

# نظام الكفالة من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً

بحث قامت به



بتمويل



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confederation suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

بدعم

**DANISH  
REFUGEE  
COUNCIL**

## تصميم و تنفيذ البحث مؤسسة انسان



## بتمويل التعاون السويسري للتنمية



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

## بدعم المجلس الدنمركي للاجئين



# نظام الكفالة؛ من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً

Copyright © 2014 Insan Association

حقوق النشر، مؤسسة إنسان ٢٠١٤

## الناشر:

– مؤسسة إنسان

## المقابلات:

– راوند عيسى

– عبير جواد

– كريستيل تابت

– يارا شهيد

– فاطمة المصري

– نوال رمضان

## مراجعة الأبحاث السابقة وصياغة التقرير:

– جينا سيدر

– ماريللا أكونا

– رلى حاماتي

– سمنتا هات

## SPSS إدخال بيانات وتحليلها:

– رلى حاماتي

– زينة رويهب

## التنقيح باللغة الانكليزية:

– لارا هوفسبيان

## التنقيح باللغة العربية:

– لالا ارابيان

– شارل نصرالله

– نسرين دبيان

## الباحث الرئيسي والمنسق:

– سمنتا هات

## ترجمة النص الى العربية:

– جورجيا حداد

## التصوير الفوتوغرافي:

– كلير باتار

## صورة الغلاف:

– أزالش جبريس

## التصميم:

– لوسي مومجيان

## الإشراف العام،

## التوصيات و المراجعة النهائية:

– شارل نصرالله

– لالا ارابيان



## المقدمة

منذ سنوات عديدة بدأ الاعلام الدولي بتناول موضوع عاملات المنازل الاجنبيات في لبنان، بعدما عملت مؤسسات من المجتمع المدني اللبناني و الدولي ومنهم مؤسسة انسان لتسليط الضوء على هذا الملف الذي يحمل في طياته الآف الانتهاكات المرتكبة بحق فئة من أكثر الفئات استضعافاً. فهنّ نساء، وهنّ اجنبيات، وهنّ من الأقليات، وهنّ فقيرات، وهنّ ضعيفات، وهنّ تنتمين الى مجموعات عرقية موضوع تمييز عنصري في مجتمعنا؛ فهنّ من اجتمعت فيهنّ كل شروط الاستضعاف فسهل علينا، رجالاً و نساءً، أفراداً و مؤسسات و جهات رسمية إستباحة كل حقوقهنّ عن قصد أو عن جهل.

لا شك أن النقاش في هذا الموضوع في لبنان قد تطوّر و تقدّم تقدّماً ملحوظاً. فانتقل من أحاديث خجولة في مراكز بعض الجمعيات الحقوقية الى مادة اعلامية دسمة ناصرة تارةً أصحاب الحقوق و دعمت طوراً المعتدين. بنسب الاعلام كثيراً الجرائم التي أودت مراراً بحياة نساء عاملات في منازل في لبنان. و ضُخّم كثيراً الاعلام أحداثاً منسبت حقوق أصحاب العمل. و كثيراً ما لم يتردّد الاعلام عن الاساءة الى مجتمعنا بالتعميم. انتقل الموضوع من مادة اعلامية الى مداولات رسمية بغية قونة العمل في المنازل في لبنان. و رغم أننا لم نصل بعد الى مرحلة القونة إلا أنّ العديد من الدراسات و الابحاث و مشاريع القوانين وضعت على طاولة بحث الرسميين. خلال السنوات الطويلة التي أمضتها مؤسسة انسان في الدفاع عن حقوق عاملات المنازل في لبنان، تمكّنا و بالتعاون مع شركاء كثر من لبنان والعالم، من توسيع حلقة الحوار و البحث حول هذا الموضوع لتشمل من يمثلن العاملات من بينهنّ.

و اليوم يأتي هذا البحث الذي قام به فريق عمل مؤسسة انسان و الذي يحمل عنوان: «نظام الكفالة، من وجهة نظر أصحاب العمل أيضاً» ليكون أوّل ما ينشر في هذا الموضوع موثقاً آراء عدد غير قليل من أصحاب العمل المنزلي في لبنان فتكتمل معهم حلقة الحوار الوطني حول حقوق وواجبات عاملات المنازل الاجنبيات في لبنان. هذه الدراسة أيضاً هي يد ممدودة لأصحاب العمل لأنهم هم أصحاب القرار برفع شأن الانسان في لبنان، لأنهم هم فقط المعنيون بسمعة لبنان في العالم. لأننا نحن أصحاب العمل ولأن الوقت قد حان لانهاء وضع جائر لا نقبل أن نكون ضحيته بعد، فالامر لنا.

المدير المؤسس  
شارل ج. نصرالله  
مؤسسة إنسان



- مؤسسة إنسان
- شكر وتقدير
- ملخص تنفيذي
- 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
- ٥-٢-١ العيش المستقل
- ٥-٣ حل النزاعات
- ٥-٤ نظام الكفالة
- ٥-٥ بدائل عن نظام الكفالة
- ٥-٦ 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

ويعود مشروع البحث هذا إلى عمل دؤوب قام به فريق العاملين والمتطوعون في مؤسسة إنسان. وقد ساهمت جينا سيدر في دراسة مرجعية شاملة التي شكلت أساس الإستبيان. 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 عدائية لدى الأشخاص. وقد عملت كريستيل ثابت بلا كلل على تدريب ومساندة الذين أجروا المقابلات. كما قامت ماريلا أكونا بإعداد وتحرير مسودات التقارير بكل دقة. كما وضعت زينة الرهيب الإستبيان (الإستمارة) وفق صيغة SPSS (برنامج التحليل الإحصائي)، وأدخلت بعض البيانات. وقامت رولا حماني بادخال البيانات بكل عناية في هذا البرنامج وأعدت وحررت مسودات التقارير. وساهم شارل نصرالله وللا أرابيان بتطوير التوصيات والتنسيق والإشراف على مشروع البحث. وقامت سامنتا هوت بتنسيق مشروع البحث، بما فيه تصميم المنهجية، وتحليل النتائج، وتطوير التوصيات وإعداد التقرير النهائي.

تقوم مهمة مؤسسة إنسان على حماية و دعم حقوق الأفراد الأكثر ضعفاً وتهميشاً، وهي تسعى لتطبيق مهمتها عبر خدمة شاملة تقدمها من خلال التعليم، وخدمات المعالجة النفسية والقانونية، والمساندة والبحوث. وقد قام بهذا المشروع فريق البحث والمساندة في المؤسسة. ويسعى هذا القسم للتأثير على البنى والهيكليات التي لا توفر للأفراد الحق للوصول الى حقوقهم الإنسانية والتمتع بها. لذا، ترى مؤسسة إنسان أنه لا بدّ من إلغاء نظام «الكفالة» المعمول به وليس العمل على إصلاحه، بل واستبداله بالمعايير الدنيا الواردة في اتفاقية العمل الدولية لعمال المنازل (١٨٩)، بما فيها إدراج العمال تحت قوانين العمل المحلية المرعية الإجراء. لكن، مؤسسة إنسان تعي بطء مثل هذه التحولات، لذا لا بدّ من خطوات تتخذ في هذه الأثناء للحدّ من الضرر الذي يعاني منه عمال المنازل المهاجرين.

