

نظام الكفالة من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً

بحث قامت به



بتمويل



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

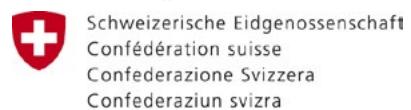
بدعم

DRC DANISH
REFUGEE
COUNCIL

تصميم وتنفيذ البحث
مؤسسة انسان



بتمويل
التعاون السويسري للتنمية



Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

بدعم
المجلس الدنماركي للاجئين



نظام الكفالة: من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً

Copyright © 2014 Insan Association

حقوق النشر، مؤسسة إنسان ٤٠١٤

التنقيح باللغة الانكليزية:

ـ لارا هوفسبيان

الناشر:
ـ مؤسسة إنسان

التنقيح باللغة العربية:

ـ لا لا ارابيان
ـ شارل نصر الله
ـ نسرين دبيان

المقابلات:

ـ راوند عيسى
ـ عبير جواد
ـ كريستيل تابت
ـ يارا شهيد
ـ فاطمة المصري
ـ نوال رمضان

الباحث الرئيسي والمنسق:

ـ سمنتا هات

ترجمة النص الى العربية:

ـ جورجيا حداد

مراجعة الابحاث السابقة وصياغة التقرير:

ـ جينيا سيدر
ـ ماريلا أكونا
ـ رلى حاماتي
ـ سمنتا هات

التصوير الفوتوغرافي:

ـ كلير باتار

صورة الغلاف:

ـ أزالش جبريس

SPSS إدخال بيانات وتحليلها:

ـ رلى حاماتي
ـ زينة روبيه

التصميم:

ـ لوسي مومجيان

الاشراف العام، التوصيات و المراجعة النهائية:

ـ شارل نصر الله
ـ لا لا ارابيان

المقدمة

منذ سنوات عديدة بدأ الإعلام الدولي بتناول موضوع عاملات المنازل الأجنبيات في لبنان، بعدها عملت مؤسسات من المجتمع المدني اللبناني والدولي ومنهم مؤسسة انسان لتسليط الضوء على هذا الملف الذي يحمل في طياته الآف الانتهاكات المرتكبة بحق فئة من أكثر الفئات استضعافاً، وهنّ نساء، وهنّ أجنبيات، وهنّ من الأقلّيات، وهنّ فقيرات، وهنّ ضعيفات، وهنّ تتميّن إلى مجتمعات عرقية موضوع تمييز عنصريٍّ في مجتمعنا؛ وهنّ من اجتمعنّ فيهنّ كل شروط الاستضعاف فسهل علينا، رجالاً ونساءً، أفراداً ومؤسسات وجهات رسمية إستباحة كل حقوقهنّ عن قصد أو عن جهل.

لا شك أن النقاش في هذا الموضوع في لبنان قد تطّور وتقّدم تقدماً ملحوظاً. فانتقل من أحاديث خجولة في مراكز بعض الجمعيات الحقوقية إلى مادة اعلامية دسمة ناصرة تارة أصحاب الحقوق ودعمت طوراً المعدين. بسط الإعلام كثيراً الجرائم التي أودت مثراً بحياة نساء عاملات في منازل في لبنان. وضُمِّمَ كثيراً الإعلام أحداثاً مسّت حقوق أصحاب العمل. وكثيراً ما لم يتزدّ الإعلام عن الإساءة إلى مجتمعنا بالعميم. انتقل الموضع من مادة اعلامية إلى مداولات رسمية بغية قومنة العمل في المنازل في لبنان. ورغم أننا لم نصل بعد إلى مرحلة القوننة أنا أن العديد من الدراسات والابحاث ومشاريع القانونين وضعّت على طاولة بحث الرسميين. خلال السنوات الطويلة التي أمضتها مؤسسة انسان في الدفاع عن حقوق عاملات المنازل في لبنان، تمكناً وبالتعاون مع شركاء كثر من لبنان والعالم، من توسيع حلقة الحوار والبحث حول هذا الموضوع لتشمل من يمثلن العاملات من بينهن.

واليوم يأتي هذا البحث الذي قام به فريق عمل مؤسسة انسان والذي يحمل عنوان: «نظام الكفالة، من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً» ليكون أول ما ينشر في هذا الموضوع موّقاً آراء عدد غير قليل من أصحاب العمل المنزلي في لبنان فتكمّل معه حلقة الحوار الوطني حول حقوق وواجبات عاملات المنازل الأجنبيات في لبنان. هذه الدراسة أيضاً هي بمقدمة لأصحاب العمل لأنّهم هم أصحاب القرار برفع شأن الإنسان في لبنان، لأنّهم هم فقط المعنيون بسمعة لبنان في العالم. لأننا نحن أصحاب العمل ولأن الوقت قد حان لأنّهاء وضع جائر لا نقبل أن نكون ضحيته بعد، فالامر لنا.

المدير المؤسس
شارل ج. نصرالله
مؤسسة إنسان

فهرس

- ١- مقدمة
- ٢- الأساس المنطقي
- ٣- الأهداف
- ٤- المنهجية
- ٤-١ جمع البيانات
- ٤-٢ أسلوب العينات
- ٤-٣ تحليل البيانات
- ٤-٤ إعتبارات أخلاقية
- ٤-٥ قيود البحث
- ٥- نتائج البحث
- ٥-١ الأوراق الثبوتية
- ٥-٢ عقد العمل الموحد
- ٥-٣ العيش المستقل
- ٥-٤ حل النزاعات
- ٥-٥ نظام الكفالة
- ٥-٦ بدائل عن نظام الكفالة
- ٥-٧ قانون العمل اللبناني
- ٦- التوصيات
- ٦-١ التدريب وإحتياجات الدعم
- ٦-٢ السلطات الرسمية
- ٦-٣ إساعة المعاملة والاستغلال
- ٦-٤ خطاب الرعاية والحماية
- ٧- الخلاصة
- ٨- المراجع



في التحسينات الجارية لجهة العلاقة بين عمال المنازل المهاجرين وأرباب عملهم.

ويعد مشروع البحث هذا إلى عمل دُوّوب قام به فريق العاملين والمتطوعون في مؤسسة إنسان. وقد ساهمت جينا سيدر في دراسة مرجعية شاملة التي شكلت أساس الاستبيان. كما استحق الذين أجروا المقابلات الثناء والتقدير لما أبدوه من قدرة على الاحتراف. وقد واصلوا عملهم في جمع المعلومات على الرغم من التحديات التي واجهوها في بعض الأحيان من فضاظة، أو لا مبالاة، أو عدائة لدى الأشخاص. وقد عملت كريستيل تابت بلا كلل على تدريب ومساندة الذين أجروا المقابلات. كما قامت مارييلا أكونا بإعداد وتحرير مسودات التقارير بكل دقة. كما وضعت زينة الرهيب الإستبيان (الإستماراة) وفق صيغة SPSS (برنامج التحليل الإحصائي)، وأدخلت بعض البيانات. وقامت رولا حماتي بدخول البيانات بكل عناء في هذا البرنامج وأعدت وحررت مسودات التقارير. وساهم شارل نصار الله ولalla أرابيان بتطوير التوصيات والتنسيق والإشراف على مشروع البحث. وقامت سامتنا هوت بتسيير مشروع البحث، بما فيه تصميم المنهجية، وتحليل النتائج، وتطوير التوصيات وإعداد التقرير النهائي.

تقوم مهمة مؤسسة إنسان على حماية ودعم حقوق الأفراد الأكثر ضعفاً وتهميشاً، وهي تسعى لتطبيق مهمتها عبر خدمة شاملة تقدمها من خلال التعليم، وخدمات المعالجة النفسية والقانونية، والمساعدة والبحوث. وقد قام بهذا المشروع فريق البحث والمساندة في المؤسسة. ويسعى هذا القسم للتأثير على البنية والهيكليات التي لا توفر للأفراد الحق للوصول إلى حقوقهم الإنسانية والتمثّل بها. لذا، ترى مؤسسة إنسان أنه لا بد من إلغاء نظام «الكافالة» المعتمد به وليس العمل على إصلاحه، بل واستبداله بالمعايير الدنيا الواردة في اتفاقية العمل الدولية لعمال المنازل (١٨٩٤)، بما فيها إدراج العمال تحت قوانين العمل المحلية المرعية الإجراء. لكن، مؤسسة إنسان تعني ببطء قتل هذه التحولات، لذا لا بد من خطوات تأخذ في هذه الاتجاه للحد من الضرر الذي يعاني منه عمال المنازل المهاجرين.

شكر وتقدير

يعرب فريق البحث عن إمتنانه حيال أرباب العمل والعاملين، أنتم الذين شاركتم في هذه الدراسة. فهني لولا انخراطكم الجدي فيهالما كان ممكناً. ونأمل الا تذهب مشاركتكم هذه سدى وأن تسهم هذه الدراسة



والعامل على حد سواء لا يملكان سوي فكرة محددة عن الدعم الرسمي المتواافق لهما. وقد دلت هذه النتائج على النقص الكبير الكامن في معرفة كل طرف الحقوق والواجبات القانونية المترتبة عليه.

وجاءت نسبة ٢٦٪ من أجوبة أصحاب العمل لتدل على عدم اعتمادهم بوجوب قدرة عمال المنازل المهاجرين على العيش خارج أمكنة عملهم إذ يؤثر ذلك سلباً على شخصية العامل. ثم هناك ١٣٪ أفادوا عن عدم اعتقادهم بقدرة العمال المنزليين المهاجرين على العيش مستقلين. هذه الآراء تعبر جلياً عن النزعة العنصرية التي ترى في العمال المنزليين المهاجرين مجرد أشخاص ضعيفه وعرضة للتأثير السلبي الخارجي. هذه التصورات غالباً ما تخيّل أجنبة صاحب العمل في مراقبة العامل المنزلي المهاجر.

إلا أن شريحة كبيرة من أجوبة أصحاب العمل بنسبة ٥٥,٨٪ جاءت تؤكّد على وجوب تغيير نظام الكفالة. وهذه النتائج تدل بشكل كبير على أن نظام الكفالة كثيراً ما يرهق كاهل أصحاب العمل. وزادت نسبة ١٥٪ دعم اعتماد تغييرات في نظام الكفالة لتسجل حين علم أصحاب العمل المستطلعين بوجود بديل لهذا النوع من الاستخدام قائمه على أساس التأشيرة والتعويض عن رسوم الإستقدام في حال الإنها المبكر للعقد بطلب من العامل المنزلي المهاجر. وأكد ٣٤,٥٪ من أصحاب تفضيلاتي أصحاب العمل (خاصة وأنه يضمن فعالية وفعالية اجتماعية) أن هذا النظام سيكون أكثر حماية لاسهامات صاحب العمل المالية.

وأشارت شريحة واسعة من المستطلعين بنسبة ٧٧,٩٪ إلى عدم دعمهم إدراج العمال المنزليين المهاجرين في قانون العمل اللبناني. وللعلم ارتفاع معدل المعارضة لإدماج العامل المنزلي المهاجرين ضمن قانون العمل اللبناني يعود للإعتقاد الخاطئ بأن الآجانب غير مشمولين أساساً في قانون العمل. أكثر مما هو استبعاد العامل المنزلي كفئة من فئات العمل. هذا المفهوم الخاطئ أدى ب أصحاب العمل للربط بين توسيع حقوق العمل للعمال المنزليين المهاجرين وتتوسيع حقوق غيرهم من الآجانب، لسيما اللاجئين الفلسطينيين والسودانيين. فلا بدّ من التصريح هذا المفهوم الخاطئ قبل تأمين دعم إدماج العامل المنزلي في قانون العمل اللبناني.

مقدمة

هناك حوالي ٥٠٪ عامل منزلي مهاجر يعملون في لبنان، فيما لا يتجاوز عدد سكانه ٤ ملايين شخص. إن طبيعة العمل المعزول في البيوت الخاصة، بالإضافة إلى التمييز العنصري والتمييز بين الجنسين، يجعل

يشكّل التقرير التالي عن موضوعين رئيسيين. معرفة أصحاب العمل وعمال المنازل المهاجرين الحقوق وكيفية الوصول إليها؛ موقف أصحاب العمل من نظام «الكافالة» والبدائل المحتملة. ويستند هذا التقرير إلى دراسة تجريبية قامت بتكييف من منظمة كفى في العام ٢٠١٢ حول مواقف أصحاب العمل اللبنانيين حيال عمال المنازل المهاجرين. وعليه، فإن مشروع البحث هذا، هو الثاني من نوعه فقط في هذا المجال، وهو يقوم على استطلاع وجهات نظر أصحاب العمل اللبنانيين حول عمال المنازل المهاجرين، وذلك على الرغم من ملايين الدولارات التي تم استثمارها حتى اليوم في العمل على تحسين الحقوق الإنسانية وحقوق العمالة بالنسبة لعمال المنازل المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، ينكبّ التقرير عن كثب لمعرفة مدى دعم أصحاب العمل لبدائل لنظام الكفالة من «الممارسة الوعادة».

