولي للعاملات والعمال المنزليين"، مونتفيديو، 26-28 أكتوبر 2013. https://www.ilo.org/meetings-and-events/founding-congress-international-domestic-workers-federation-idwf