## شكر وتقدير

يعرب فريق البحث عن إمتنانه حيال أرباب العمل والعاملين، أنتم الذين شاركنم في هذه الدراسة. فهي لولا انخراطكم الجدي فيها لما كانت ممكنة. ونأمل ألا تذهب مشاركتكم هذه سدى وأن تسهم هذه الدراسة





والعامل على حد سواء لا يملكان سوى فكرة محدودة عن الدعم الرسمي المتوافر 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 اعتقادهم بوجوب قدرة عمال المنازل المهاجرين على العيش خارج أكنة عملهم إذ يؤثر ذلك سلباً على شخصية العامل. ثم هناك ١٣٪ أفادوا عن عدم اعتقادهم بقدرة العمال المنزليين المهاجرين على العيش مستقلين. هذه الأراء تعبر جلياً عن النزعة العنصرية التي ترى في العمال المنزليين المهاجرين مجرد أشخاص ضعيفة وعرضة للتأثير السلبي الخارجي. هذه التصورات غالباً ما تخفي أجندة صاحب العمل في مراقبة العامل المنزلي المهاجر.

إلا أن شريحة كبيرة من أجوبة أصحاب العمل بنسبة ٥٥,٨٪ جاءت تؤكد على وجوب تغيير نظام الكفالة. وهذه النتائج تدل بشكل كبير على أن نظام الكفالة كثيراً ما يرهق كاهل أصحاب العمل. وزادت نسبة دعم اعتماد تغييرات في نظام الكفالة لتسجل ٧٥٪ حين علم أصحاب العمل المستطلعين بوجود بديل لهذا النوع من الاستخدام قائم على أساس التأشيرة والتعويض عن رسوم الإستقدام في حال الإنهاء المبكر للعقد بطلب من العامل المنزلي المهاجر. وأكد ٣٤,٥٪ من أصحاب العمل على أن هذا النظام سيكون أكثر فعالية وتفضيلاً لدى أصحاب العمل (خاصة وأنه يضمن حماية اسهامات صاحب العمل المالية).

وأشارت شريحة واسعة من المستطلعين بنسبة ٧٧,٩٪ إلى عدم دعمهم إدراج العمال المنزليين المهاجرين في قانون العمل اللبناني. ولعل ارتفاع معدل المعارضة لإدماج العامل المنزلي المهاجرين ضمن قانون العمل اللبناني يعود للإعتقاد الخاطيء بأن الاجانب غير مشمولين أساساً في قانون العمل، أكثر مما هو استبعاد العمل المنزلي كفتة من فئات العمل. هذا المفهوم الخاطيء أدى بأصحاب العمل للربط بين توسيع حقوق العمل للعمال المنزليين المهاجرين وتوسيع حقوق غيرهم من الأجانب، لسيما اللاجئين الفلسطينيين والسوريين. فلا بدّ من التصحيح هذا المفهوم الخاطيء قبل تأمين دعم إدماج العمل المنزلي في قانون العمل اللبناني.

## مقدمة

هناك حوالي ٢٥٠,٠٠٠ 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

يشكف التقرير التالي عن موضوعين رئيسيين. معرفة أصحاب العمل وعمال المنازل المهاجرين الحقوق الممنوحة بموجب الإطار القانوني الحالي للعمل؛ وكيفية الوصول إليها؛ موقف أصحاب العمل من نظام «الكفالة» والبدائل المحتملة. ويستند هذا التقرير إلى دراسة تجريبية قامت بتكليف من منظمة كفى في العام ٢٠١٠ 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 كتب لمعرفة مدى دعم أصحاب العمل لبدائل لنظام الكفالة من «الممارسة الواعدة».

اعتمدت منهجية البحث إدراج العينات المأخوذة من الباب إلى الباب. وكان مجموع عدد المستطلعين الذين أجريت معهم المقابلات ٢٥ شخصاً، حيث شكل أرباب العمل ٨٠٪ منهم. أما نتائج التقرير الرئيسية فكانت كالتالي:

٧٧,٩٪ من أرباب العمل أفادوا أن العامل المنزلي المهاجر العامل لديهم لا يملك جواز سفره. وهذا ما يتفق مع نتائج تقرير منظمة العمل الدولية الذي قامت به في العام ٢٠٠٥. ولعل استعداد أرباب العمل لمصادرة جوازات سفر عمال المنازل المهاجرين يعود لرغبتهم في مراقبة تحركات العمال للحد من قدرتهم على ترك العمل، لما يتكبدون من رسوم جديدة يدفعونها لدى استقدامهم واستخدامهم عامل جديد. هذه المخاوف لدى صاحب العمل لا بدّ من تبديدها على ما يبدو قبل التوصل إلى العديد من حقوق عمال المنازل المهاجرين. وأفاد ثلثا عمال المنازل المهاجرين تقريباً ممن قابلهم 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، علماً أنهم على غير بيئة من الأحكام والشروط المنصوص عليها. لذلك، وبالنظر إلى اختلال التوازن القوي بين صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر، يمكن التكلم عن إمكانية توقيع العامل العقد المذكور تحت الإكراه. ثم أن ٤٠,٦٪ من أجوبة أصحاب العمل تدلّ على أنهم لم يعلموا أن الوثيقة التي تم التوقيع عليها أمام الكاتب العدل هي عبارة عن عقد استخدام، ولم يعرفوا بالأحكام ولا بالشروط المنصوص عليها. ما يدفع إلى التساؤل عن شرعية هذا العقد. وكشف التقرير أن صاحب العمل



الريفية والسوريين، وتحول في العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي إلى الأكراد، وفي العام ١٩٤٨ إلى لاجئي المخيمات الفلسطينية، وفي العام ١٩٦٠ إلى النساء المصريات اللواتي وصلن لبنان عبر سوريا (حيث تغاضى اتفاق اندماج بين البلدين عن حرية تنقل العمال بين البلدين) (جيرديني ٢٠٢٢). هذه المساعدة المنزلية أتت في الغالب على شكل فتيات شابات قادمات من عائلات ريفية عربية يجمعن المال من رواتب بناتهن، على قاعدة سنوية إلى حين زواجهن. هذه العاملة المنزلية كان ينظر إليها على أنها مساعدة أكثر منها عاملة، فيصار إلى تعليمها، ودمجها في المجتمع، وتربيتها كفرد إضافي في العائلة كما لو كانت إحدى النسيات. وكانت العلاقة محكومة 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 لبنان، وفي خضم توترات الحرب الطائفية العنيفة، وفي انعدام عامل الثقة زاد التردد في استخدام عمال محليين. وتحول لبنان بالتالي إلى سريلانكا، والفلبينيين، وأثيوبيا للملا الفراغ، وهي كانت عمالة تصدر أصلاً إلى دول الخليج. (جيرديني- 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

من العمال المنزليين عرضة للممارسات الإستغلالية. إن الإطار القانوني والاجتماعي الذي يحكم شروط معيشة وعمل العمال المنزليين في لبنان يعكس النزعة لإخضاع وتهميش النساء في لبنان. فالقانون اللبناني على سبيل المثال لا يسمح للنساء بأن تمنح الجنسية لأولادهن، ولا يعترف بالإغتصاب بين الزوج والزوجة. وبالتالي، فإن 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 وجيهاً بالأحرى لاعتماد تنظيم مشدد في هذا الشأن. فالظروف التي ترافق العمل المنزلي لا يمكن للعامة التدقيق فيها، لذا فهي تتعلق بالمراقبة الحكومية وآليات الامتثال لتأمين الحد الأدنى من الالتزامات. بالإضافة إلى ذلك، قد جرت العادة على استبعاد العمل المنزلي من الناتج المحلي الإجمالي وغيرها من التقديرات الاجتماعية المنتجة باعتباره العمل «الطبيعي» للمرأة، فلا يتطلب مهارة أو تعويضاً مالياً. إن أثر السلوكيات الذكورية في العمل المنزلي يزيد من الحاجة إلى وضع أنظمة يرفع هذا القطاع. ثم أن العنصرية المتفشية داخل المجتمع اللبناني حياّل دول الجنوب الكرة 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