اعتمدت منهجية البحث إدراج العينات المأخوذة من الباب إلى الباب. وكان مجموع عدد المستطلعين الذين أجريت معهم مقابلات ٥٥ شخصاً، حيث شكل أصحاب العمل ٨٪ منهم. أما نتائج التقرير الرئيسية فكانت كالتالي:

٧٧,٩٪ من أصحاب العمل أفادوا أن العامل المنزلي المهاجر العامل لديهم لا يملك جواز سفره. وهذا ما يتفق مع نتائج تقرير منظمة العمل الدولية الذي قام به في العام ٢٠٠٥. ولعل استعداد أصحاب العمل لمصادرة جوازات سفر عمال المنازل المهاجرين يعود لرغبتهم في مراقبة تحركات العمال للحد من قدرتهم على ترك العمل، لما يتکبدون من رسوم جديدة يدفعونها لدى استقدامهم واستخدامهم عامل جديد. هذه المخاوف لدى صاحب العمل لا بدّ من تبديها على ما يبدو قبل التوصل إلى العديد من حقوق عمال المنازل المهاجرين. وأفاد ثلثاً عمال المنازل المهاجرين تقريباً من قبلهم الفريق أن أحداً لم يشرح لهم عقد العمل الموحد عندما وقعوا العقد المنصوص عليه باللغة العربية أمام الكاتب العدل. وقد أثارت مثل هذه الإحصاءات التساؤلات حول قدرة عمال المنازل المهاجرين على الموافقة على العقد، علمًا أنهם على غير بينة من الأحكام والشروط المنصوص عليها. لذلك، وبالنظر إلى اختلال التوازن القوي بين إمكانية توقيع العامل العقد المذكور تحت الإكراه. ثم أن ٦,٤٪ من أجوبة أصحاب العمل تدل على أنهما لم يعلموا أن الوثيقة التي تم التوقيع عليها أمام الكاتب العدل هي عبارة عن عقد استخدام، ولم يعرفوا لا بالأحكام ولا بالشروط المنصوص عليها. ما يدفع إلى التساؤل عن شرعية هذا العقد. وكشف التقرير أن صاحب العمل



الريفية والسوبيين، وتحوّل في العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي إلى الأكراد، وفي العام ١٩٤٨ إلى لاجئي المخيمات الفلسطينية، وفي العام ١٩٦٧ إلى النساء المصريات اللواتي وصلن إلى لبنان عبر سوريا (حيث تفاصي اتفاق اندماج بين البلدين عن حرية تنقل العمال بين البلدين) (جريدينبي ٢٠٢). هذه المساعدة المنزلية أتت في الغالب على شكل فتيات شبات قادمات من عائلات ريفية عربية يجتمعن المال من رواتب بناتهن، على قاعدة سنوية إلى حين زواجهن. هذه العاملة المنزلية كان ينظر إليها على أنها مساعدة أكثر منها عاملة، فيصار إلى تعلمها، ودمجها في المجتمع، وتربيتها كفرد إضافي في العائلة كما لو كانت إحدى النسييات. وكانت العلاقة محفوظة بالمعاملة بالمثل لشعور بالالتزام نحو عائلة العاملة المنزلية، ومحمية بقانون شرف تحكم العلاقة بين أب المساعدة المنزلية والعائلة المستخدمة. وعندما اندلعت الحرب في العالم ١٩٧٥، تغيرت أصول العمال بشكل قاطع. حيث غادر العمال المنزليين السوريين والمصريين إلى لبنان، وفي خضم توترات الحرب الطائفية العنيفة، وفي انعدام عامل الثقة زاد التردد في استخدام عمال محليين. وتحول لبنان وبالتالي إلى سريلانكا، والفلبين، وأثيوبياً والملا الفرات، وهي كانت عمالة تصدر أصلاً إلى دول الخليج. (جريدينبي - المرجع نفسه).

هذا التحول غير أكثر من بلد المنشأ، بل غير القواعد الضمنية التي كانت تحكم العلاقة بين العمال المنزليين وأصحاب عملهم. وعلى الرغم من أن التغيير الأولي يمكن أن يعزى إلى بداية الحرب، إلا أن أصحاب

العمال المنزليين عرضة للممارسات الإستغلالية. إن الإطار القانوني والإجتماعي الذي يحكم شروط معيشة وعمل العمال المنزليين في لبنان يعكس النزعة لأخذ ضم وتهميشه النساء في لبنان. فالقانون اللبناني على سبيل المثال لا يسمح للنساء بأن تمنع الحنسية لأولادهن، ولا يعترف بالإغتصاب بين الزوج والزوجة. وبالتالي، قان المادة ٧ من قانون العمل اللبناني يستبعد تغطية العمل المنزلي. ويعزو التفسير الرسمي الأمر إلى أن البيت هو مجال خاص لا يمكن إخضاعه للقواعد نفسها المعمول بها في أماكن العمل. ومع ذلك، فإن الطبيعة المخفية للعمل المنزلي تشكل سبباً وجهاً بالآخر لاعتماد تنظيم مشدد في هذا الشأن. فالظروف التي تافق العمل المنزلي لا يمكن للعامة التدقيق فيها، لذا فهي تتصل بالمراقبة الحكومية وأدبيات الامتثال لتأمين الحد الأدنى من الالتزامات. بالإضافة إلى ذلك، قد جرت العادة على استبعاد العمل المنزلي من الناتج المحلي الإجمالي وغيرها من التقديرات الإجتماعية المنتجة باعتباره العمل «ال الطبيعي» للمرأة، فلا يتطلب مهارة أو تعويضاً مالياً. إن أثر السلوكيات الذكورية في العمل المنزلي يزيد من الحاجة إلى وضع أنظمة يرعى هذا القطاع. ثم أن العنصرية المتفشية داخل المجتمع اللبناني حيال دول الجنوب الكرارة الأرضية تزيد من ضعف هؤلاء العمال.

إن جنسية العمال المنزليين قد تغيرت في لبنان بفعل التطورات السياسية. تقليدياً، كان العمل المنزلي يقتصر على اللبنانيين الآتين من المناطق

يرسم نظام الكفالة في لبنان انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعمالية. لما كانوا هم نفسهم منفذو «نظام الكفالة»، فإن أصحاب العمل الأفراد يحتلون موقعًا يخولهم القيام بمراقبة فائقة على العمال المنزليين المهاجرين. ويتطبق نظام الكفالة أن يعتمد العمال المنزليين المهاجرين على أصحاب عملهم ليس فقط بالتمسك بعقد العمل والمحافظة على وضعهم القانوني في البلاد، بل وأيضًا بمسكennهم، و MAKLHEM ، و عنيتهم الطيبة، وضرورياتهم الأخرى. هذه التبيعة تعزّزها عوائق الرجوع إلى القضاء بالنسبة إلى الأجور غير المسددة، والإساءة، وغيرها من المظالم. فالعمال المنزليين المهاجرين يجهلون بشكل كبير ما هي حقوقهم. فهذا، إلى جانب القيود المفروضة على الإتصالات والتحركات من قبل أصحاب العمل، يجعل من معرفتهم خيارات التعديل المتاحة لهم، أمراً يصعب تجاوزه. (هامليل ٤٢: ٢٠١٣). بالإضافة إلى ذلك، لا يتمتع العمال المنزليين المهاجرين إلا بحizin ضيق يصلهم بطرق التصريح الممكنة. وأفاد تقرير أعدته منظمة «هيومون رايتس واتش» في العام ٢٠١٣ حول القضـايا الجنائية التي رفعها العمال المنزليين المهاجرين ضد أرباب عملهم، أن هذه القضـايا استغرقت ٤ شهراً لإنهائـها. فالشكـاوي المدنية ضد الإنتهاكات كالرواتب غير المدفوعة، تستغرق عادةً بين ٢٠ و٤٤ شهراً. أما، الشـكاوى المرفوعة أمام محاكم العمل (حيث البــيت فيها أسرع مــيدـيـاً بسبب إجراءاتها الأكثر بساطة)، فــهي تستغرق ٣٣ شهراً كــمــعدل وسطــيــ. (حوري، ٢٠١٣). وفي هذه الــأثنــاء، لا يــملك العــمال المــنزــليــين المــهاــجــريــين عمــلاــ شــرــعيــاــ، ولا إذــن باــقامــة، لــذــا يــقــون في عــهــدة الوــصــابة الجــزاــئــية (كمــركــز اــحــتــاجــاز المــهاــجــريــين الذي يــشــرف عــلــيــه الأمــن العامــ، أو مــزــود الخــدــمــات الذي يــمــلك مــذــكــرة تــفــاهــم مع الأمــن العامــ، أو مــأــوى الســفــارــة) (حوري، ٢٠١٣). وهناك القــليل من خدمات الوــســاطــة غير المــلــزــمة والأقل تــدــخــلاــ المــتــوــافــرة لأصحاب العمل والعمال المنزليين المهاجرين. وعند الطلب، يــوفــر العــدــيد من المنظمــات غير الحكومية الوــســاطــة، لكن مثل هذه الخدمات عادةً ما تكون خارج التــفــويــض الرــســميــ، وهيــ بالتــالــي توــافــر على قــاعــدة الخــصــوصــية والتــقــديرــ. إن الطــبــيعــة المــخــفــيــة للــعــمل المــنــزــليــ وــقــلة الــآــمــكــانــيــات لــتــسوــيــة النــزــاعــات لــصــالــعــالــمــ، يــعــطــي أصحاب العمل فــرــصــة لا مــثــيل لهاــ لــمــخــالــفــة وــاجــبــاتــهمــ القانونــية وــانتــهاــكــ الحقــوقــ القــلــيلــة لــالــعــالــمــ المنــزــليــينــ المــهاــجــريــينــ المــمنــوــحةــ لهمــ فيــ ظــلــ القــوــانــينــ المــرــعــيــةــ الإــجــراءــ. هذهــ الــظــرــوفــ تــرــجمــتــ فيــ حالــاتــ وــاســعــةــ النــطــاقــ منــ ســوــءــ المعــاــفــةــ، بــدــعــاــ منــ مــصــادــرــ جــواــزــاتــ الســفــرــ، إــلــىــ الــروــاتــبــ غــيرــ المــدــفــوــعــةــ، وــانتــقاــصــ ســاعــاتــ الــرــاحــةــ، وــأــيــامــ الــعــطــلــةــ، وــالــتــحــرــشــ الجــســديــ، وــأــوــ الــكــلامــيــ.

العمل تحولــواــ هــمــ أيــضاــ، واستــمــرواــ فيــ تــفــضــيلــهــمــ عــمالــ الــمــنــازــلــ الــمــســتــقــدــمــينــ منــ الــخــارــجــ لــســبــبــينــ أــســاســيــينــ. الأوــلــ، إنــ عــمالــ الــمــنــازــلــ الــمــهــاــجــرــيــينــ أــكــثــرــ عــرــضــةــ لــالــإــســتــغــلــالــ. فــلــيــســ لأــصــاحــبــ الــعــملــ أيــ التــزــامــ حــيــالــ أــســرــهــمــ، فــهــمــ أــقــلــ عــلــمــاــ بــحــقــوــقــهــمــ، وــمــنــ غــيرــ الــمــرــجــحــ بالــتــالــيــ أنــ يــســعــواــ لــلــتــصــحــيمــ الــقــانــوــنــيــ. أــمــاــ الســبــبــ الثانيــ، فــيــعودــ إــلــىــ أــنــهــمــ يــعــمــلــونــ لــقــاءــ أــجــرــأــقــلــ، الــذــيــ قدــ يــيلــخــ أــحــيــاــ رــبعــ الــحدــ الأــدــنــيــ الــمــحــلــيــ لــلــأــجــوــرــ.

وبــســبــبــ تــدــفــقــ العــالــمــ المنــزــليــينــ الــمــهــاــجــرــيــينــ منــ خــارــجــ الــدــوــلــ الــعــرــبــيــةــ، فــقــدــ وــصــمــ الــعــملــ المنــزــليــ. بالإــضــافــةــ إــلــىــ اعتـــبارــهــ أــصــلــاــ فــتــةــ أــدــنــيــ، بالــعــنــصــرــيــةــ الــعــرــقــيــةــ الــتــيــ أــصــبــحــ الصــفــةــ الــمــلــازــمــةــ لــمــثــلــ هــذــاــ الــعــلــمــ. فالــعــنــصــرــيــةــ الــعــرــقــيــةــ الــتــيــ ظــهــرــتــ بــوــضــوــعــ فــيــ مــســتــوــيــ الــأــجــوــرــ الــذــيــ يــخــتــلــفــ باــخــلــفــ الــجــنــســيــةــ (عبدــ الرــديــمــ، ٢٠١٣)، وــيــتــقــاضــيــ عــمــالــ الــمــنــازــلــ الــفــلــيــيــنــينــ الــرــوــاتــبــ الــأــعــلــىــ فــيــ لــبــنــانــ، فــيــماــ يــتــقــاضــيــ الــعــمــالــ الــبــنــغــلــادــيــشــيــوــنــ الــأــجــوــرــ الــأــدــنــيــ، وــتــرــاــوــحــ بــيــنــهــمــ رــوــاتــبــ الســرــيــلــانــكــيــيــنــ، وــالــنــيــالــيــيــنــ. أــمــاــ مــعــيــارــ الــفــارــاقــ فــيــ الــرــاتــبــ وــتــقــضــيــلــ بــعــضــ الــجــنــســيــاتــ فــيــعــودــ فــيــ أــذــهــانــ النــاســ إــلــىــ عــاــمــ الذــكــاءــ، وــالــطــاعــةــ، وــتــكــلــمــ الــإــنــكــلــيــزــيــةــ أــوــ الــفــرــنــســيــةــ، وــلــوــنــ الــبــشــرــةــ. أــمــاــ خــلــفــ التــفــشــيــلــ الــعــنــصــرــيــ الــذــيــ يــتــجــدــ فــيــ الــرــوــاتــبــ، فــهــنــاكــ فيــ الــبــيــوــتــ أــشــكــالــ مــخــتــلــفــةــ لــلــعــنــصــرــيــةــ وــكــرــاهــيــةــ الــأــجــانــبــ. فــلــدــيــ وــصــوــلــ الــعــاــمــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــ، يــصــرــ بــعــضــ أصحابــ الــعــمــلــ عــلــىــ تــعــلــيــمــهــمــ «الــعــنــيــاــةــ الــصــحــيــةــ الــمــلــاتــمــةــ»ــ، وــهــيــ فــيــ الــغــالــبــ طــرــقــ مــهــيــةــ لــلــغــاــيــةــ تــتــمــثــلــ فــيــ الإــصــرــارــ عــلــىــ تــنــظــيفــهــمــ بــالــفــرــكــ مــنــ أــعــلــىــ الرــأــســ إــلــىــ أــخــمــصــ الــقــدــمــيــنــ، أــوــ بــقــصــ شــعــرــهــمــ. وــيــظــهــرــ التــمــيــزــ الــعــنــصــرــيــ ضــدــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــ، مــنــ أــصــحــابــ الــعــمــلــ لــأــوــلــادــهــمــ بــالــتــعــاــمــلــ مــعــ الــعــاــمــلـ~ـ الــمــنــزــلــيــةــ دــاــخــلــ الــبــيــتــ بــقــوــلــهــمــ «يمــكــنــكــمــ أــنــ تــفــلــعــلــ بــهــاــ ماــ تــبــدوــنــ»ــ، أــوــ تــبــرــirــ ســلــوكــ الــطــفــلــ بــالــقــوــلــ أــنــهــ «لمــ يــعــتــدــ عــلــىــ مــظــهــرــهــ»ــ. فــالــجــنــســ، وــالــعــرــقــ، وــالــوــجــهــ «الــخــفــيــ»ــ لــمــكــانــ لــعــلــ، كــلــهــاــ عــوــاــمــ حــقــيقــيــةــ تــزــيدــ مــنــ خــطــرــ الــإــســتــغــلــالــ وــالــاســاعــةــ إــلــىــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ فــيــ لــبــنــانــ.

إنــ الإــطــارــ الــقــانــوــنــيــ الــذــيــ يــحــكــمــ شــرــوــطــ مــعــيــشــةــ وــعــمــلــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ فــيــ لــبــنــانــ يــؤــدــيــ إــلــىــ تــفــاقــمــ هــذــهــ الــهــشــاشــةــ بــدــلــ أــنــ يــقــلــلــ مــنــهــاــ. فــبــالــنــظــرــ إــلــىــ الــعــلــمــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ الــتــيــ لــيــخــرــعــ لــلــعــقــاصــةــ الــذــيــ لــيــخــضــعــ لــلــنــظــمــةــ الــأــعــمــالــ الــأــخــرــيــ، وــتــقــضــيــلــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ الــأــجــانــبــ، فــقــدــ اــســتــبــدــلــ قــانــونــ الــعــمــلــ بــنــظــامــ يــرــعــيــ شــرــوــطــ مــعــيــشــةــ وــعــمــلــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ. هذاــ النــظــامــ (المعروفــ بنــظامــ الكــفــالــةــ)ــ يــرــبــطــ إــقــامــهــ إــجــازــةــ عــلــىــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ بــصــاحــبــهــمــ، وــإــجــازــةــ عــلــىــ الــعــمــالــ الــمــنــزــلــيــ الــمــهــاــجــرــينــ، وــفــيــمــاــ يــعــمــلــ مــثــلــ هــذــهــ النــظــامــ فيــ الــعــدــيدــ مــنــ الــبــلــدــانــ الــأــخــرــيــ إــلــىــ جــانــبــ آــلــيــاتــ أــخــرــيــ تــحــمــيــ حقــوقــهــمــ الــقوــيــ الــعــاــمــلــ الــمــهــاــجــرــةــ (كــقــوانــينــ الــعــاــمــلــ الــمــهــاــجــرــةــ).

العمال المنزليين المهاجرين الأساسية، بما فيها الحق في استقلالهم من العمل وحرية تدركه، يمنههم في المقابل عدداً من الحقوق المهمة، كالحق في فترات الراحة وأيام العطلة. ومن المتوقع أن يؤدي الدعم، والتوجيه والإعلام المناسب، بأصحاب العمل والمستخدمين للعمل على تعزيز هذه الحقوق. وتهدف هذه الدراسة لتوفير نظرة عميقة فتدخل وتعزيز الفترات التي تتزايد فيها الضغوطات وتترافق بقلها على علاقة العمل، كما تسعى إلى تحديد مستوىوعي لدى صاحب العمل والمستخدم حيال خدمات الدعم المتوفّرة. هذه المعرفة يمكنها التبلّغ بتقديم الخدمة المستهدفة والمعدّة لدعم الاستخدام، فتحسن بالتالي من شروط معيشة وعمل العمال المنزليين المهاجرين. ويركز هذا البحث خاصة على دور الوساطة داخل البيوت التي يمكنها أن تلعبه في التخفيف من النزاعات وانهادات الحقائق.

وبعد، فإن النتائج المبنية في هذا التقرير يمكنها إعلام الحملات الهادفة، والمعنية لرفع مستوى الدعم القائم لدى صاحب العمل لإصلاح نظام الكفالة، وتحدي الفرضية التي يعارض صاحب العمل على أساسها الإصلاحات المنشودة. وقد دلت تقييمات الحملات السابقة على أنها لم تلق صداقاً لدى أصحاب العمل، وهي بالتالي لم تعزز دعماً حقوق العمال المنزليين المهاجرين كما كان متوقعاً. فعلى الحملات المستقبلية، كي تكون فعالة أن تتجه لمعالجة مخاوف وقلق أصحاب العمل. فقد بينت نتائج هذا البحث على سبيل المثال، أن أصحاب العمل يعارضون توسيع حقوق العمال المنزليين المهاجرين بسبب تصورهم أن مثل هذه التغييرات قد تشكل سابقة لزيادة حقوق الفلسطينيين تدريجياً. كما أظهرت نتائج هذا البحث أن لدى أصحاب العمل معرفة محدودة حيال نماذج الاستخدام المتتبعة في دول أخرى والتي اثبتت نجاحها في حماية حقوق أصحاب العمل والعمال على حد سواء. فمثل هذه النتائج لا بد من دمجها في الحملات المقبلة إذا ما كانت شروط معيشة وعمل العمال المنزليين المهاجرين في لبنان تحتاج التحسين.

بالإضافة إلى ذلك، لا بد للحملات التطرق لاستياء أصحاب العمل من الإطار التنظيمي الحالي وتوجه مثل هذه الاستياءات لدعم نظام بديل.

المنهجية

هذه الدراسة، قام بها فريق متخصص من ٦ باحثين، أجروا خلالها مقابلات مع ٥٠ مجيب، واستمرت فترة شهر، وذلك في ٩ مناطق مختلفة من جبل لبنان وبيروت.

اختيار المقابلين وتدريفهم
خضع المقابلون لوراثة عمل دامت نهاراً كاماً، وغطت

تفتقر وجهات نظر أصحاب العمل من نظام الكفالة أو البذائع المقترحة إلى معلومات. فيما أصحاب العمل هم المستفيدون الأولون من العلاقة غير المتكافئة التي تصبح نظام الكفالة، إلا أنهم يساهمون عن غير طوع ومعرفة بالظلم الهيكلي. فيليس هناك وسيلة قانونية أخرى للتعاقد مع العامل المنزلي المهاجر سوى عبر نظام الكفالة. ثم هناك خلف الحقائق القصصية، القليل من الوعي في معرفة أصحاب العمل حقوقهم والالتزاماتهم كأرباب عمل، حيث من المتوقع أن يكون أصحاب العمل أكثر رفقاء بالتزاماتهم لو كانوا على بينة مما كانوا عليه. ومع مزيد من فهم نظام الكفالة وبذلك، من المتوقع أن يوافق أصحاب العمل على مزيد من الإصلاحات الشاملة التي تحمي حقوق العمال المنزليين. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى اختلال ميزان القوى الكبير لصالح أصحاب العمل، لا يمكن على ما يبذلوه تأمين حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعملية (عبر التغيير إن على مستوى السياسة المتبعة أو على مستوى الممارسة)، دون دعم صاحب العمل. ومع ذلك، لم يصر إلى استشارة أصحاب العمل في ما يتعلق بنظام الكفالة إلا نادراً. فهم غالباً عن الندوات ذات الصلة، ولا تمثلهم أية هيئة غير المسؤولين الحكوميين الرسميين. فحتى اليوم، لم تقم سوى دراسة سابقة واحدة في تحديد تصورات أصحاب العمل بشأن المساعدة التي يحتاجونها للوفاء بالتزاماتهم البديلة، وفي العام ٢٠١٤، كلفت منظمة كفى (منظمة لبنانية غير حكومية) بوضع تقرير تجاري حول سلوكيات أصحاب العمل العامة وممارساتهم حيال العمال المنزليين المهاجرين. وقد تأكّدت في هذه الدراسة تصورات أصحاب العمل حيال أدوارهم المناسبة ومسؤولياتهم إزاء أصحاب المصانع المعنيين. وقد ثبتت هذه الدراسة وجهات نظر أصحاب العمل حول عدد من البذائع للإطار التنظيمي الحالي. وقد بني البحث الذي يحتويه هذا التقرير على دراسة كفى التجريبية، كما وفر اعتماداً لشعور صاحب العمل أكثر حداثةً وتفصيلاً (عبد الرحيم، ٢٠١٤).

الهدف

إن غاية هذا التقرير ذات شقين: الإعلام عن التدابير التي من شأنها أن تحسن الإقرار بالحقوق الممنوحة للعمال المنزليين المهاجرين واحترامها في الإطار التنظيمي الحالي، إلى جانب تحديد موقع مقاومة، أو دعم بذائع نظام الكفالة لدى صاحب العمل، بهدف القيام بمزيد من الضغط وحملات التوعية مستقبلاً. وفي حين، يحرم نظام الكفالة العديد من حقوق

والإراءات الحساسة، وذلك لزيادة موثوقية/أمانة البيانات المجموعة والتخفيف من التغطية المتهازة. تم وضع الاستماراة الإستبيانية باللغتين. وقد طورت أدوات البحث بالإنكليزية، ومن ثم ترجمت إلى العربية والفرنسية. وتم اختيار الإستبيان مسبقاً مع السكان المستهدفين للتحقق من معناه اللغوي، وتسلسله، وهيكليته. وقد أجريت التغييرات الضرورية كما كان مطلوباً. وهذا ما يؤكّد موثوقية أداة الاختبار.

طريقة أخذ العينات

تم تصميم هذه الدراسة الاستقصائية كما ذكرنا سابقاً، بهدف جمع آراء أصحاب العمل أساساً. وبناءً عليه، خصصت في المراحل الأولية من مسار البحث، حصة قوامها ٨٪ لأجوبة صاحب العمل. وبالنظر إلى الحصة، فقد تم أخذ عينات طبقية غير متكافئة لتحديد المشاركيين. هذا الأسلوب الإحتمالي في أخذ العينات تم استخدامه لتلائمي المحافظة على صلاحية البحث الخارجية (القدرة على تعليم النتائج التي تم الحصول عليها). وعلى الرغم من أنه بحسب التعريف، يبقى حجم المجموعات المحددة التي تستخدم الأسلوب الاحتمالي في أخذ العينات غير متكافئ مع حجمها السكاني؛ فإن تحديد المشاركيين في كل مجموعة قد

اتخذ بطريقة عشوائية على الرغم من ذلك. أعلم المقابلون بوجوب الشروع بعملهم في الشارع الرئيسي في الصادحة المعتمدة، واختيار اتجاه بشكل اعتباطي، ومقارنة كل ثالث منزل أو مبنى سكني في ذلك الشارع. لاحقاً، تلقوا معلومات بالاتجاه صوب كل شارع على اليسار، حتى متى وصلوا إلى محيط الصادحة، وتكرار المسار مجدداً (مستبعدين الشارع الرئيسي، وتكرار المسار مجدداً (مستبعدين الشارع السابق من إمكانية اختيار الإتجاهات عشوائياً).

تحليل البيانات

خلال إتمام تجميع البيانات، تم تحويل البيانات النوعية إلى بيانات كمية من أجل تحليلها. وقد صنف باحثان البيانات النوعية في فئات ناشئة من البيانات الكمية. وفي نهاية المسار الترميزي، تمت مقارنة فئات مختلفة في ما بينها، وتبين أن المرءون كانوا على توافق. لاحقاً، تم إدخال كل البيانات في برنامج SPSS، في النسخة ٢٠ من أجل تحليلها. وتوزع تحليل البيانات إلى قسمين. وتركز القسم الأول للحصول على إحصاءات توصيفية في دراستنا السكانية (النكرارات، الوسائل، النسب المئوية). وقد لعبت الإحصاءات التوصيفية دوراً محورياً في فهم العينة بطريقة أفضل. وفي وقت لاحق، تم استكشاف العلاقات في المتغيرات باعتماد اختبار «تشي» المرجع.

اعتبارات أخلاقية

في مسعى لتأمين معاملة أخلاقية للمشاركين

معلومات خاصة بالاستماراة (الإستبيانية)، كما ومبادئ حقوق الإنسان الأساسية، ومعلومات كافية عن نظام الكفالة. وقد أبلغ الم مقابلون بضرورة الحاجة للمحافظة على الحياد وتجنب مظهر التواطؤ مع وجهات نظر المحبب، والامتناع عن طرح أسئلة، رياضية تقنية، وإدارة الإستماراة وكأنها وثيقة من دون إجراء أي تعديل لفظي فيها لتأمين مقارنات هادفة بين الأجبوبة. كما تمت مناقشة التوجيهات المتعلقة بالأخلاقيات والسلامة.

جمع البيانات

استخدمت عبر مسار هذا البحث، دراسة ذات منهجية مختلطة (نوعية وكمية). وقد عزّز تصمييم هذه الدراسة ذات المنهجية المختلطة من صحة نتائج البحث (حسين ٢٠١٩). واستخدمت البيانات النوعية للمساعدة في تحديد المواقع والنزعات الناشئة. تم تحميم البيانات الكمية للحد من الوقت المطلوب في إتمام الإستماراة الإستبيانية، مما يزيد من اهتمام رغبة المستطلعين بالمساهمة. إن تحديد إتجاه بيانات الكميات والنوعية تسهل في تحديد التقارب بين العديد من الأجبوبة. لذا، تزيد مقاربة المنهجية المختلطة من تعليم نتائج البحث. (مراجعة بورك وأل ٢٠١٧).^٣

صممت إستمارات إستبيانية منفصلة للعمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل. وركزت إستبيانات العمال المنزليين المهاجرين على شروط معيشتهم وعملهم الحالي، ومعرفتهم حقوقهم، وأليات الدعم المتوفّرة. وقد طور إستبيان أصحاب العمل التحديات المحددة التي يواجهها في العلاقة القائمة على العمالة، ودعم نظام الكفالة، والبدائل المطروحة عوضاً عنه، بما فيها الدمج في قانون العمل وفئة العمالة على أساس التأشيرة.

ولما كانت أولية البحث تقوم على استخلاص آراء أصحاب العمل، فإن ٨٪ من أجوبة أصحاب العمل، و٢٪ من أجوبة العمال المقيمين قد تقررت اعتمادها منذ بداية مسار البحث.

وقد جرت المقابلات في بيروت وفي جبل لبنان، حيث استهدفت فيهما ٩ ضواحاً. وتم اختيار هذه الضواحي لزيادة اهتمال تمثيل عدد من خصائص الديموغرافية الاجتماعية، بما فيها الأديان المختلفة، والموقع الاجتماعي الاقتصادي.

بالإضافة إلى ذلك، لا بد من الإشارة إلى الحالة الأمنية غير المستقرة في لبنان حين أجريت المقابلات والتي شكلت عاملأً في اختيار المناطق الجغرافية.

جرت المقابلات في منازل أصحاب العمل. إنما تمت مقابلة العمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل كل على حدى، لتشجيعهم على إفشاء المعلومات



تم تزويد جميع المقابلين بوثيقة مفصلة عن هدف البحث ومعلومات الاتصال بمؤسسة إنسان قبل البدء بال مقابلة. وقد تلقى المقابلون معلومات بضوره ضمن فهم المشاركون المناسب أغراض البحث والموافقة الشرفية عليها. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى حساسية الموضوع، فقد التزم المقابلون بمبدأ إغفال الأسماء. وسجل المقابلون الأسماء ومعلومات الإتصال الخاصة بالمستطلعين بشكل منفصل عن أجوبتهم لتجنب الرابط بين أجوبة المساهم ومعلومات الإتصال به في مرحلة لاحقة.

قيود البحث

جرت هذه الدراسة، كما ذكرنا سابقاً، في مناطق مختلفة من جبل لبنان وبيروت، لتشمل مجموعة من الخصائص الاجتماعية السكانية التي تمثل تنوع المنطقة.

وبسبب العدد من العوامل، (بما فيها الحالة الأمنية غير المستقرة، ولكن أيضاً تقييدات الوقت والموارد)، كان من الضروري حصر البحث في العاصمة والمناطق المدنية الرئيسية المحاذية. ونحن نسعى إلى توسيع نطاق هذه الدراسة لتشمل باقي المناطق اللبنانية في المستقبل، لأننا نعتقد أن آراء من هم خارج العاصمة وضواحيها المجاورة تبقى فريدة وناقصة التمثيل أيضاً. ومع ذلك، فقد وفر حجم العينة ونوعية الأجوبة بيانات قيمة صالحة للتحليل.