يرسخ نظام الكفالة في لبنان انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعمالية. لما كانوا هم أنفسهم منفذو «نظام الكفالة»، فإن أصحاب العمل الأفراد يحتلون موقعاً يخلوهم القيام بمراقبة فائقة على العمال المنزليين المهاجرين. ويتطلب نظام الكفالة أن يعتمد العمال المنزليين المهاجرين على أصحاب عملهم ليس فقط بالتمسك بعقد العمل والمحافظة على وضعهم القانوني في البلاد، بل وأيضاً بمسكنهم، ومأكلهم، وعنايتهم الطبية، وضرورياتهم الأخرى. هذه التبعية تعززها 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 الاتصالات والتحركات من قبل أصحاب العمل، يجعل من معرفتهم خيارات التعديل المتاحة لهم، أمراً يصعب تجاوزه. (هاميل ٢٠١١:٤٢). بالإضافة إلى ذلك، لا يتمتع العمال المنزليين المهاجرين إلا بحيز ضيق يصاهم بطرق التصحيح الممكنة. وأفاد تقرير أعدته منظمة «هيومن رايتس واتش» في العام ٢٠١٠ حول القضايا الجنائية التي رفعها العمال المنزليين المهاجرين ضد أرباب عملهم، أن هذه القضايا استغرقت ٢٤ شهراً لإنهائها. فالشكاوى المدنية ضد الانتهاكات كالأرواتب غير المدفوعة، تستغرق عادةً بين ٢١ و٤٥ شهراً. أما الشكاوى المرفوعة أمام محاكم العمل (حيث البت فيها أسرع مبدئياً بسبب إجراءاتها الأكثر بساطة)، فهي تستغرق ٣٢ شهراً كمعدل وسطي. (حوري، ٢٠١٠). وفي هذه الأثناء، لا يملك العمال المنزليين المهاجرين عملاً شرعياً، ولا إذن بإقامة، لذا يبقون في عهدة الوصاية الجزائية (كمركز احتجاز المهاجرين الذي يشرف عليه الأمن العام، أو مزود الخدمات الذي يملك مذكرة تفاهم مع الأمن العام، أو مأوى السفارة) (حوري، ٢٠١٠). وهناك القليل من خدمات الوساطة غير الملزمة والأقل تداخلاً المتوافرة لأصحاب العمل والعمال المنزليين المهاجرين. وعند الطلب، يوفر العديد من المنظمات غير الحكومية الوساطة، لكن مثل هذه الخدمات عادةً ما تكون خارج التفويض الرسمي، وهي بالتالي تتوافر على قاعدة الخصوصية والتقدير. إن الطبيعة المخفية للعمل المنزلي وقلة الامكانيات لتسوية النزاعات لصالح العمال، يعطي أصحاب العمل فرصة لا مثيل لها لمخالفة واجباتهم القانونية وانتهاك الحقوق القليلة للعمال المنزليين المهاجرين الممنوحة لهم في ظل القوانين المرعية الإجراء. هذه الظروف ترجمت في حالات واسعة النطاق من سوء المعاملة، بدءاً من مصادرة جوازات السفر، إلى الرواتب غير المدفوعة، وانتقاص ساعات الراحة وأيام العطلة، والتحرش الجسدي، و/أو الكلامي.

العمل تحولوا هم أيضاً، واستمروا في تفضيلهم عمال المنازل المستقدمين من الخارج لسببين أساسيين. الأول، إن عمال المنازل المهاجرين أكثر عرضة للاستغلال. فليس لأصحاب العمل أي التزام حيال أسرهم، فهم أقل علماً بحقوقهم، ومن غير المرجح بالتالي أن يسعوا للتصحيح القانوني. أما السبب الثاني، فيعود إلى أنهم يعملون لقاء أجر أقل، الذي قد يبلغ أحياناً ربع الحد الأدنى المحلي للأجور.

وبسبب تدفق العمال المنزليين المهاجرين من خارج الدول العربية، فقد وصم العمل المنزلي، بالإضافة إلى اعتباره أصلاً فئة أدنى، بالعنصرية العرقية التي أصبحت الصفة الملازمة لمثل هذا العمل. فالعنصرية العرقية ساهمت في اعتماد سلوكيات كراهية الأجانب، التي ظهرت بوضوح في مستوى الأجور الذي يختلف باختلاف الجنسية (عبد الرحيم، ٢٠١٠). ويتقاضى عمال المنازل الفلبينيين الرواتب الأعلى في لبنان، فيما يتقاضى العمال البنغلاديشيون الأجور الأدنى، وتترواح بينهما رواتب السريلانكيين، والنيباليين، والأثيوبيين. أما معيار الفارق في الراتب وتفضيل بعض الجنسيات فيعود في أذهان الناس إلى عامل الذكاء والطاعة، وتكلم الإنكليزية أو الفرنسية، ولون البشرة. أما خلف التفصيل العنصري الذي يترجم في الرواتب، فهناك في البيوت أشكال مختلفة للعنصرية وكراهية الأجانب. فلدى وصول العامل المنزلي المهاجر، يصّر بعض أصحاب العمل على تعليمهم «العناية الصحية الملائمة»، وهي في الغالب طرق مهينة للغاية تتمثل في الإصرار على تنظيفهم بالفرك من أعلى الرأس إلى أخمص القدمين، أو بقص شعرهم. ويظهر التمييز العنصري ضد العمال المنزليين المهاجرين من أصحاب البشرة الداكنة عندما يسمح أصحاب العمل لأولادهم بالتعامل مع العاملة المنزلية داخل البيت بقولهم «يمكنكم أن تفعلوا بها ما تريدون»، أو تبرير سلوك الطفل بالقول أنه «لم يعتد على مظهرها». فالجنس، والعرق، والوجه «الخفي» لمكان لعمل، كلها عوامل حقيقية تزيد من خطر الاستغلال والإساءة إلى العمال المنزليين المهاجرين في لبنان.

إن الإطار القانوني الذي يحكم شروط معيشة وعمل العمال المنزليين المهاجرين في لبنان يؤدي إلى تفاقم هذه الهشاشة بدل أن يقلل منها. فبالنظر إلى العمل المنزلي في البيوت الخاصة الذي لا يخضع لأنظمة الأعمال الأخرى، وتفضيل العمال المنزليين الأجانب، فقد استبدل قانون العمل بنظام يرفع شروط معيشة وعمل العمال المنزليين المهاجرين. هذا النظام (المعروف بنظام الكفالة) يربط إقامة وإجازة عمل العمال المنزليين المهاجرين بصاحب عمل واحد. وفيما يعمل مثل هذا النظام في العديد من البلدان الأخرى إلى جانب آليات أخرى تحمي حقوق القوى العاملة المهاجرة (كقوانين العمل المحلية)،

العمال المنزليين المهاجرين الأساسية، بما فيها الحق في استقالتهم من العمل وحرية تحركهم، يمنحهم في المقابل عددا من الحقوق المهمة، كالحق في فترات الراحة وأيام العطلة. ومن المتوقع أن يؤدي الدعم، والتوجيه والإعلام المناسب، بأصحاب العمل والمستخدمين للعمل على تفعيل هذه الحقوق. وتهدف هذه الدراسة لتوفير نظرة معمقة تتدخل وتعالين الفترات التي تتزايد فيها الضغوطات وترخي بثقلها على علاقة العمل، كما تسعى إلى تحديد مستوى الوعي لدى صاحب العمل والمستخدم حيال خدمات الدعم المتوفرة. هذه المعرفة يمكنها التبليغ بتقديم الخدمة المستهدفة والمعدة لدعم علاقة الاستخدام، فتحسّن 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 وانتهاكات الحقوق.

وبعد، فإن النتائج المبينة في هذا التقرير يمكنها إعلام الحملات الهادفة، والمعدة لرفع مستوى الدعم القائم لدى صاحب العمل لإصلاح نظام الكفالة، وتحديد الفرضية التي يعارض صاحب العمل على أساسها الإصلاحات المنشودة. وقد دلت تقييمات الحملات السابقة على أنها لم تلق صداها لدى أصحاب العمل، وهي بالتالي لم تعزز دعم حقوق العمال المنزليين المهاجرين كما كان متوقعا. فعلى الحملات المستقبلية، كي تكون فعالة أن تتوجه 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 المتبعة في دول أخرى والتي أثبتت نجاحها في حماية حقوق أصحاب العمل والعمال على حد سواء. فمثل هذه النتائج، لا بدّ من دمجها في الحملات المقبلة إذا ما كانت شروط معيشة وعمل العمال المنزليين المهاجرين في لبنان تحتاج التحسين.

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

## النهجية

هذه الدراسة، قام بها فريق متخصص من ٦ باحثين، أجروا خلالها مقابلات مع ٢٥٠ محيب، واستمرت فترة شهر، وذلك في ٩ مناطق مختلفة من جبل لبنان وبيروت.

## اختيار المقابلات وتدريبهم

خضع المقابلون لورشة عمل دامت نهارا كاملا، وغطت

تفتقر وجهات نظر أصحاب العمل من نظام الكفالة أو البدائل المقترحة إلى معلومات. ففيما أصحاب العمل هم المستفيدون الأولون من العلاقة غير المتكافئة التي تصبغ نظام الكفالة، إلا أنهم يساهمون عن غير طوع ومعرفة بالظلم الهيكلي. فليس 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 والتزاماتهم كأرباب عمل، حيث من المتوقع أن يكون أصحاب العمل أكثر وفاء بالتزاماتهم لو كانوا على بينة مما كانوا عليه. ومع مزيد من فهم نظام الكفالة وبدائله، 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 يبدو تأمين حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعمالية (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 نادرا. فهم غائبون كليا 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 الحالية ودعم أو رفض الموافقة على الأنظمة البديلة. ففي العام ٢٠١٠، كلفت منظمة كفى (منظمة لبنانية غير حكومية) بوضع تقرير تجريبي حول سلوكيات أصحاب العمل العامة وممارساتهم حيال العمال المنزليين المهاجرين. وقد أكدت في هذه الدراسة تصورات أصحاب العمل حيال أدوارهم المناسبة ومسؤولياتهم إزاء أصحاب المصلحة المعنيين. وقد ثرت هذه الدراسة وجهات نظر أصحاب العمل حول عدد من البدائل لإطار التنظيمي الحالي. وقد بني البحث الذي يحتويه هذا التقرير على دراسة كفى التجريبية، كما وفر اعتبارا لشعور صاحب العمل أكثر حداثة وتفصيلا (عبد الرحيم ٢٠١٠).

## 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 مواقع مقاومة، أو دعم بدائل نظام الكفالة لدى صاحب العمل، بهدف القيام بمزيد من الضغط وحملات التوعية مستقبلاً. وفي حين، يحرم نظام الكفالة العديد من حقوق

والآراء الحساسة، وذلك لزيادة موثوقية/أمانة البيانات المجموعة والتخفيف من التغطية المتحيزة. تم وضع الاستمارة الإستبائية بلغتين. وقد طورت أدوات البحث بالإنكليزية، ومن ثم ترجمت إلى العربية والفرنسية. وتم اختبار الإستبيان مسبقاً مع السكان المستهدفين للتحقق من معناه اللغوي، وتسلسله، وهيكلته. وقد أجريت التغييرات الضرورية كما كان مطلوباً. وهذا ما يؤمن 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 ٨٠ % لأجوبة صاحب العمل. وبالنظر إلى الحصة، فقد تم أخذ عينات طبقية غير متكافئة لتحديد المشاركين. هذا الأسلوب الإحصائي في أخذ العينات تم استخدامه لتأمين المحافظة على صلاحية البحث الخارجية (القدرة على تعميم 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 المشاركين في كل مجموعة قد اتخذ بطريقة عشوائية على الرغم من ذلك.

أعلم المقابلون بوجوب الشروع بعملهم في الشارع الرئيسي في الضاحية المعتمدة، واختيار اتجاه بشكل اعتباطي، ومقاربة كل ثالث منزل أو مبنى سكني في ذلك الشارع. ولاحقاً، تلقوا معلومات بالاتجاه صوب كل شارع على اليسار، حتى متى وصلوا إلى محيط الضاحية، تلقوا تعليمات بالعودة إلى الشارع الرئيسي، وتكرار المسار مجدداً (مستعدين الشارع السابق من إمكانية اختيار الاتجاهات 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 المرمزون كانوا على توافق. ولاحقاً، 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 (التكريرات، 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» المرتج.

### اعتبارات أخلاقية

في مسعى لتأمين معاملة أخلاقية للمساهمين

معلومات خاصة بالاستمارة (الإستبائية)، كما ومبادئ حقوق الإنسان الأساسية، ومعلومات خلفية عن نظام الكفالة. وقد أبلغ المقابلون بضرورة الحاجة للمحافظة على الحياد وتجنب مظهر التواطؤ مع وجهات نظر المجيب، والامتناع عن طرح أسئلة، ريادية تلقينية، وإدارة الإستمارة وكأنها وثيقة من دون إجراء أي تعديل لفظي فيها لتأمين مقارنات هادفة بين الأجوبة. كما تمت مناقشة التوجيهات المتعلقة بالأخلاقيات والسلامة.

### جمع البيانات

استخدمت عبر مسار هذا البحث، دراسة ذات منهجية مختلطة (نوعية وكمية). وقد عزز تصميم هذه الدراسة ذات المنهجية المختلطة من صحة نتائج البحث (حسين ٢٠٠٩). واستخدمت البيانات النوعية للمساعدة في تحديد المواضيع والنزعات الناشئة. تم تجميع البيانات الكمية للحد من الوقت المطلوب في إتمام الاستمارة الإستبائية، ما يزيد من احتمال رغبة المستطلعين بالمساهمة. إن تحديد اتجاه بيانات الكميات والنوعية تسهل في تحديد التقارب بين العديد من الأجوبة. لذا، تزيد مقارنة المنهجية المختلطة من تعميم نتائج البحث. (مراجعة بورك وآل ٢٠٠٧: ١٢٩).

صممت إستمارات إستبائية منفصلة للعمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل. وركزت إستبيانات العمال المنزليين المهاجرين على شروط معيشتهم وعملهم الحالية، ومعرفتهم حقوقهم، وآليات الدعم المتوفرة. 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 ٨٠ % من أجوبة أصحاب العمل، و ٢٠ % من أجوبة العمال المقيمين قد تقرر اعتمادها منذ بداية مسار البحث.