أما التحدي الآخر الذي واجهه البحث فقد تللى في عدم رغبة أرباب العمل في المساهمة في المسح الذي أجري من الباب إلى الباب. وأفاد الم مقابلون أنهم طردوا من المبني، وتعرضوا للتدرش الكلامي، أو منع عليهم الدخول بكل بساطة.

ومعنى ذلك حق المقابلة، كان المستطلعون متذمرين عمامة. وأفاد الم مقابلون أن أصحاب العمل ترددوا خاصة في الإجابة على الأسئلة المتعلقة بكيفية إدارة النزاع مع مستخدميهم. فكان على الم مقابلين تكرار السؤال مرات عديدة في مجرب المقابلة قبل أن توفر الإجابة عليه.

وقد اشتكى العديد من أصحاب العمل من طول الإستماراة الإستبيانية، فيبدوا نافذة الصبر وعدائهم عند الإجابة على بعض الأسئلة الأخيرة.

وقد عبروا ماراً عن مواقف عنصرية وكراهية تجاه الأجانب في الردود على العديد من الأسئلة ذات الصلة. وقد طلب الأمر مستوى عال من الكفاءة المهنية تللى بها مقابلونا لتأمين نقلهم بحيادية.

نتائج البحث

الأوراق الثبوتية

إن حياة المستندات القانونية هو أمر مفروض وذلك لعدم من الأسباب. فالحالة الأمنية غير المستقرة في

لبنان، استوجبت إقامة نقاط تفتيش دائمة عند مداخل المدن والقرى الرئيسية. كما جرت العادة على إقامة نقاط تفتيش مؤقتة عبر البلاد. وقد قُوِّض الضباط في مثل نقاط التفتيش هذه السؤال عن الأوراق الثبوتية بما فيها إجازات العمل والتأشيرة، وتنص المادة ٣٦ من قانون الأجانب الصادر في العام ١٩٦٣، على أن الأجنبي الذي يعثر عليه من دون مستندات عمله يخضع للغرامات والسجن. فمن ضمن اختصاص هؤلاء الضباط أن يحتجزوا من لم يستطعوا إثبات حيازتهم إجازة صالحة لباقائهم في البلاد. وأفاد ٥٢٪ من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أن إجازات عملهم وإقامتهم لم تكن في حوزتهم، فيما صرخ ٧٩٪ من الذين أفادوا عن عدم حيازتهم إجازات عملهم وإقامتهم أنها كانت بحيازة صاحب عملهم. كما، أفاد ١٪ من العمال المنزليين المهاجرين الذين أجريت معهم المقابلة أن إجازات عملهم وإقامتهم كانت بحوزة الكفيل الذي لا يعملون لديه. ولما كانت الحالة الأمنية في لبنان معرضة للتدحرج بسرعة ودون سابق إنذار، كان لا بد للأجانب أن يحتفظوا بجوازات سفرهم على الدوام، طلباً للدعم القنصلي في هذه الأوقات من جهة، أو لإجلائهم عن البلاد متى دعت الضرورة. لكن ٨٠٪ من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا أنهما لا يملكون جوازات سفرهما، فيما أقر ٩٪ من العمال المنزليين المهاجرين أنهما لا يحتفظون بجوازات سفرهم بل هي بحوزة صاحب عملهم، و جوازات سفر ٨٪ منهم ما زالت بحوزة كفيليهم الذين لا يعملون لحسابه/كفيل سابق. وفي المقابل، اعترف ٧٧٪ من أصحاب العمل الم مقابلين أنهما يحتفظون بجواز سفر العامل المنزلي المهاجر العامل لديهم.

أفاد ٤٧٪ من أصل ٧٧٪ من أصحاب العمل المستطلعين أنهم صادروا جواز سفر العاملة المنزليه المهاجرة لديهم بهدف منعها من «الهرب» أو الترك؛ وبالتالي حماية استثماراتهم المالي. بالإضافة إلى التكاليف المدفوعة إلى وكالات الإستخدام لتسهيل عملية الإستقدام، يفرض القانون الكفالات لتفطير تكاليف التأمين الصحي، والنفقات المعيشية، وبطاقة سفر العودة، وتثديد الإقامة وإجازة العمل، وغيرها من الرسوم الإدارية. وتصبم هذه العملية بمجملها وكأنها «هبة» مالية لا يستهان بها ما يدفع صاحب العمل الإصرار على حمايتها. هذه الخلاصات جاءت للتوافق مع نتائج الدراسة التي قامت بها منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٥، حيث تبين أن ٧٦٪ من أصحاب العمل يعتقدون أن من حقهن الدخ من تحرك العاملة المنزليه المهاجرة التي تعمل لديهم (م.ع.د. ٥:٣٣). وقد أظهرت مستويات التقارير المماثلة بين هذه الدراسة وبين تلك التي قامت بها منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠٥، أن الحملات التي إعدت لتحسين حقوق عمال المنازل المهاجرين قد فشلت في معالجة

المال» (هاميل ٦:٢٠١٩).

وفي دراستنا هذه، أكد ١٩,٥ % من أصحاب العمل الذين أفادوا باحتفاظهم بجوازات سفر عمالهم المنزليين المهاجرين، أنهم يفعلون هذا بداعف المسؤولية عن عمالهم. وكان تقرير منظمة كفى في العام ٢٠١٣، المذكور سابقاً، قد أشار إلى الأمر لأن نظام الكفالة المتبع يجعل من أصحاب العمل مسؤولين عن عمالهم المنزليين المهاجرين، فيشعر هؤلاء بأنهم ملزمين بفرض حقوق العمال المنزليين الأساسية التي يحموها أنفسهم من التبعات القانونية أو المالية التي تترتب عن أعمال عمالهم المهاجرين. (عبد الرحيم ٢٠١٧:١٧)، لكن في الممارسة العملية، نادراً ما يواجه أصحاب العمل التبعات القانونية المترتبة عن أعمال العمال المنزليين المهاجرين المستخدمين لديهم. ومع ذلك، يعزز تصور التبعات هذا (المالية البينية، أو القانونية، أو السمعة الإجتماعية) شعور أصحاب العمل بحقهم في حرمان عمالهم المنزليين المهاجرين من حقوقهم الإنسانية والعملية الأساسية. كما صرخ ١٤,٢ % من أصحاب العمل المستطلعين أنهم يحتفظون بجواز سفر عاملهم المنزلي المهاجر بتوصية من الأمن العام، أو من وكالة الإستخدام، أو الإناثين معاً. وفي السابق، كان الأمن العام يسلم جواز سفر العمال المنزليين المهاجرين مباشرة إلى كفيتهم عندما يصطحبهم من المطار، وعلى الرغم من التخلص عن هذه الممارسة بشكل كبير، حيث

مخاوف أصحاب العمل حيال الخسائر المالية المحتملة إذا ما اختار العامل المنزلي المهاجر ترك العمل. ومن الواضح، أن أصحاب العمل سيستمرون في مقاومتهم حرية العمال المنزليين المهاجرين في التحرك (حيازة جواز سفرهم، وإجازات عملهم) إلى أن تتم معالجة هذه المخاوف بالشكل المناسب.

١,٢٣ % من أرباب العمل المستطلعين فقط أفادوا باحتفاظ عاملهم المنزلي المهاجر بجواز سفره. وهذا يتلقي مع دراسة منظمة العمل الدولية في العام ٢٠١٣، حيث اعتبر ١٨ % فقط من أصحاب العمل في المقابلات التي أجربت آنذاك (ذكوراً وإناثاً)، بحق العمال المنزليين المهاجرين بالاحتفاظ بجوازات سفرهم الخاصة وغيرها من المستندات القانونية. وقد أصبحت حيازة العمال المنزليين المهاجرين أوراقهم الثبوتية مسألة تفاوضية حاسمة في العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل. ويشرح المحامي رولان طوق تعقيباً:

«لقد عملت في أكثر من ... ٢ حالة تتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين الذين كانوا بحاجة إلى مساعدة قانونية للمطالبة بجوازات سفرهم، وغيرها من الوثائق الثبوتية من أصحاب عاملهم السابقين الذين غالباً ما أساساً معاملتهم. هؤلاء العمال غالباً ما تعرضوا للضرب وغيرها من الإساءات على حد سواء. لكن العديد من أصحاب العمل اكتفوا برذ الوثائق الثبوتية وجوازات السفر فقط للعمال مقابل مبالغ ضخمة من



إن البحث يقيم علاقة بين المستوى التعليمي لدى صاحب العمل واحتياطه على جواز سفرها. ومثلاً على ذلك، أفاد ٢٧٪ من أصحاب العمل الحائزين على تعليم جامعي أو فني عن حيازة عاملهم المنزلي المهاجر على جواز سفره الخاص، أفاد في المقابل ٨٪ من أصحاب العمل الحائزين على مستوى تعليمي ثانوي أو أقل أن العاملة المنزليه المهاجرة لديهم تحفظ بجواز سفرها. هذا الرابط الموجود بين المستوى التعليمي والسلوكيات الأكثر ليراريالية حيال «الآخر» ظهر أيضاً بوضوح في بيانات استطلاع القيم العالمي. وقد وجد ولزل (٢٠٢٣) أن التعليم مرتبط بقوة مع ما يسميه «قيمة التعبير-الذاتي». وتضم قيمة التعبير الذاتي قبول التنوع الإنساني، الميل للإحتجاج المدني، التطلع إلى الحرية، وارضاء الذات. وخلص ولزل (٢٠٢٣: ٢٠٢) أن التعليم له تأثير تحرري على الأشخاص، حيث يميل المتعلموون لأن يكونوا «أكثر حرية، وأكثر تقدمية، وأبعد من المادية مقابل عامة الناس». فالرابط بين التعليم وقبول التنوع الإنساني يمكنه أن يفسر الفارق الظاهر في المواقف والممارسات بين المجموعات على أساس مستوى التعليم المكتمل. فمن كان لهم مستوى تعليمي أعلى يميلون أكثر لاعتماد قيمة التعبير الذاتي، وبالتالي يكونون أكثر قبولاً للتنوع، ولديهم تطلعات أكثر حرية تظهر بقلة مصادرة جوازات السفر.

وهكذا، يتضح من نتائج الاستبيان والدراسات السابقة أن جوازات السفر، وإجازات العمل والإقامة هي عموماً في حيازة صاحب العمل. ولما كان هذا الموضوع غائب عن عقد العمل الموحد، وتشجعه وكالات استخدام الخاصة، يعود الأمر خياراً لصاحب العمل.

عقد العمل الموحد

في العام ٢٠١٩، طورت اللجنة اللبنانية التوجيهية، ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية «عقد العمل الموحد» لتحسين حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعملية. هذا العقد كان أول عقد موحد للعمال المنزليين المهاجرين في لبنان (م.ع.د. ٤٦: ٢٠٢٣). ومع ذلك، وعلى الرغم من ترجمة العقد إلى اللغات الأربع لعمال المنازل المهاجرين، إلا أن هذا المستند لا يزال غير متواافق إلا باللغة العربية لدى كتاب العدل حيث يوقع عليه العمال المنزليين المهاجرين. ويوضح ٦٤٪ من العمال المنزليين المهاجرين المستطاعين أن العقد لم يقرأ لهم ولم يفسر قبل توقيعهم عليه. وحتى لو وقع العمال المنزليون المهاجرون على العقد باللغة العربية، الذي لم يفسر لهم بنسبة كبيرة، فإن قدرة العامل المنزلي المهاجر على الموافقة على شروط العقد تبقى مثار تساؤل كبير. والأمر نفسه ينسحب وبالتالي على قانونية هذه الوثيقة. بالإضافة إلى

يتسلم العامل المنزلي المهاجر جواز سفره بنفسه، إلا أن وكالات الإستخدام تستمر في تشجيعها أصحاب العمل على مصادرة جواز سفر عمالهم المنزليين في محاولة للحد من تحركاتهم. ولعل التفسير الوحيد لهذه الممارسات هي الرسوم العالية التي تدفع عند التعاقد مع عامل المنزل المهاجر والقيود الملازمة لنظام الكفالة الحالي (فعندما تصل العاملة المهاجرة مطار لبنان مثلاً لأول مرة، لا تستطيع قانونياً أن تغادر المطار من دون كفيفها)، مما يولد لدى صاحب عملها شعوراً بالمسؤولية عن عامله المنزلي المهاجر وكأنه «قاتلها». وقد أقر العديد من هذه الدراسات بظاهرة معاملة العمال المنزليين المهاجرين وكأنهم ملكية واستثمار بحيث يتوجب استرجاعه؛ وذلك عبر مصادرة جوازات سفرهم مثلاً، أو بعدم دفع رواتبهم عند المهر أو الساعات الإضافية (مراجعة هاميل ٢٠٢٣). مثل هذه الممارسات تغذيها فكرة انتلاك رب العمل العامل المنزلي المهاجر وكأنه سلعة تم شراؤها خلال فترة العقد.

أما ٢٣٪ من أصحاب العمل الذين أفادوا باحتفاظ عمالهم المنزليين المهاجرين بجوازات سفرهم، فقد اعتبر ٥٩٪ منهم بوجوب احتفاظ العمال بجوازات سفره بداعي حفظها، وأو ملكيتها لها، فيما أقر ٣٦٪ بأن العاملة المنزليه المهاجرة تحفظ بجواز سفرها لأن صاحب العمل يثق بها. مثل هذا الجواب، يمكن اعتباره مؤشراً لنقص أصحاب العمل الذين لا يروا في حيازة جواز السفر حقاً غير قابل للتصريف، بل حقاً يمنع على قاعدة تقديرية ترتبط العلاقة بين صاحب العمل والعامل.

ولعل النقطة المثيرة في هذه الدراسة، هو ذلك التفاوت الحاصل بين سكان منطقة كسروان، الذي يرى ٨٨٪ منهم ضرورة في الاحتفاظ بجواز سفر العامل المنزلي المهاجر لديهم، وسكان بيروت الذين بلغت نسبتهم ٧٩٪ (٢٠٢٣)، والمتن نسبة (٦٨٪). ولعل التفسير الوحيد لذلك، كون منطقة كسروان أصغر مساحة، وذات مجتمع معزول جغرافياً (أصغر بكثير من بيروت والمتن)، ما يعني أن سكانها هم أكثر عرضة للارتفاع من الأجانب. مثل هذه الفرضية، تدعيمها مقوله أحد أصحاب العمل القاطن في كسروان:

«نحن نعيش في مجتمع مغلق. كل منا يعرف الآخر، والأجانب الوحيدون الذين يقصدوننا هم من السواح أو من سكان بيروت الذين يأتيون للزيارة. ليس لدينا هنا سوى محليون، ونفضل لو تبقى الحال على ما هي تتجنب المشاكل الأمنية». لكن، لا بد من بحث مزيد يتناول حجماً أكبر من العينات، ليصار إلى التحديد بشكل قاطع ما إذا ما كان هناك علاقة بين هذه المنطقة (أو منطقة أخرى مشابهة في الحجم والموقع الجغرافي) والنسبة العالية من مصادرة جوازات السفر، لا بل ما إذا كان الأمر يعود فعلاً إلى الارتفاع من الأجانب.

حياة جواز سفرها. هذه النتائج تشير إلى أن تدريب صاحب العمل بشأن عقد العمل الموحد يمكن أن يعود بفوائد غير مقصودة في مراعاة حقوق العمال المنزليين المهاجرين.

متى تم شرح شروط عقد العمل الموحد، سئل أصحاب العمل المستطلعين عما إذا كان العقد يحمي حقوق العمال المنزليين المهاجرين باعتقادهم، وكان الجواب إيجابياً بنسبة ٨٪. وحين سئل أصحاب العمل هؤلاء عن كيفية حماية عقد العمل الموحد العمال المنزليين المهاجرين، أشار ٧٨٪ من المستطلعين أن ذلك يعود لتحديده واجبات كل من صاحب العمل والعامل.

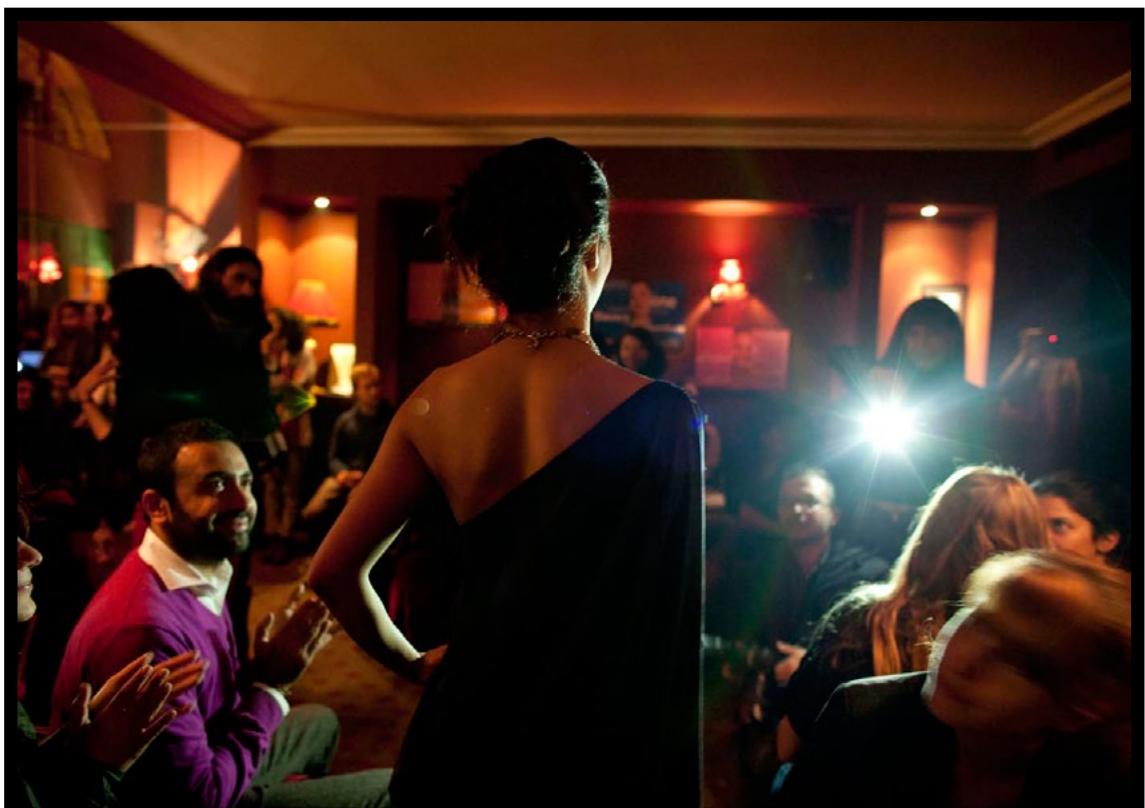
ومن أصل ١٩٪ من المستطلعين الذين أفادوا بأن عقد العمل الموحد لا يحمي حقوق العمال المنزليين المهاجرين، أشار ٥٦٪ أن ذلك يعود لعدم تنفيذه. ولما كان أكثر من ثلث أصحاب العمل غير مدربين للحقوق والواجبات المنصوص عليها في عقد العمل الموحد، فلا عجب في القلق من عدم الامتثال.

ينص عقد العمل الموحد على وجوب توقيع كلا الطرفين على إيصال عند استحقاق الراتب الشهري. ففي حالة العلاقة غير المتساوية هذه، يوفر هذا الشرط

ذلك، إن جهل العمال المنزليين المهاجرين حقوقهم وواجباتهم كما نص عليها عقد العمل الموحد يزيد من عرضتهم للإستغلال.

وفي المجمل، أشار ٤٪ من أصحاب العمل المستطلعين إلى أنهم لم يتبعوا إلى أن المستند الذي وقع عليه لدى الكاتب العدل كان عقد عمل، أو تبعوا إلى الشروط المنصوص عنها. إنما تشير نتائج البحث إلى زيادة في وعي صاحب العمل بوجود عقد العمل الموحد. وكانت الدراسة التي أجرتها منظمة كفى في العام ٢٠١٦ على علم بعقد العمل الموحد، فيما القلة بالكاد تشير إلى أكثر من شرط أو اثنين فيه (عبد الرحيم، ٢٠١٣). بالإضافة إلى ذلك، تكشف هذه الدراسة عن علاقة قوية بين المستوى التعليمي لأصحاب العمل المستطلعين ومعرفتهم بعقد العمل الموحد، ٧٪ من المستطلعين أصحاب الدراسة الجامعية أو الفنية كانوا على إدراك بعقد العمل الموحد.

كذلك، كان أصحاب العمل الذين هم على بينة من عقد العمل الموحد أكثر نزعة للإفادة عن حياة العاملين المنزليين المهاجرين لديهم جوازات سفرهم، بحيث شكلوا نسبة ٢٨٪، مقابل ٥٪ لغير العارفين بعقد العمل الموحد والمجيزين للعاملة لديهم



أصحاب العمل المستطلعين عن هذه الفئة: «عندما يذهبن إلى الخارج يتعلمون العادات السيئة، كالسرقة، والكذب، أو مواعدة الرجال، لا أريد لها أن تحل أو تنتقط أي مرض نتيجة عيشها في الشوارع. فهي في جميع الأحوال تعيش معنا، وتتطبع لأطفالنا» (عبد الرحيم ٢٧:١٠٢)

وكذلك، أفاد ٧٪ أن العاملة المنزلية المهاجرة لا تستطيع العيش خارج مكان عملها، لأن مسؤوليتها القانونية تقع على عاتق صاحب العمل؛ كما اعتبر ١٣٪ من المستطلعين أن العاملة المنزلية المهاجرة لا تستطيع العيش وحدها. مثل هذا الشعور، يمكن إيعازه إلى تصوّر العاملة المنزلية في الأصل كشخص ضعيف وبجاجة إلى العناية والحماية. عندما ينظر إليها وكأنها شخص ساذج، إلى جانب عدم اتقانها العربية بما فيه الكفاية مما يجعلها عرضة للإستغلال، فإن أصحاب العمل يتحملون المسؤولية (أو يتظاهرون بذلك)، من أجل حمايتها من الأخطار خارج المنزل. إن العاملة المنزلية المهاجرة ينظر إليها كشخص غير قادر على تحمل مسؤولياته، وهي بجاجة إلى القيد كشكل من أشكال الحماية. يعبر أصحاب العمل عن تخوفهم من العواقب الاجتماعية القصوى، كالحمل، أو فرض السيد، أو التعرض للقتل، أو ارتکاب الجريمة، ما يهدد سمعة العائلة. ليس الأمر غير مأمول خلال الأشهر القليلة الأولى من الإستخدام، حيث يصار إلى تقييد تحركات العاملة المنزلية للتأكد من أنها أهل للثقة، وقد يتمتد ذلك ليغطي طيلة فترة إقامتها ويعتمد كتدبير ضروري للتغلب فراها (جريدينى ٥:٢٠). أما التصاريح الأمومية على مثال «أعمالها كما لو كانت إينتى»، التي تستعمل افتراضياً للبرهان عن الحماية والعناية، إنما تعكس في الواقع النزعة إلى السيطرة، والمسؤولية عن العاملة حيث يبقى صاحب العمل المستفيد الأول. هذه التصاريح تعزز قدرة صاحب العمل على التحكم بتحركات العاملة المنزلية المهاجرة وعلاقتها، المبررة بـ«مسؤولية» صاحب العمل في «حماية» العاملة المنزلية المهاجرة. هذه الممارسة هي شكل من أشكال التلاعب العاطفي الذي لا يحد فقط من حريات العاملة المنزلية المهاجرة، بل يفرض فيها شعوراً بالميونية تجاه صاحب العمل الذي يدعى حمايتها، ما يزيد من السيطرة عليها. وقد كشفت دراسة «كفى» (٤:١٠) أنه بالرغم من تصريح ٩٣٪ من أصحاب العمل عن اعتبارهم عاملتهم المنزلية المهاجرة كفرد من أفراد العائلة، إلا أن ٤٣٪ فقط من المقابلين يسمحون لعاملتهم المنزلية بمجالستهم على العشاء. وقال ٨٪ من نفس عينة أصحاب العمل أنهم يعيدونها إلى وطنها إذا ما أصبحت بمرض مزمن، فيما ٩٪ يعيدونها إلى وطنها إن هي أصبحت حاملاً (عبد الرحيم ٩:١٠٢). هذه التناقضات تبدو جليةً في العلاقات التي تجمع صاحب العمل بالعامل. لذا ينبغي على الحملات المستقبلة أن تتحدى خطاب

الحد الأدنى من حماية العامل المنزلي المهاجر، ويشكل مثل هذا المستند طريقة حاسمة في إثبات عدم دفع الأجر. كما، كشفت الدراسة أن ٨٪ من العمال المنزليين المهاجرين المقابلين يتقاضون المال نقداً، فيما ٢٧٪ لا يوقعون إيصالاً، وفي غياب مثل هذا المستند، تذهب مساعي العامل المنزلي المهاجر لإثبات عدم تقاضيه رواتبه عبر آليات حل النزاع سدي، وذلك بسبب عدم الامتثال لهذا الشرط.

ويقر عقد العمل الموحد أيضاً بحق العامل بيوم عطلة في الأسبوع، و١ أيام عطلة سنوية، و٨ ساعات راحة على التوالي يومياً، و٦ ساعات عمل غير متالية في اليوم الواحد. ومع ذلك، فشلت المساعي في تأميم حق العامل المنزلي المهاجر في تركه مكان عمله خلال ساعات الراحة، وبقي الأمر متراكماً لاتفاق ثنائي بين صاحب العمل والعامل (منظمة العمل الدولية ٥:٢٠). وفيما يبقى حق العامل المنزليين المهاجرين في حرية التحرك غير محمي في عقد العمل الموحد، يقر به في المقابل القانون الدولي، لاسيما المادة ١٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أما معددو هذا التقرير فقد تبنوا الإطار الدولي لحقوق الإنسان الذي ينص على أن رفض حرية التحرك هو انتهاك لحقوق الإنسان الأساسية.

العيش المستقل

لما كان عقد العمل الموحد لا ينص صراحةً على إقامة العمال المنزليين المهاجرين مع أصحاب عملهم، إلا أنه يعنيه ضمنياً. وتحدد المادة ٨ من عقد العمل الموحد أن على صاحب العمل توفير الطعام، والمليس والمسكن. وهكذا، عمد الأمن العام في الممارسة ومن دون أي لبس إلى ترجمة المادة ٨ وكأنها تشرط إقامة العمال المنزليين المهاجرين مع أصحاب عملهم. ويقال أن موظفي الأمان العام في بعض الأحيان ذهبوا إلى حد إعطاء إجازة العمل والإقامة إلى العمال المنزليين المهاجرين مستدرين في ذلك إلى مجرد شهادة أو واقع يفترض إقامة العمال المنزليين مع كفيلهم.

وقد كشفت الدراسة عن أن ٤٪ من أصحاب العمل أفادوا عن عدم اعتقادهم بوجوب عيش العامل المنزليين المهاجرين مستقلين (خارج مكان عملهم). وأقصى ٤٪ فقط عن السبب العائد لشرط في العقد. وأشار ٣٥٪ من المستطلعين أن العمال المنزليين المهاجرين لا يستطيعون العيش مستقلين بسبب الترتيبات المالية والعملية (بما فيها عدم قدرة هؤلاء العمال على تحمل أعباء المسكن الخاص بالنظر إلى أجورهم الزهيدة وغياب الدعم العائلي في لبنان). بالإضافة إلى ذلك، أفاد ٢٦٪ أن العاملات المنزليات المهاجرات لا يستطيعن العيش مستقلات لأن ذلك سوف يعرضهن للخطر العالم الخارجي، أو يفسد طبعها. وفيما يلي موجز عن الآراء التي عبر عنها معظم

أن الإساءة الواحدة أو إنتهاك الحقوق الواحد إنما يشكل عامل خطر بمنأى بإيساءات أخرى. فإذا ما تأكد الأمر، يمكن لمثل هذه المعلومات أن تخطر إطاراً تقييم المخاطر التابع لدعم العمال المنزليين المهاجرين. كما، يمكن لمثل هذه الوقائع أن تستخدم في تدخل مبكر ومكثف في العلاقة القائمة ما بين صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر، ويمكن لهذا التدخل أن يكون على شكل وساطة أو تحقيقات قضائية.

حل النزاعات

أقرت نسبة كبيرة من العمال المنزليين المهاجرين ٥٦,٣ % أن الموضع الرئيسي الذي يواجهونه في لبنان هو الإساءة الجسدية والعاطفية، فيما اعتبر ٤,٤ % من المستطلعين أن النقص في ساعات الراحة كان التحدي الأولي بالنسبة لهم. ومع ذلك، وعلى الرغم من نقاشي انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين، والعلاقة غير المتساوية بين صاحب العمل والعامل، فإن هؤلاء العمال يتذمرون بشكل ملحوظ في طلب المعالجة عبر القنوات الرسمية.