وقد جرت المقابلات في بيروت وفي جبل لبنان، حيث استهدفت فيهما ٩ ضواحي. وتم اختيار هذه الضواحي لزيادة احتمال تمثيل عدد من خصائص الديموغرافية الاجتماعية، بما فيها الأديان المختلفة، والمواقع الاجتماعية الاقتصادية.

بالإضافة إلى ذلك، لا بد من الإشارة إلى الحالة الأمنية غير المستقرة في لبنان حين أجريت المقابلات والتي شكلت عاملاً 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

لبنان، استوجبت إقامة نقاط تفتيش دائمة عند مداخل المدن والقرى الرئيسية. كما جرت العادة على إقامة نقاط تفتيش مؤقتة عبر البلاد. وقد فُوض الضباط في مثل نقاط التفتيش هذه السؤال عن الأوراق الثبوتية بما فيها إجازات العمل والتأشيرة. وتنص المادة ٣٦ من قانون الأجانب الصادر في العام ١٩٦٢، على أن الأجنبي الذي يعثر عليه من دون مستندات عمله يخضع للغرامات والسجن. فمن ضمن اختصاص هؤلاء الضباط أن يحتجزوا من لم يستطيعوا إثبات حيازتهم إجازة صالحة لبقائهم في البلاد. وعليه، فقد أفاد ٦٢،٥ ٪ من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أن إجازات عملهم وإقامتهم لم تكن في حوزتهم، فيما صرح ٩،٠ ٪ من الذين أفادوا عن عدم حيازتهم إجازات عملهم وإقامتهم أنها كانت بحيازة صاحب عملهم. كما، أفاد ١٠،٠ ٪ 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 للتهور بسرعة ودون سابق إنذار، كان لا بدّ للأجانب أن يحتفظوا بجوازات سفرهم على الدوام، طلباً للدعم القنصلي في هذه الأوقات من جهة، أو لإجلائهم عن البلاد متى دعت الضرورة. لكن ٨١ ٪ من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا أنهم لا يملكون جوازات سفرهم، فيما أقر ٩٢ ٪ من العمال المنزليين المهاجرين أنهم لا يحتفظون بجوازات سفرهم بل هي بحوزة صاحب عملهم، و جوازات سفر ٨ ٪ منهم ما زالت بحوزة كفيلهم الذين لا يعملون لحسابه/كفيل سابق. وفي المقابل، اعترف ٧٧،٩ ٪ من أصحاب العمل المقابلين أنهم يحتفظون بجواز سفر العامل المنزلي المهاجر العامل لديهم.

أفاد ٤٧،٣ ٪ من أصل ٧٧،٩ ٪ من أصحاب العمل المستطلعين أنهم صادروا جواز سفر العاملة المنزلية المهاجرة لديهم بهدف منعها من «الهرب» أو الترك؛ وبالتالي حماية استثمارهم المالي. بالإضافة إلى التكاليف المدفوعة إلى وكالات الاستخدام لتسهيل عملية الاستقدام، يفرض القانون الكفالات لتغطية تكاليف التأمين الصحي، والنفقات المعيشية، وبطاقة سفر العودة، وتجديد الإقامة وإجازة العمل، وغيرها من الرسوم الإدارية. وتصبح 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 ٧١ ٪ من صاحبات العمل يعتقدن أن من حقهن الحد من تحرك العاملة المنزلية المهاجرة التي تعمل لديهم (م.ع.د. ٢٠٠٥:٣٣). وقد أظهرت مستويات التقارير المماثلة بين هذه الدراسة وبين تلك التي قامت بها منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠٥، أن الحملات التي إعّدت لتحسين حقوق عمال المنازل المهاجرين قد فشلت في معالجة

تم تزويد جميع المقابلين بوثيقة مفصلة عن هدف البحث ومعلومات الإتصال بمؤسسة إنسان قبل البدء بالمقابلة. وقد تلقى المقابلون معلومات بضرورة ضمان فهم المشاركين المناسب أغراض البحث والموافقة الشفهية 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 الربط 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 العديد من العوامل، (بما فيها الحالة الأمنية غير المستقرة، ولكن أيضاً تقييدات الوقت والموارد)، كان من الضروري حصر البحث في العاصمة والمناطق المدنية الرئيسية المحيطة. 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 تجلّى في عدم رغبة أرباب العمل في المساهمة في المسح الذي أجري من الباب إلى الباب. وأفاد المقابلون أنهم طردوا من المباني، وتعرضوا للتحرش الكلامي، أو منع عليهم الدخول بكل بساطة.

ومتى منح حق المقابلة، كان المستطلعون متحفظين عامة. وأفاد المقابلون أن أصحاب العمل تردّدوا خاصة في الإجابة على الأسئلة المتعلقة بكيفية إدارة النزاع مع مستخدميه. فكان على المقابلين تكرار السؤال مرات عديدة في مجرى المقابلة قبل أن تتوفر الإجابة عليه.

وقد اشتكى العديد من أصحاب العمل من طول الإستمارة الإستبائية، فبدوا نافذي الصبر وعدائيين عند الإجابة على بعض الأسئلة الأخيرة. وقد عبروا مراراً عن مواقف عنصرية وكراهية تجاه الأجانب في الردود على العديد من الأسئلة ذات الصلة. وقد تطلب الأمر مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية تحلى بها مقابلونا لتأمين نقلهم بحيادية.

## نتائج البحث

### النوراق الثبوتية

إن حيازة المستندات القانونية هو أمر مفروض وذلك لعدد من الأسباب. فالحالة الأمنية غير المستقرة في

المال» (هاميل ٢٠١١: ٢٦).

وفي دراستنا هذه، أكد ١٩,٥ ٪ من أصحاب العمل الذين أفادوا باحتفاظهم بجوازات سفر عمالهم المنزليين المهاجرين، أنهم يفعلون هذا بدافع المسؤولية عن عمالهم. وكان تقرير منظمة كفي في العام ٢٠١٠، المذكور سابقاً، قد أشار إلى الأمر لأن نظام الكفالة المتبع يجعل من أصحاب العمل مسؤولين عن عمالهم المنزليين المهاجرين، فيشعر هؤلاء بأنهم ملزمين برفض حقوق العمال المنزليين الأساسية كي يحموا أنفسهم من التبعات القانونية أو المالية التي تترتب عن أعمال عمالهم المهاجرين.(عبد الرحيم ٢٠١٠: 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 البتية، أو القانونية، أو السمعة الاجتماعية) شعور أصحاب العمل بحقوقهم في حرمان عمالهم المنزليين المهاجرين من حقوقهم الإنسانية والعمالية الأساسية. كما صرح ١٤,٢ ٪ من أصحاب العمل المستطلعين أنهم يحتفظون بجواز سفر عاملهم المنزلي المهاجر بتوصية من الأمن العام، أو من وكالة الإستخدام، أو الإثنين معاً. وفي السابق، كان الأمن العام يسلم جواز سفر العمال المنزليين المهاجرين مباشرة إلى كفيهم عندما يصطحبهم من المطار. وعلى الرغم من التخلي 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 (حياة جواز سفرهم، وإجازات عملهم) إلى أن تتم معالجة هذه المخاوف بالشكل المناسب.

٢٢,١ ٪ من أرباب العمل المستطلعين فقط أفادوا باحتفاظ عاملهم المنزلي المهاجر بجواز سفره. وهذا يلتقي مع دراسة منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠٥، حيث اعتبر ١٨ ٪ فقط من أصحاب العمل في المقابلات التي أجريت آنذاك (ذكوراً وإناثاً)، بحق العمال المنزليين المهاجرين بالاحتفاظ بجوازات سفرهم الخاصة وغيرها من المستندات القانونية. وقد أصبحت حياة 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 ٢٠٠ حالة تتعلق بالعمال المنزليين المهاجرين الذين كانوا بحاجة إلى مساعدة قانونية للمطالبة بجوازات سفرهم، وغيرها من الوثائق الثبوتية من أصحاب عملهم السابقين الذين غالباً ما أساءوا معاملتهم. هؤلاء العمال غالباً ما تعرضوا للضرب وغيرها من الإساءات على حد سواء. لكن العديد من أصحاب العمل اكتفوا برّد الوثائق الثبوتية وجوازات السفر فقط للعمال مقابل مبالغ ضخمة من





إن البحث يقيم علاقة بين المستوى التعليمي لدى صاحب العمل واحتمال أن تحوّل العاملة المنزلية المهاجرة على جواز سفرها. ومثالاً على ذلك، أفاد ٢٧,١ % من أصحاب العمل الحائزين على تعليم جامعي أو فني عن حياة عاملهم المنزلي المهاجر على جواز سفره الخاص، أفاد في المقابل ١٠,٨ % من أصحاب العمل الحائزين على مستوى تعليمي ثانوي أو أقل أن العاملة المنزلية المهاجرة لديهم تحتفظ بجواز سفرها. هذا الرابط الموجود بين المستوى التعليمي والسلوكيات الأكثر ليبرالية حيال «الآخر» ظهر أيضاً بوضوح في بيانات استطلاع القيم العالمي. وقد وجد ولزل (٢٠٠٢) أن التعليم مرتبط بقوة مع ما يسميه «قيم التعبير-الذاتي»، وتضم قيم التعبير الذاتي قبول التنوع الإنساني، الميل للإحتجاج المدني، التطلع إلى الحرية، وإرضاء الذات. وخلص ولزل (٢٠٠٢: ٢٧) أن التعليم له تأثير تحرري على الأشخاص، حيث يميل المتعلمون 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 قيم التعبير الذاتي، وبالتالي يكونون أكثر قبولاً للتنوع، ولديهم تطلعات أكثر حرية تظهر بقلّة مصادرة جوازات السفر.

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

### عقد العمل الموحد

في العام ٢٠٠٩، طورت اللجنة اللبنانية التوجيهية، ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية «عقد العمل الموحد» لتحسين حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين الإنسانية والعمالية. هذا العقد كان أول عقد موحد للعمال المنزليين المهاجرين في لبنان (م.ع.د. ٢٠١٢: ٤٩). ومع ذلك، وعلى الرغم من ترجمة العقد إلى اللغات الأم لعمال المنازل المهاجرين، إلا أن هذا المستند لا يزال غير متوافر إلا باللغة العربية لدى كتاب العدل حيث يوقع عليه العمال المنزليين المهاجرين. ويوضح ٦٤,١ % من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أن العقد لم يُقرأ لهم ولم يُفسر قبل توقيعهم عليه. وحتى لو وقع العمال المنزليون المهاجرون على العقد باللغة العربية، الذي لم يُفسر لهم بنسبة كبيرة، فإن قدرة العامل المنزلي المهاجر على الموافقة على شروط العقد تبقى مثار تساؤل كبير. والأمور نفسها ينسحب بالتالي 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 عاملهم 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 كفيلها)، ما يولد لدى صاحب عملها شعوراً بالمسؤولية عن عامله المنزلي المهاجر وكأنه «امتلاك». 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 المهمل أو الساعات الإضافية (مراجعة هاميل ٢٠١٢). مثل هذه الممارسات تغذيها فكرة امتلاك رب العمل العامل المنزلي المهاجر وكأنه سلعة تم شراؤها خلال فترة العقد.

أما ٢٢,١ % من أصحاب العمل الذين أفادوا باحتفاظ عاملهم المنزليين المهاجرين بجوازات سفرهم، فقد اعتبر ٥٩ % منهم بوجوب احتفاظ العمال بجوازات سفره بداعي حقهم فيها، و/أو ملكيتهم لها، فيما أقر ٣٦ % بأن العاملة المنزلية المهاجرة تحتفظ بجواز سفرها لأن صاحب العمل يثق بها. مثل هذا الجواب، يمكن اعتباره مؤشراً لتصور أصحاب العمل الذين لا يروا في حياة جواز السفر حقاً غير قابل للتصرف، بل حقاً يمنح على قاعدة تقديرية ترتبط بالعلاقة بين صاحب العمل والعامل.

ولعلّ 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 (٦٩,٤ %)، والتمن نسبة (٦٨,١ %). ولعل التفسير الوحيد لذلك، كون منطقة كسروان أصغر مساحة، وذات مجتمع معزول جغرافياً (أصغر بكثير من بيروت والتمن)، ما يعني أن سكانها هم أكثر عرضة للإرتياب من الأجانب. مثل هذه الفرضية، تدعمها مقولة 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 يأتون للزيارة. ليس لدينا هنا سوى محليون، ونفضل لو تبقى الحال على ما هي لتجنب 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 الارتياب من الأجانب.

حياسة 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.

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

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 ٨٠,١٪. وحين سئل أصحاب العمل هؤلاء عن كيفية حماية عقد العمل الموحد العمال المنزليين المهاجرين، أشار ٧٨,٤٪ من المستطلعين أن ذلك يعود لتحديده واجبات كل من صاحب العمل والعامل.

ومن أصل ١٩,١٪ من المستطلعين الذين أفادوا بأن عقد العمل الموحد لا يحمي حقوق العمال المنزليين المهاجرين، أشار ٥٦,٤٪ أن ذلك يعود لعدم تنفيذه. ولما كان أكثر من ثلث أصحاب العمل غير مدركين 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

وفي المجمل، أشار ٤٠,٦٪ من أصحاب العمل المستطلعين إلى أنهم لم يتنبهوا إلى أن المستند الذي وُقع عليه لدى الكاتب العدل كان عقد عمل، أو تنبهوا 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 ٢٠١٠ حددت أن ٢١,٦٪ على علم بعقد العمل الموحد، فيما القلة بالكاد تشير إلى أكثر من شرط أو اثنين فيه (عبد الرحيم ٢٠١٠). بالإضافة إلى ذلك، تكشف هذه الدراسة عن علاقة قوية بين المستوى التعليمي لأصحاب العمل المستطلعين ومعرفتهم بعقد العمل الموحد: ٧٠,٧٪ 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 حياسة العاملين المنزليين المهاجرين لديهم جوازات سفرهم، بحيث شكلوا نسبة ٢٨,٥٪، مقابل ١٢,٥٪ لغير العارفين بعقد العمل الموحد والمجيزين للعاملة لديهم



أصحاب العمل المستطلعين عن هذه الفئة: «عندما يذهب إلى الخارج يتعلمن العادات السيئة، كالسرقة، والكذب، أو مواعدة الرجال. لا أريد لها أن تحبل أو تلتقط أي مرض نتيجة عيشها في الشوارع. فهي، في جميع الأحوال تعيش معنا، وتطبخ لأطفالنا» (عبد الرحيم ٢٠١٧: ٢).