واستناداً إلى دراستنا، فإن ٤,٨ % من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا أنهم يحاولون حل مشاكلهم بنفسهم قتي واجهوا تحديات مع رب عملهم. أما آلية الدعم المفضلة تاليًا لدى إدارة التحديات مع صاحب العمل فتمثل بدعم السفارات والخدمات القنصلية (إفاده ٢١,٩ % من العاملين). أما ٧,٨ % فقط من المستطلعين اعتبروا أنهم قد يلجأون لطلب دعم السلطات الرسمية (شرطة وقضاء) إذا ما خالف صاحب عملهم القانون (بما فيه انتهاك العقد، أو الإساءة، أو الاعتداء). وعندما سُئلوا عن السبب في عدم اتصالهم بالسلطات المعنية، أجاب ٦,٧ % من المستطلعين أنهم لا يعرفون كيفية استخدام مثل هذه الآليات، فيما أفاد ٢٦,٧ % أنهم لا يطليون مساعدة السلطات لأنهم لا يثقون بالنظام القضائي. وأدت هذه النتائج لتماشي مع بحث سابق في هذا السياق.

وكشف تقرير صادر في ٤.١ عن «هيومان رايتس واتش»، في الحالات التي تقدم فيها العمال المنزليين المهاجرين بشكوى، أن هؤلاء غالباً ما يواجهوا تقاعساً رسمياً عن العمل من قبل الشرطة والقضاء. وفي الغالب لا تعالج شكاويهم على أساس الإدعاء عن جرم، ويرد عليهما بشكل لا يتناسب مع خطورة الإدعاء، أو يتم تجاهلها بالكامل. بالإضافة إلى ذلك، يتم احتجاز العديد من العمال المنزليين المهاجرين من بين الذين يتقدمون بشكوى إلى الشرطة بشأن الإساءة، وذلك بسبب وضع إقامتهم غير النظامية أو لإدعاء صاحب العمل عليهم بالسرقة في المقابل (حوري ٤:٢). وهذا يعني احتمال شهور من الاحتجاز، حتى ولو فاز العامل المنزلي المهاجر أخيراً أمام القضاء. فمتهى احتجاز، يخضع العامل المنزلي المهاجر لكثير من الضغط كي

الرعاية والحماية المعتمد لتبرير انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين.

من جهة أخرى، أفاد ٢٩,٦ % من أصحاب العمل أنهم يعتقدون بقدرة العمال المنزليين المهاجرين على العيش مستقلين (خارج مكان عملهم). وأشار ٧٩,٤ % منهم أن هذا الوضع يؤمن مزيداً من الراحة للطرفين. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المستوى التعليمي ودعم عيش العمال المنزليين المستقل، حيث أيد ٣٧,٣ % من ذوي التعليم التقني أو الجامعي مفهوم عيش العمال المنزليين المستقل، في مقابل تأيد ١٣,٣ % فقط من ذوي المستوى التعليمي الثاني وما دون. وكما ذكرنا سابقاً، يمكن تفسير هذه العلاقة استناداً لقيم التعبير الذاتي لدى ويزل (٢٠٢٣)، حيث يرتبط التعليم بدعم التنوع، والتسامم، والحرية.

كما كشفت الدراسة أيضاً عن أن انتهاكاً واحداً يشكل مؤشراً لانتهاكات أخرى للحقوق. ونورد على سبيل المثال، أنه في حين ٣,٢ % فقط من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا عن عدم تمنعهم بساعات محددة للعمل والراحة، أشار ٣,٩ % منهم أنهم لا يتمتعون بحرية ترك أماكن عملهم خلال ساعات الراحة. كما أقر ٧٩,٥ % منهم أنهم لا يتمتعون بيوم عطلة أسبوعية. وفيما يتعرض هذه الفئة للإساءة والاستغلال، يملك ١,٣ % منهم فقط معلومات حول الاتصال بسفاراتهم، ومتهم ١,٣ % فقط مستعدون لمقاضاة أصحاب عملهم في المحاكم إذا ما انتهكت حقوقهم. في المقابل من العاملات التي تستفيد من فترات الراحة، يستطيع ٦,٨ % أن يغادروا أماكن عملهم خلال ساعات الراحة. كما، يمتلك ٥,٥ % منهم بيوم عطلتهم الأسبوعية، فيما يمتلك ٦,٨ % بسفاراتهم/قنصلياتهم، فيما ٦,٨ % بدرو مستعدين لمقاضاة أصحاب عملهم إذا ما انتهكت حقوقهم.

وتظهر النزعة لانتهاك العديد من الحقوق متى تعلق الأمر بالحق في حرية ترك مكان العمل. ومن بين المستفيدن من حرية ترك العمل أثناء ساعات الراحة، أوضح ٤٦,٩ % منهم أنهم يوقعون ويحتفظون بالإيصال عن رواتبهم المدفوعة. وفي المقابل، يحتفظ ١٨,٨ %، من بين الذين لا يستطيعون ترك أماكن عملهم خلال ساعات الراحة، ب إيصال موقع بأجوارهم المدفوعة. بالإضافة إلى ذلك، قال ٣,٦ % من أولئك القادرين على ترك أماكن عملهم بحرية خلال ساعات العمل أنهم يحتفظون بإيجازات عملهم وإقامتهم أيضاً. وعلى العكس، يحتفظ ١٨,٨ % فقط من بين أولئك غير القادرين على ترك أماكن عملهم بحرية بإيجازات عملهم وإقامتهم.

إن التعرّف على مختلف نزعات الإساءة هو أمر مهم للوكالات والجهات الفاعلة التي تدعم العمال المنزليين المهاجرين. ولا بد من البحث أكثر للتتأكد من



يضاف على ذلك جهدهم آليات الدعم الأخرى. وقد اكتشفت دراستنا أن ٩٠,٦ % من المستطاعين لا يعلمون بوجود أية منظمة غير حكومية لمساعدة العمال المنزليين المهاجرين، وأن ٨,٢ % لا يعلمون بوجود مسؤولين اجتماعيين يستطيعون الرجوع إليهم للمساعدة. ومع ذلك، اعتبر ٤٧,٦ % من المستطاعين أنهم يحتاجون دعم المنظمات غير الحكومية كي يشعروا بثقة أكبر عندما يتكلمون مع السلطات (الشرطة، والقضاء، والأمن العام). لذا، ينبغي القيام بمزيد من البحث لتحديد سبب إفاده العمال المنزليين المهاجرين عن تدني النوعية في خدمات الدعم. هذا الإكتشاف يدعو إلى كثير من الاستغراب علماً أن العديد من الوكالات توفر معلومات اتصال كبيرة على العمال المنزليين المهاجرين لدى وصولهم إلى المطار، كما هن على شراكة مع المنظمات في بلادهم الأم.

كذلك، لا يتمتع أصحاب العمل بالعلم الكافي عن آليات الدعم المتوفرة لهم. ففي حين أشار آ٩,٦ % من أصحاب العمل المقابلين أنهم يشعرون بامتنان معلومات ودعم كافيين لاستخدام عامل منزلي مهاجر، يعرب ٣٣,٩ % من أصحاب العمل عن حاجتهم إلى المزيد من المساعدة قبل وخلال فترة التجربة. هذه النتائج تشير إلى أن مراحل الاستقدام والاستخدام يتخللها الكثير من الضغوط والإلتباس بالنسبة لأصحاب العمل. على القطاع التجاوب مع هذه النتيجة ويزيد من توافر خدمات المساعدة الهدافة لأصحاب العمل خلال فترات

يتوصل إلى تسوية مع صاحب عمله ويتجنب القضاء. وقد كشف تقرير «هيومن رايتس واتش» عن ممارسة الشرطة المستمرة في «إعادة» العامل المنزلي المهاجر بكل بساطة إلى صاحب عمله المسيء، أو قيادتهم إلى الإساءة بنفسهم خلال مدة الاحتياز، أو السجن، أو التحقيق. كما لم تجد « هيومن رايتس واتش» عند مراجعتها ١٤ حالة أى مثال تتهمن فيه السلطات أصحاب العمل بإهانة العمال المنزليين المهاجرين بالعمل، أو بايصادهم داخل المنازل، أو بمصادرة جوازات سفرهم، أو رفض إطعامهم (حوري، ٢٠١٣: ٢).

وقد أخذت وزارة العمل اللبناني خطوات توفر فيها آليات لحل النزاعات بإنشائها خط ساخن لتلقي مكالماتهم الطارئة، بالإضافة إلى نظام لتلقي الشكاوى. ومع ذلك، كشف تقرير لكفى نشر في آ٩,٢.١.٢. أن القليل من الحالات وصل لمرحلة الشكاوى بسبب نقص في الثقة بالنظام، ونقص المعلومات حول المسار (جريدة، ٢٠١٣). تتحتم على الوكالات اللبنانية المسؤولة عن ضمان شروط العمل والمعيشة العادلة للعمال المنزليين المهاجرين في لبنان، أن تتخذ الإجراءات الضرورية لتحسين تفهم العمال المنزليين المهاجرين، والثقة في قدرتهم على ضمان حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين.

إن ضعف العمال المنزليين المهاجرين الناتج عن نقص في إمكانية الوصول إلى الآليات القضائية الرسمية



بالنظر إلى تزايد الضغط التي تخلل علاقة الاستخدام، فإن الرجوع إلى النوعية والوصول إلى المشورة الخارجية والمساندة يدوياً أو براً حاسماً. لكن، ٧٩٪ من أصحاب العمل المستطلعين أفادوا بغير علمهم بالمساندة، أو بالخدمات التي يوفرها المسؤولون الإجتماعيون، أو المنظمات غير الحكومية.

وقد كشف البحث عن العلاقة بين المستوى التعليمي والعلم بالمسؤول الاجتماعي، وأليات دعم المنظمات غير الحكومية المتفوقة للعمال المنزليين المهاجرين. وكان، ٣١٪ من أرباب العمل المستطلعين، ذوي الدراسات الجامعية أو التقنية، أقرروا بعلمهم بمثل هذه الخدمات، في مقابل، ١٨٪ من ذوي الدراسة الثانوية وما دون. كما يدعم جسم أدبي كبير مقوله الإدعاء بأن التعليم يوفر «فهماً أكبر للبيئة الآخرين الإجتماعية والمادية» (حداد وأل، ١٩٩٦: ٦٨). وللمستوى التعليمي مصاديقه أيضاً في توفير المعلومات المفيدة التي تسمم للأفراد بتحسين نوعية حياتهم (المراجع نفسه). وتدعم نتائجنا هذه النظرية. وتعتبر خلاصات بحثنا أن الأشخاص ذوي التعليم العالي يملكون معرفة أكبر بالخدمات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية. هذا الشكل من المعرفة يجد حاسماً لأنه يستطيع في المبدأ أن يحسن نوعية حياة صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر على حد سواء.

نظام الكفالة

أثار، ٥٥٪ من أصحاب العمل المستطلعين الكثير من الإهتمام، عندما أفادوا بوجوب تغيير نظام الكفالة. وفي وقت لاحق، سئل دعاة التغيير هؤلاء عن كيفية هذا التغيير. فاعتبر، ٣٩٪ أنه يجب إلغاء نظام الكفالة، فيما دعا، ٣٦٪ إلى تغييره كي يصبح أكثر سهولة بالنسبة لأصحاب العمل. وأفاد أصحاب العمل تكراراً أن النظام الحالي يشكل عبأ عليهم، موضدين بقولهم:

«نظام الكفالة يشعرني بالفضام. فإذا كنت كفياً عليك أن تراقب عاملك حتى بعد ما ينتهي من عمله. أنا استخدم عملاً سورياً، ولاأشعر بهذا النوع من المسؤولية تجاههم. أدفع لهم يومياً. فإذا لم يرجعوا لا يكون مسؤولاً عنهم. وإذا قاموا بعمل غير قانوني تعامل معهم البلدية.»

وأفاد، ٢٤٪ من أصحاب العمل المستطلعين بوجوب تعديل نظام الكفالة لضمان حقوق العمال المنزليين المهاجرين. هذه النتائج تشير إلى معدلات عالية تدعم التغييرات في نظام الكفالة. مثل هذه المواقف، لا بد من تسخيرها في حملات الدعم المستقبلية، المعدة لتعزيز زخم التغييرات، حتى الوصول إلى إلغاء نظام الكفالة.

وذكر غالبية أصحاب العمل (٦٤٪)، أنهم يلجأون لحل النزاعات بأنفسهم متى استجذب في العمل. وتشكل هذه الخلاصات صعوبةً بشكل من الأشكال بالنظر لاختلاف الظروف في ديناميكيات الاستخدام. وفيما تبقى العلاقة بين العامل المهاجر وصاحب العمل أولًا وقبل كل شيء علاقة تحكمها الحقوق والمسؤوليات التعاقدية، فإن نتائج البحث تسلط الضوء على معرفة كل الطرفين التي تبقى محدودة حال التزاماتهما القانونية. بالإضافة إلى ذلك، وفي معظم الأحوال يبقى العامل المنزلي المهاجر أول مستخدم بدوام كامل يشرف عليه صاحب العمل. إن القدرة على إدارة الآخرين تبقى مجموعة من المهارات الفريدة التي غالباً ما يتم تطويرها عبر التدريب الرسمي وغير الرسمي الذي لا يتوفّر ل أصحاب العمل بشأن العمال المنزليين المهاجرين. إن النقص الحاصل في مثل هذه المهارات يظهر أيضاً جلياً عبر تعليقات صاحب العمل المستطلع أدناه:

«أنا أحُل المشاكل بطريقة حبّية. في بعض الأحيان أهددها بالرجوع إلى وكالة الاستخدام، وفي أحياناً أخرى أحسم من راتبها»

«أتصل بالوكالة فيسدوني النصائح لأن أتوعد باعادتها إلى أثيوبيا وأشياءً أخرى من هذا القبيل.»

بالإضافة إلى ذلك، يؤسس قرب عمال المنازل المهاجرين من أفراد العائلة وإقامتهم في منزل صاحب العمل كجزء لا يتجزأ من الحياة اليومية. لعلاقة أكثر حميمية من أية علاقة عمل رسمية أخرى. إن قصة «فرد العائلة الوهمي» تربك بشكل أكبر علاقة العمل القائمة. ثم أن صاحبة العمل غالباً ما تواجه ارباكاً ليس فقط بالنسبة لعلاقتها مع العاملة المنزليّة المهاجرة التي تستخدمها، بل بالنظر إلى مكانتها الخاصة في المنزل بوجود امرأة أخرى (جريديني، ٢٠١٢). وفي معظم الأحيان، تجد صاحبة العمل في وجود امرأة أخرى في المنزل تهديدًا، فهي ترى فيها منافسة تقاسمها عاطفة أولادها ووجهها (مذكور سابقاً). وقد تولد هذه مشاعر، نوعاً من الاتباس في الدور، وربما أدت أيضاً إلى أزمة هوية. فعندما تتولى العاملة المنزليّة المهاجرة المهام والأدوار التي كانت تطلع بها صاحبة العمل تقليدياً، لا يسع صاحبة العمل إلا أن تصارع كي تجد لها دوراً جديداً في قلب المنزل، خاصةً إذا ما كانت تعمل خارجاً. وتشير الواقع القصصية على أن صاحبة العمل، في مواجهتها لدور غير محدد وتحت لقيمة الذاتية، سوف تحاول تثبيت دورها كامرأة في البيت، فتحقق في إدارة التنظيفات، وترسم حدوداً صارمة بين الأولاد والعاملة المنزليّة المهاجرة، وتعكس إحباطاتها على العاملة المهاجرة، كي تشرع لنفسها الدخول في دائرة



يفضلون هذا النظام لأنه يحمي حقوق صاحب العمل (بما فيها استثماره المالي)، فيما أفاد ١٣٪ أنهم يدعمون هذا النظام لأنه يحمي بشكل مناسب أكثر حقوق العمال المنزليين المهاجرين، واعتبرت البقية ٤٪ أنهم يدعمون نظام التأسيرة هذا لأنه مفيد للطرفين. هذه النتائج تدل على أن الإعلام المناسب حول البدائل التي تحمي حقوق العمال المهاجرين ومساهمات أصحاب العمل المالية إنما تدفع أصحاب العمل اللبنانيين لدعم البديل عن نظام الكفالة.