وكذلك، أفاد ٢٠,٧ % أن العاملة المنزلية المهاجرة لا تستطيع العيش خارج مكان عملها، لأن مسؤوليتها القانونية تقع على عاتق صاحب العمل؛ كما اعتبر ١٣,١ % من المستطلعين أن العاملة المنزلية المهاجرة لا تستطيع العيش وحدها. مثل هذا الشعور، يمكن إيعازه إلى تصوّر العاملة المنزلية في الأصل كشخص ضعيف وبحاجة إلى العناية والحماية. عندما يُنظر إليها وكأنها شخص ساذج، إلى جانب عدم اتقانها العربية بما فيه الكفاية ما 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 بحاجة إلى القيود كشكل من أشكال الحماية. يعبر أصحاب العمل عن تخوفهم من العواقب الاجتماعية القسوى، كالحمل، أو مرض السيدا، أو التعرض للقتل، أو ارتكاب الجريمة، ما يهدد سمعة العائلة. ليس الأمر غير مألوف خلال الأشهر القليلة الأولى من الإستخدام، حيث يصار إلى تقييد تحركات العاملة المنزلية للتأكد من أنها أهلا للثقة. وقد يمتد ذلك ليغطي طيلة فترة إقامتها ويعتمد كتدبير ضروري لتجنب فرارها (جيرديني ٢٠٢٥: ٢). أما التصاريح الأوموية على مثال «أعاملها كما لو كانت ابنتي»، التي تستعمل افتراضاً 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 وعلاقاتها، 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 يغرس فيها شعوراً بالمديونية تجاه صاحب العمل الذي يدعي حمايتها، ما يزيد من السيطرة عليها. وقد كشفت دراسة «كفي» (٢٠١٠) أنه بالرغم من تصريح ٩٣% من أصحاب العمل عن اعتبارهم عاملتهم المنزلية المهاجرة كفر من أفراد العائلة، إلا أن ٤٣,٤ % فقط من المقابلاتين يسمحون لعاملتهم المنزلية بمجالستهم على العشاء. وقال ٨٣ % من نفس عينة أصحاب العمل أنهم يعيدونها إلى وطنها إذا ما أصيبت بمرض مزمن، فيما ٩٠,٧ % يعيدونها إلى وطنها إن هي أصبحت حاملاً (عبد الرحيم ٢٠١٩: ٢). هذه التناقضات تبدو جلية في العلاقات التي تجمع صاحب العمل بالعامل. لذا ينبغي على الحملات المستقبلية أن تتحدى خطاب

الحد الأدنى من حماية العامل المنزلي المهاجر. ويشكل مثل هذا المستند طريقة حاسمة في إثبات عدم دفع الأجور. كما، كشفت الدراسة أن ٨٧,٥ % من العمال المنزليين المهاجرين المقابلاتين يتقاضون المال نقدًا، فيما ٦٧,٢ % لا يوقعون إيصالاً. وفي غياب مثل هذا المستند، تذهب مساعي العامل المنزلي المهاجر لإثبات عدم تقاضيه رواتبه عبر آليات حل النزاع سدى، وذلك بسبب عدم الامتثال لهذا الشرط.

ويقر عقد العمل الموحد أيضاً بحق العامل بيوم عطلة في الأسبوع، و٦ أيام عطلة سنوية، و٨ ساعات راحة على التوالي يومياً، و١٠ ساعات عمل غير متتالية في اليوم الواحد. ومع ذلك، فشلت المساعي في تأمين حق العامل المنزلي المهاجر في تركه مكان عمله خلال ساعات الراحة، وبقي الأمر متروكاً لاتفاق ثنائي بين صاحب العمل والعامل (منظمة العمل الدولية ٢٠١٢: ٥، مادة ١٢). وفيما يبقى حق العمال المنزليين المهاجرين في حرية التحرك غير محمي في عقد العمل الموحد، يقربه في المقابل القانون الدولي، لاسيما المادة ١٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أما معدو هذا التقرير فقد تبناوا 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 ضمناً. وتحدد المادة ٨ من عقد العمل الموحد أن على صاحب العمل توفير الطعام، والملبس والسكن. وهكذا، عمد الأمن العام في الممارسة ومن دون أي لبس إلى ترجمة المادة ٨ وكأنها تشترط إقامة العمال المنزليين المهاجرين مع صاحب عملهم. ويقال أن موظفي الأمن العام في بعض الأحيان ذهبوا إلى حد إعطاء إجازة العمل والإقامة إلى العمال المنزليين المهاجرين مستنديين في ذلك إلى مجرد شهادة أو واقع يفترض إقامة العمال المنزليين مع كفيلهم.

وقد كشفت الدراسة عن أن ٧٠,٤ % من أرباب العمل أفادوا عن عدم اعتقادهم بوجوب عيش العمال المنزليين المهاجرين مستقلين (خارج مكان عملهم). وأفصح ٤١,١ % فقط عن السبب العائد لشرط في العقد. وأشار ٣٥,٢ % من المستطلعين أن العمال المنزليين المهاجرين لا يستطيعون العيش مستقلين بسبب الترتبات 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 ٢٦,٩ % أن العاملات المنزليات المهاجرات لا يستطعن العيش مستقلات لأن ذلك سوف يعرضها لخطر العالم الخارجي، أو يفسد طبعها. وفيما يلي موجز عن الآراء التي عبر عنها معظم

الرعاية والحماية المعتمد لتبرير انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين.

أن الإساءة الواحدة أو إنتهاك الحقوق الواحد إنما يشكل عامل خطر ينبأ بإساءات أخرى. فإذا ما تأكد الأمر، يمكن لمثل هذه المعلومات أن تخطر إطار تقييم المخاطر التابع لعدم 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 الموضوع الرئيسي الذي يواجهونه في لبنان هو الإساءة الجسدية والعاطفية، فيما اعتبر ٤٠,٦ % من المستطلعين أن النقص في ساعات الراحة كان التحدي الأولي بالنسبة لهم. ومع ذلك، وعلى الرغم من تفشي انتهاك حقوق العمال المنزليين المهاجرين والعلاقة غير المتساوية بين صاحب العمل والعامل، فإن هؤلاء العمال يترددون بشكل ملحوظ في طلب المعالجة عبر القنوات الرسمية.

واستناداً إلى دراستنا، فإن ٤٨,٤ % من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا أنهم يحاولون حل مشاكلهم بنفسهم متى واجهوا تحديات مع رب عملهم. أما آلية الدعم المفضلة تالياً لدى إدارة التحديات مع صاحب العمل فتتمثل بدعم السفارات والخدمات القنصلية (إفادة 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 سئلوا عن السبب في عدم اتصالهم بالسلطات المعنية، أجاب ٦٠ % من المستطلعين أنهم لا يعرفون كيفية استخدام مثل هذه الآليات، فيما أفاد ٢٦,٧ % أنهم لا يطلبون مساعدة السلطات لأنهم لا يثقون بالنظام القضائي. وأتت هذه النتائج لتتماشى مع بحث سابق في هذا السياق.

وكشف تقرير صادر في ٢٠١٠ عن «هيومن رايتس واتش»، في الحالات التي تقدم فيها العمال المنزليين المهاجرين بشكوى، أن هؤلاء غالباً ما واجهوا تقاعساً رسمياً عن العمل من قبل الشرطة والقضاء. وفي الغالب لا تعالج شكاويهم على أساس الإدعاء عن جرم، ويُرد عليها 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 ٢٠١٠:٤). وهذا يعني احتمال شهور من الاحتجاز، حتى ولو فاز العامل المنزلي المهاجر أخيراً أمام القضاء. فمتى احتجز، يخضع العامل المنزلي المهاجر لكثير من الضغط كي

من جهة أخرى، أفاد ٢٩,٦ % من أصحاب العمل أنهم يعتقدون بقدرة العمال المنزليين المهاجرين على العيش مستقلين (خارج مكان عملهم). وأشار ٦٩,٤ % منهم أن هذا الوضع يؤمن مزيداً من الراحة للطرفين. وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المستوى التعليمي ودعم عيش العمال المنزليين المستقل، حيث أيد ٣٧,٧ % من ذوي التعليم التقني أو الجامعي مفهوم عيش العمال المنزليين المستقل، في مقابل تأييد ١٢,٣ % فقط من ذوي المستوى التعليمي الثانوي وما دون. وكما ذكرنا سابقاً، يمكن تفسير هذه العلاقة استناداً لقيم التعبير الذاتي لدى ويزل (٢٠٠٢)، حيث يرتبط التعليم بدعم التنوع، والتسامح، والحرية.