أما ٣٥٪ من المستطلعين الذين لم يوافقوا على دعم الاستخدام على قاعدة التأسيرة، فقد توزعت آراؤهم بحيث اعتبر ١٤٪ منهم أن على كل لبناني أن يكون مسؤولاً عن كل عامل أجنبى في لبنان. وأفاد ١٩.٢٪ من المستطلعين أن نظام التأسيرة يولّد عدم استقرار في الاستخدام، لأن العامل يستطيع الاستقالة في أي وقت من الأوقات. وبالنظر إلى عدد المستطلعين الكبير الذين أبدوا مخاوف من تبديل المستخدم، فمن الحكمة بمكان أن تتجه الحملات المستقبلية لهذا الأمر. مثل هذه الحملات يمكنها أن تسلط الضوء على أن العقود الأولية الحالية تمتد على فترة عامين، يكون بعدها العامل المنزلي المهاجر قادرًا على العودة إلى بلده الأأم، يعود لاحقًا إلى لبنان ويعمل لحساب صاحب عامل آخر. ومع ذلك، تشير الدلائل القصصية أن العمال المنزليين المهاجرين يميلون للاستمرار مع صاحب العمل نفسه، على مدى العديد من العقود المتواالية.

وقد كشفت الدراسة أن من ينتهيون إلى الفوج الأصفر سنًا يميلون أكثر لمساندة فئة الاستخدام على قاعدة التأسيرة، بحيث بلغ متوسط عمر المساندين ٣٨.٣ سنة، فيما بلغ متوسط عمر غير المساندين إلى ٤٣.٥ سنة.

قانون العمل اللبناني

أشار ٧٧.٩٪ من المستطلعين أنهم لا يساندون إدراج العمل المنزلي ضمن قانون العمل اللبناني. واعتبر ١٣٪ منهم أن الفوائد الممنوحة للعمال في قانون العمل من شأنها أن تحول خدمات العمال المنزليين المهاجرين إلى مادة تفوق القدرة على تحملها. أما ٦٤٪ منهم فقد برووا وجهة نظرهم الرافضة إدراج العمل المنزلي ضمن قانون العمل لأن العمال المنزليين المهاجرين ليسوا لبنانيين، لذا لا ينبغي أن يتمتعوا بنفس حقوق الشعب اللبناني. وقد جدد المستطلعون مخاوفهم إزاء توسيع حقوق العمل لتشمل العمال المنزليين المهاجرين لأن ذلك قدزيد من احتمال منم الفلسطينيين الحقوق نفسها، ويؤسس لاحتلال حق الفلسطينيين المقيمين في لبنان بالتوظيفين. وقد انعكس تصورات المستطلعين في تصريح لأحد أرباب العمل أدناه:

«لا يجب تغيير نظام الكفالة». لأسباب سياسية. لا

وفي المقابل، اعتبر ٤٣٪ من أصحاب العمل المستطلعين أنه لا يجب تغيير نظام الكفالة. وقد سئل هؤلاء في وقت لاحق عن سبب موقفهم هذا. فأجاب ٤٣٪ بعدم ضرورة تغيير نظام الكفالة لأنه يحمي العمال المنزليين المهاجرين بطريقة مناسبة، فيما قال ١٣٪ من المستطلعين أن النظام الحالي يحمي استثمار صاحب العمل، و ١٦٪ بأنه يعطي الحقوق لكلا الطرفين. هذه النتائج تؤشر إلى الحاجة لمزيد من التوعية حول نوام محددة في نظام الكفالة التي فشلت في الحقيقة في حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين، وفي بعض النواحي، حقوق أصحاب العمل أيضًا (بما يخص حقوقهم في الخصوصية مثلاً).

بالإضافة إلى ذلك، يعتقد ١٣٪ من أصحاب العمل المستطلعين بعدم وجوب تغيير نظام الكفالة لضرورة وجود شخص لبناني يراقب العمال الأجانب ويضمن نزاهية الهجرة. مثل هذه المخاوف يمكن ربطها بالهجرة في لبنان، خاصة في ما يتعلق بالاجئين الفلسطينيين المقيمين في البلاد، وغير القادرين على العودة إلى فلسطين، أو إعادة توطينهم في بلد آخر، والذي ينسب إليهم سبب الحرب الأهلية في لبنان.

بدائل عن نظام الكفالة

خلال المقابلات، تم شرح البدائل المطروحة عن نظام الكفالة للمستطلعين. وكان النموذج الذي حدد خصيصاً حول كيفية إمكانية حماية مساهمة صاحب العمل المالية، في الوقت الذي يمكن فيه المحافظة على حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعملية. وقد أشير تكراراً إلى فئة الاستخدام على قاعدة التأسيرة المعتمد في المملكة المتحدة منذ أيار ٢٠١٣، والذي يمثل أفضل الأنظمة المعتمدة حتى اليوم. وبحسب هذا النظام، يمنع العامل المنزلي المهاجر إلى المملكة المتحدة بهدف العمل تأسيرة على قاعدة فئة الاستخدام، ففي حين يتطلب العامل المنزلي المهاجر كفلياً أولياً للتثبت من أن هناك عرضاً للعمل لا تلزم التأسيرة صاحب العمل والمستخدم سوية. لذا، يحق للعامل المنزلي المهاجر الدخارة في تغيير أصحاب العمل كما يشاء. وتصدر التأسيرة لمدة ٢٠ شهرًا، على قاعدة إمكانية التجديد. هذه التأسيرة لا تتطلب إقامة العامل لدى صاحب العمل، ويُخضع حاملو التأسيرة إلى قوانين العمل المحلية المرعية الإجراء. وقد أعلم المستطلعون أنه في مقابل هذا النظام الذي يسمح للعامل المنزلي المهاجر بإنهاق العقد (غير أسباب الإساءة، وأو الاستغلال)، يشترط على العامل (أو على صاحب عمله الجديد) أن يسدّر سوم الإستقدام والسكن التي تكبدها صاحب العمل على قاعدة التنساب.

وقد سئل المستطلعون لاحقاً عما إذا كان بالإمكان دعم تغيير نظام مماثل في لبنان، فكان جواب ٧٥٪ من أرباب العمل بالموافقة. وقال ٣٤٪ من المستطلعين الداعمين لفئة الاستخدام على قاعدة التأسيرة أنهم



قاعدة توسيع الحقوق إلى فئة العمال الأجانب (العمال المنزليين المهاجرين)، لما ينضوي عن خطر تشجيع الأجانب الآخرين، لسيما السوريين منهم، على وجه الخصوص الساعين للعمل في لبنان. هذا الشعور ينم أيضًا عن سوء فهم سبب استبعاد العمال المنزليين من قانون العمل. ولا بد من بذل الجهد لإعلام الناس عن سبب استبعاد العمال المنزليين من قانون العمل المستند إلى نوع العمل الذي يقومون به أكثر من وضعيتهم كأجانب. وتظهر عنصرية أصحاب العمل أيضًا عندما يقولون^٣ «من المستطاعين أن العمال المنزليين المهاجرين لا يمكنون القدرة على إدارة حقوق منوحة تحت قانون العمل اللبناني».

وأشار ٨٧٪ من أصل ٢٢٪ من المستطاعين المساندين إدراج العمل المنزلي تحت قانون العمل، مساندتهم مثل هذا التغيير على أساس استحقاق العمال المنزليين المهاجرين حقوق ملائمة وأجر عادل. كما، بينت نتائج البحث أيضًا أن المستطاعين الشباب هم أكثر ميلًا لمساندة إدراج العمل المنزلي تحت قانون العمل، وبلغ متوسط العمر الداعم للإدراج ٣٦.٦ سنة، في مقابل متوسط ٤٢ سنة لأولئك الذين لا يساندون مثل هذا التغيير. وتشير مثل هذه النتائج إلى فائدة إعداد حملات الدعم والتوعية بين السكان الشباب، إذ أن مساندتهم لدفع حقوق العمال المنزليين المهاجرين قدماً تبدو أكثر احتمالاً للتحقيق.

التوصيات

التدريب واحتياجات الدعم

فيما تم التركيز على تدريب العمال المنزليين المهاجرين واحتياجات دعمهم (كما يتضمن العديد من دورات التدريب المهني المتاحة في البلدان الأصلية التقليدية مثل الفلبين وسريلانكا)، كان هناك القليل من الاهتمام بتدريب أصحاب العمل ودعم احتياجاتهم. وكشف البحث أن أصحاب العمل بحاجة إلى مزيد من الدعم قبل وصول العامل وخلال الفترة الأولى من الاستخدام، يجب على القطاع تحديد أساليب مبتكرة لتوفير هذا التدريب والدعم. كما ينبغي إنشاء الدورات التي تعلم أصحاب العمل بحقوق ومسؤوليات جميع المعينين. وعلى هذا التدريب أن يستهدف تحديدًا غياب الوعي لدى أصحاب العمل حول أحكام وشروط عقد العمل الموحد. ومن المرجح أن يؤدي التدريب إلى زيادة الإقرار بأن العلاقة القائمة بين صاحب العمل وعمال المنازل المهاجرين هي في المقام الأول علاقة عمل. وعلاوة على ذلك، كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة بين زيادة الوعي بحال عقد العمل الموحد واحترام حقوق العمال المنزليين المهاجرين الأخرى، لسيما حيازة العمال جوازات سفرهم. وبالتالي، يمكن

لملك الفلسطينيين الحق، هذا الإقراام يقلقني». ولعل ما يثير الإهتمام، هو موقف الحكومة اللبنانية حين تؤكد في محالسها الخاصة على عدم إمكانية إدراج العمل المنزلي ضمن قانون العمل، فيما لم يتلفظ بمثل تلك الآراء حتى أصحاب العمل أنفسهم. هذه المواقف التي يعبر عنها أصحاب العمل المستطاعين تسلط الضوء على العنصرية المتفشية داخل المجتمع اللبناني، حيث لا يحق لغير اللبنانيين التمتع بالحقوق الدينية. وفي ما يلي بعض تصاريح أصحاب العمل:

«إن العامل اللبناني لا يتقاضى الحد الأدنى من الرواتب، فكيف ت يريدون لـ «خادمة» أن تقاضي نفس راتب اللبناني؟ لن أدفع لها راتبًا بهذا القدر، ثم أن مبلغ .. \$ ٢٠ يوازي الكثير من المال في بلادها».

«لن يكون عادلاً أن يتساوى اللبناني مع العمال المهاجرين فيتقاضى نفس الراتب».

«إن أولادي الذين هم لبنانيون من أب لبناني وأم لبنانية بالكاد تسدد رواتبهم. فهل تريد لعامل مهاجر أن يتساوی مع أولادي؟ كلا!»

«بالطبع لا! يجب أن تكون الأولوية للعمال اللبنانيين. الناس غاضبون لأن السوريين يخطفون كل الوظائف. والآن تزيد للاثيوبية أو الفيليبينية أن تقاضي الحد الأدنى».

هذه الآراء تشير إلى نقص في الإدراك، ذلك أن قانون العمل يعطي جميع المستخدمين في لبنان (أكان لبنانياً أو أجنبي الجنسية). ومع ذلك، يستبعد قانون العمل نوعين من العمل؛ المنزلي والزارعي.

إن تدفق اللاجئين السوريين نتيجة للنزاع في سوريا أدى إلى تفاقم العدائية التي خربها كل المهاجرون، بما فيها العمال المنزليين المهاجرين. وبسبب مسامية اتفاقيات الحدود بين لبنان وسوريا، فإن السوريين الفارين من النزاع في بلادهم يمكنهم العمل في لبنان من دون الحصول على إجازة عمل (وذلك خلال فترة ٦ أشهر، حيث يمكنهم بعدها الحصول على إجازة عمل سنوية لقاء .. \$ ٢٠). وبسبب حالتهم المتأزمة، يبدى السوريون استعدادهم للعمل لقاء راتب متدرية. ويعبر الشعور اللبناني الشعبي عن قلقه الكبير من المنافسة المتزايدة على الوظائف، وسيؤدي استعداد السوريين للعمل لقاء أجور متدرية إلى خفض مستوى الأجور وطرد المواطنين اللبنانيين إلى خارج سوق العمل. ويعبر أصحاب العمل المستطاعين غالباً عن مواقف عنصرية وكراهية حيال الأجانب، ويبיר لاحقاً رفضه من حقوق للعمال المنزليين المهاجرين على



عامل خطير / مؤشراً لإساعات أخرى. فإذا ما تأكد الأمر، يمكن لمثل هذه المعلومات أن تشكل استراتيجية لتقدير المخاطر إطار عمل تقييم المخاطر تستخدم لمساعدة العمال المنزليين المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام مثل هذا الدليل لتدخل مبكر وأكثر تكثيفاً في علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر. وقد يكون هذا على شكل وساطة أو تحقيقات رسمية.

دلت نتائج البحث المقدمة هنا على أن أكثر من نصف أصحاب العمل المستطلعين يدعمون تغيير نظام الكفالة. وقد ارتفع هذا العدد إلى ثلثي أصحاب العمل المستطلعين بعد أن شرم لهم نظام فئة الاستخدام المبني على أساس التأشيرة، ونظام تسديد التكاليف على القاعدة النسبية. وقد عبر أصحاب العمل بشكل خاص عن دعمهم نهوض بديل يقلل من مستوى مسؤولية صاحب العمل. ومع ذلك، يبقى مثل هذا الدعم متعلقاً بالضمانات المقدمة لأصحاب العمل بحيث لا يخسرون مبالغ مالية كبيرة تحت النظام الجديد. وعليه، لا بد من تطوير مادة إعلامية لرفع الوعي لدى صاحب العمل حيال نماذج الإستخدام العملية غير نظام الكفالة. إن حملات التوعية والمساعدة يمكنها أن تسلط الضوء على مسؤولية أصحاب العمل المذكورة في ظل فئة الاستخدام على قاعدة التأشيرة للعمال المنزليين المهاجرين. وعلى سبيل المثال، لن تحمل تأشيرة عمل العمال المنزليين المهاجرين اسم صاحب العمل، الذي لن يكون مسؤولاً عن تجديد التأشيرة، ولن يطلب إليه الإفاده عن إنهاء العقد أمام السلطات (في حالة ترك العامل المهاجر عمله مثلاً). بالإضافة إلى ذلك، لا بد للحملات ومواد التوعية من أن تشرح كيف يمكن للنماذج البديلة أن تغوص على أصحاب العمل بشكل عادل عن التكاليف التي تكبدها. مثل هذه الحملات يمكن أن يكون لها تأثير قوي على العمال المنزليين المهاجرين في حفظهم بترك عملهم وحرية تحركهم.

يتضمن نظام الكفالة الحالي العديد من القرارات الإدارية والمراسيم الصادرة عن الأمن العام. وفيما يضع النصوص الحاصل في الحماية التشريعية شروط عمل ومعيشة العمال المنزليين المهاجرين في وضع هش، وبالمقابل يمكن الوصول إلى بعض الخطوات الإيجابية دون الحاجة إلى المرور بمجلس النواب إنما من خلال قرارات إدارية. ولا بد من تفسير هذا الأمر على أنه منفعة كبيرة في ظل الظروف السياسية الحالية غير المستقرة في لبنان وتراكيز الحكومات على الأمان الداخلي (الذي زاد من تعقيده النزاع في الجوار السوري). يجب إعداد حملات الضغط والمساعدة لزيادة الرغبة الأمن العام في إصدار القرارات والمراسيم الإدارية التي من شأنها أن تحل مكان نظام الكفالة مع توجيهات لدعم حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية

للتدريب أن يكون له ترتيبات إيجابية بعيدة المدى عن غير أن تكون مقصودة. بالإضافة إلى ذلك، لطالما شكلت القدرة على العمل في إطار متعدد الثقافات مجموعة من المهارات الخاصة، لكن التدريب المحدد أو الوعي المادي تم تطويره بشكل واضح لمساعدة أصحاب العمل على التفاوض حول عامل علاقة العمل.

ومن المتوقع أن يؤدي توفير التدريب المتعدد الثقافات لصاحب العمل خلال فترة الاستخدام الأولي إلى خفض الاحباط والنزاعات. بالإضافة إلى ذلك، وكما العديد من أصحاب عمل العمال المنزليين المهاجرين الذين لم يحدث أن أشرفوا على فريق عمل في السابق، فإن التدريب الأساسي على إدارة الموارد البشرية والمادية لا بد من تطويره لديهم.

ويشير التقرير إلى أن العمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل لم يتوافر لهما معاً سوى توسيعية محدودة عن آليات المساعدة. لذا، يجب القيام بالمزيد من البحث للتأكد من الأسباب التي دفعت بالعمال المنزليين المهاجرين للافادة عن قتل هذه التوعية المتدينية حيال خدمات المساعدة. كما ينبغي على البحث أن يحدد الأساليب الأكثر فعالية لإيصال مثل هذه المعلومات لأصحاب العمل والعمال المنزليين المهاجرين على حد سواء. ومن المتوقع أن تزيد خدمات الوساطة المنزلية لرفع مستوى التوعية حول آليات المساعدة المتاحة، إلا إذا كان مثل هذه الوساطة إلزامية خلال فترة التدريب الأولى. لذا ينبغي تطوير حملات مبتكرة ومواد لتطال جميع أرباب العمل والعمال المنزليين المهاجرين.

السلطات الرسمية

إن على الوكالات اللبنانية المسؤولة عن تأمين اختبار العمال المنزليين المهاجرين شروط العمل والمعيشة العادلة في لبنان. أن تتخذ الإجراءات الضرورية لتحسين تفهم العمال المنزليين المهاجرين، والثقة في قدرتهم لضمان حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين. على السلطات اللبنانية أن تعمل إنطلاقاً من مبدأ مساواة جميع الناس أمام القانون، وتعزيز مثل هذه المفاهيم من خلال عملهم. يجب توفير التدريب لموظفي الأمن الداخلي، والأمن العام، والقضاء، لمساعدتهم في تحديد مهامن العنصرية، والتمييز بحسب الأجناس، والفتوية والعمل على إلغاء ممارساتها.

إساءة المعاملة والاستغلال

إن تحديد اتجاه العديد من الإعتداءات المفترضة ضد العامل المنزلي المهاجر هو في الواقع فكرة مهمة للمنظمات غير الحكومية والمسؤولين الذين يساندون حقوق العمال المنزليين المهاجرين. لذا، ينبغي القيام بمزيد من البحث للتأكد ما إذا كان الدليل حول الإساءة الواحدة أو انتهاك الحقوق بشكل

الخلاصة

يدلّ هذا التقرير بشكل قاطع على فائدة استهداف أصحاب العمل استراتيجياً، في مسعى لتحسين شروط عمل وعيشة العمال المنزليين المهاجرين العاملين في لبنان. وفيما يعمّل العديد من المرافق الخدماتية على زيادة قدرة العمال المنزليين المهاجرين (أكان ذلك في العمل، أو في تعزيز المهارات)، هناك القلة القليلة التي تستهدف أصحاب العمل. وكشف هذا البحث عن رغبة أصحاب العمل الكبيرة في تلقي الدعم خلال فترة الاستخدام الأولى، بحيث يمكن استخدام الرغبة في التعامل مع هذه المرافق كفرصة لزيادة مهارات أصحاب العمل. إن زيادة الوعي بحال الثقافات المتعددة، والمهارات الإدارية، ومعرفة عقد العمل الموحد من شأنه على ما يبدو أن يزيد الإقبال للإطار التنظيمي الحالي، ويساهم علاوة العمل بين صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر.

وكشف هذا التقرير أيضاً عن مواقع مقاومة ومساندة التغييرات في نظام الكفالة بشكل محدد لدى أصحاب العمل. ولا بدّ من أجل التوصل إلى تحقيق حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعملية من التوجّه إلى مشاعر صاحب العمل. وأشار البحث إلى أن أصحاب العمل يدعمون فكرة البديل التي تختلف من مسؤولياتهم، لكنهم أبدوا تخوفهم من التغييرات التي يمكن أن تزيد من مداخل المستخدم، والتالي، وزيادة حقوق الأجانب (لسيما اللاجئين الفلسطينيين والسوريين). فعلى حملات التوعية التوجّه خصيصاً لاصحاب هذه الآراء.

بالرغم من ان تقريرنا هذا يكشف بيانات خطيرة (على سبيل المثال، ٧٧,٩٪ من أصحاب العمل يتجاوزون الواقع الشبوي للعاملة لديهم، ٦,٤٪ ليس لديهم علم بعقد العمل الموحد، ٤,٧٪ يعتقدون ان عاملة المنزل غير أهل للعيش وتحمل مسؤولية نفسها بمفردها)، فمن المرجح أن نسبة كبيرة من أصحاب العمل المسؤولين عن الكثير من الانتهاكات بحق عاملات المنازل يرفضون النقاش في مسألة إلاء شأن حقوق عاملات المنازل المهاجرات.

وركز التقرير على وجهات نظر أصحاب العمل. لكن، هناك العديد من المعنيين الرئيسيين الذين يخولهم دورهم دفع حقوق العمال المهاجرين في لبنان قدماً، ولا بد من فهم هذا الدور بشكل أفضل. فالمسؤولون الحكوميون يملكون القدرة على ضمان اعتبار حقوق العمال المنزليين المهاجرين الحد الأدنى من الحماية المطلوبة وصونها على هذا الأساس. بدل من أن تُتمم هدية على قاعدة استنسابية، كما يجب القيام ببحث يحدد الأساليب الأكثر فعالية في التأثير على المسؤول الحكومي، وتأمين التغيير القانوني

والعملية. علاوة على ذلك، يجب توفير التدريب لأفراد الأمن العام لضمان حصولهم على المهارات التقنية لتصميم وتنفيذ مثل هذه الأنظمة.

ومن المؤكد ان القرارات الادارية الصادرة عن الامن العام لا يمكنها ان تحل مكان التشريع والنصوص القانونية الثابتة والنهائية والهامية لحقوق عمال المنازل.

هذا التقرير يعرض الرابط بين التردد في منه حقوق أكبر وحماية للعمال المنزليين المهاجرين، والمفاوض في حال توسيع نطاق الحقوق فتطال الأجانب الآخرين في لبنان، لا سيما اللاجئين منهم. يجب إطلاق عملية تقييم لتحديد كيفية الرد على مثل هذا المعاذلة. هناك فائدة في توحيد القضايا والمطالب عبر المجموعات المهمشة. لكن، توحيد القضايا يشترط توسيع المطالب بحيث يمكن التقدم ببطء. لكن هذا الأمر يبقى ذات صلة إذا ما فكرنا بـ«أداة» مطالبات حقوق العمال المنزليين المهاجرين بمطالبات حقوق الفلسطينيين في لبنان، نظراً لحساسية هذا الموضوع التاريخية والحديثة.

وقد خلصت نتائج البحث إلى أن أصحاب العمل الشباب هم أكثر دعماً للبدائل عن نظام الكفالة، التي تحمي حقوق العمال المنزليين المهاجرين بشكل أكبر. لذا يجب القيام بمزيد من البحث لتحديد معدل المجموعات الشبابية لدعم الأنظمة البديلة (التي تفيد العمال المنزليين المهاجرين)، بالمقارنة مع السكان الأكبر سنًا. فإذا ما كشفت النتائج عن فارق كبير في مستويات الدعم، فإن الحملات ومواد التوعية لا بد تستهدف أصحاب العمل الشباب لمساندة الحقوق الممنوحة على أساس التغييرات في النظام.

خطاب الرعاية والحماية

ينبغي على الحملات المستقبلية أن تتحدى خطاب الرعاية والحماية المعتمد لتبرير انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين. هذا الخطاب يعتمد الرسميون (في المناسبات الخاصة وال العامة والمؤتمرات الصحفية)، والتيار السائد لدى عامة اللبنانيين، تطبيعاً لمثل هذه المفاهيم. كما يتوجب على الحملات أن ترکز على أن العلاقة بين أصحاب العمل والعمال المنزليين المهاجرين هي أساساً علاقة عمل، وبالتالي فإن الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة يجب أن يراعي جميع المعايير المتبعة في علاقات العمل.

والتنظيمي في الإطار اللبناني. لقد بذل الكثير من العمل مع وكالات الإستخدام في لبنان في مسعى للتخفيف من إقrafهم الإساءات أو التسهيل لها، بما فيها الإتجار، ومع فشل إنفاذ المراقبة الحكومية وأليات الإمتثال، يحتاج الأمر إلى مزيد من التبصر لتحديد كيفية تحفيز وكالات الإستخدام لحماية حقوق عمال المنازل المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، لعبت النقابات دوراً رئيسياً في حماية حقوق العمال. ومع أن المادة ٩٢ من قانون العمل اللبناني تنص على إمكانية انضمام الأجانب إلى النقابات لأنها تمنع عنهم حق التصويت على القضايا النقابية. لذا لا بد من السعي لمزيد من المعلومات حول الدور الذي يمكن أن تلعبه النقابات في دفع حقوق عمل العمال المنزليين المهاجرين في ظل القيود التي تمليها المادة ٩٢.



- لبنان. أوراق المهاجرين الدوليين ٤٨ . برنامج الهجرة الدولية. مكتب العمل الدولي. جنيف .
- جريدةني ، راي .٩..٢. « في ظل الحياة العائلية: نحو تاریخ العمالة المنزليّة في لبنان» مجلة الشرق الأوسط للدراسات النسوية. عدد ٥ (٣) ، ص ٧٤ .١.
- جريدةني ، راي .١٠..٢. دراسة استطلاعية من التحليل النفسي و العوامل الاجتماعية في إساعة معاملة عاملات المنازل المهاجرات من قبل ربات العمل في لبنان. كفى عنف واستغلال . بيروت.
- منتدى المهاجرين في آسيا. ٢٠١٢. موجز السياسات رقم ٢: إصلاح نظام الكفالة (عالية). متوافر على: www.mfasia.org
- فاريا، نيشا .١..٢. الإصلاح البطبيع. حماية عاملات المنازل المهاجرات في آسيا والشرق الأوسط. هيومن رايتس ووتش .
- ولزل، المسيحي. ٢..٢. الديمقراطية الفعالة ، الثقافة الجماهيرية، نوعية النخبة : منظور التنمية البشرية . المجلة الدولية لعلم الاجتماع المقارن (٤٣) ٦٩-٩٨ .
- هامييل، كاثلين .١..٢. الاتجاه بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان. تحليل قانوني. كفى عنف واستغلال.
- هامييل، كاثلين .٢..٢. ورقة سياسية حول إصلاح «نظام الكفالة » لعاملات المنازل المهاجرات . نحو نظام الحكم البديل في لبنان. كفى عنف واستغلال .
- حوري، نديم. عام .١. بدون حماية. كيف فشل النظام القضائي اللبناني عاملات المنازل المهاجرات. هيومن رايتس ووتش .
- حسين، آشاتو. ٩..٢. «استخدام التثليث في البحث الاجتماعي: هل يمكن الجمع بين الأساليب النوعية والكمية. » في مجلة العمل الاجتماعي المقارن.
- منظمة العمل الدولية. ٥..٢. ورشة عمل لرفع مستوى الوعي حول وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. بيروت.
- منظمة العمل الدولية ٢٠١٢. دليل المعلومات لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان . وزارة العمل . جمهورية لبنان. بيروت.
- جييك، تود د. « خلط الأساليب النوعية والكمية: التثليث ، «في العمل في العلوم الإدارية الفصلية ، المجلد . ٤ ، العدد ٤، المنهجية النوعية. (ديسمبر ١٩٧٩)، ص ٦٢-٦١ .
- جريدةني ، راي .٢..٢. عاملات المنازل المهاجرات في بيروت جوك جونسون، ر.، أنتوني أوغوبوزي. ج، وليزا ألف تيرنر. نحو تعريف مناهج البحث المختلطة» في مجلة بحوث المناهج المختلطة . المجلد ١، العدد ٢، نيسان ٧..٢.
- كريسوبل ، جون و. ٣..٢. تصميم البحث : مقاريات الأسلوب النوعي ، الكمي، والمختلط (طبعة ثانية). كاليفورنيا. سام.
- إسيم، سيميل ومونيكا سميث (طبعه). ٤..٢. الأجناس و الهجرة إلى الدول العربية : قضية العمال المنزليين . منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية . بيروت.
- حداد، و.، كارنووي، م.، رينالدي، ر.، وأ.ريجيل. ١٩٩٩. التعليم والتنمية: شواهد لأولويات جديدة. مناقشة أوراق البنك الدولي. واشنطن: العاصمة