كما كشفت الدراسة أيضاً عن أن انتهاكاً واحداً يشكل مؤشراً لانتهاكات أخرى للحقوق. ونورد على سبيل المثال، أنه في حين ٢٠,٣ % فقط من العمال المنزليين المهاجرين المستطلعين أفادوا عن عدم تمتعهم بساعات محددة للعمل والراحة، أشار ٩٢,٣ % منهم أنهم لا يتمتعون بحرية ترك أماكن عملهم خلال ساعات الراحة. كما أقر ٦٩,٢ % منهم أنهم لا يتمتعون بيوم عطلة أسبوعية. وفيما يتعرض هذه الفئة للإساءة والاستغلال، يملك ٢٣,١ % منهم فقط معلومات حول الاتصال بسفاراتهم، ومثلهم ٢٣,١ % فقط مستعدون لمقاضاة أصحاب عملهم في المحاكم إذا ما انتهكت حقوقهم. في المقابل من العاملات التي تستفيد من فترات الراحة، يستطيع ٦٠,٨ % أن يغادروا أماكن عملهم خلال ساعات الراحة. كما، يتمتع ٧٢,٥ % منهم بيوم عطلتهم الأسبوعية، و٥٤,٩ % يملكون تفاصيل الاتصال بسفاراتهم/قنصلياتهم، فيما ٦٠,٨ % بدوا 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 المستفيدين 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، بإيصال موقع بأجورهم المدفوعة. بالإضافة إلى ذلك، قال ٥٦,٣ % من أولئك القادرين على ترك أماكن عملهم بحرية خلال ساعات العمل أنهم يحتفظون بإجازات عملهم وإقامتهم أيضاً. وعلى العكس، يحتفظ ١٨,٨ % فقط من بين أولئك غير القادرين على ترك أماكن عملهم بحرية بإجازات عملهم وإقامتهم.

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



يضاعفه جهلهم آليات الدعم الأخرى. وقد اكتشفت دراستنا أن ٩,٦ ٪ من المستطلعين لا يعلمون بوجود أية منظمة غير حكومية لمساعدة العمال المنزليين المهاجرين، وأن ٨٢,٨ ٪ لا يعلمون بوجود مسؤولين اجتماعيين يستطيعون الرجوع اليهم للمساعدة. ومع ذلك، اعتبر ٤٧,٦ ٪ من المستطلعين 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 إفادة العمال المنزليين المهاجرين عن تدني التوعية في خدمات الدعم. هذا الإكتشاف يدعو إلى كثير من الاستغراب علماً أن العديد من الوكالات توزع 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 ٦٧,١ ٪ من أصحاب العمل المقابّلين أنهم يشعرون بامتلاك معلومات ودعم كافيين لاستخدام عامل منزلي مهاجر، يعرب ٣٢,٩ ٪ من أصحاب العمل عن حاجتهم إلى المزيد من المساندة 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 المساندة الهادفة 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 مبادرتهم إلى الإساءة بنفسهم خلال مدة الاحتجاز، أو السجن، أو التحقيق. كما لم تجد «هيومن رايتس واتش» عند مراجعتها ١١٤ حالة أي مثال تتهم فيه السلطات أصحاب العمل بإرهاق العمال المنزليين المهاجرين بالعمل، أو بايصادهم داخل المنازل، أو بمصادرة جوازات سفرهم، أو رفض إطعامهم (حوري ٢٠١٣).

وقد أخذت وزارة العمل اللبنانية خطوات توفر فيها آليات لحل النزاعات بإنشائها خط ساخن لتلقي مكالماتهم الطارئة. بالإضافة إلى نظام لتلقي الشكاوى. ومع ذلك، كشف تقرير لكفي نشر في ٢٠١١، أن القليل من الحالات وصل لمرحلة الشكاوى بسبب نقص في الثقة بالنظام، ونقص المعلومات حول المسار (جريديني، ٢٠١١). 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 تتخلل علاقة الاستقدام، فإن الرجوع إلى التوعية والوصول إلى المشورة الخارجية والمساندة يبدو أمراً حاسماً. لكن، ٦٩,١ ٪ من أصحاب العمل المستطلعين أفادوا بغير علمهم بالمساندة، أو بالخدمات التي يوفرها المسؤولون الاجتماعيون، أو المنظمات غير الحكومية.

وقد كشف البحث عن العلاقة بين المستوى التعليمي والعلم بالمسؤول الاجتماعي، وآليات دعم المنظمات غير الحكومية المتوافرة للعمال المنزليين المهاجرين. وكان ٣١,١ ٪ من أرباب العمل المستطلعين، ذوي الدراسات الجامعية أو التقنية، أقرروا بعلمهم بمثل هذه الخدمات، في مقابل ١٨,١ ٪ من ذوي الدراسة الثانوية وما دون. كما يدعم جسم أدبي كبير مقولة الإدعاء بأن التعليم يوفر «فهماً أكبر للبيئة الآخرين الاجتماعية والمادية» (حداد وآل. ١٩٩٠: ٦٨). وللمستوى التعليمي مصداقيته أيضاً في توفير المعلومات المفيدة التي تسمح للأفراد بتحسين نوعية حياتهم (المرجع 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 يبدو حاسماً لأنه يستطيع في المبدأ أن يحسن نوعية حياة صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر على حد سواء.

### نظام الكفالة

أثار ٥٥,٨ ٪ 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 ٣٦,٤ ٪ إلى تغييره كي يصبح أكثر سهولة بالنسبة لأصحاب العمل. وأفاد أصحاب العمل تكراراً أن النظام الحالي يشكل عبأ عليهم، موضحين بقولهم:

«نظام الكفالة يشعرنني بالفصام. فإذا كنت كفيلاً عليك أن تراقب عاملك حتى بعدما ينتهي من عمله. أنا استخدم عمالاً سوريين، ولا أشعر بهذا النوع من المسؤولية تجاههم. أدفع لهم يومياً، فإذا لم يرجعوا لا أكون مسؤولاً عنهم. وإذا قاموا بعمل غير قانوني تتعامل معهم البلدية».

وأفاد ٢٤,٦ ٪ 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، المعذة لتعزيز زخم التغييرات، حتى الوصول إلى إلغاء نظام الكفالة.

وذكر غالبية أصحاب العمل (٦٤,٣ ٪)، أنهم يلجأون لحل النزاعات بأنفسهم متى استجبت في العمل. وتشكل هذه الخلاصات صعوبة بشكل من الأشكال بالنظر لاختلاف الظروف في ديناميكيات الاستقدام. وفي ما تبقى العلاقة بين العامل المهاجر وصاحب العمل أولاً وقبل كل شيء علاقة تحكمها الحقوق والمسؤوليات التعاقدية. فإن نتائج البحث تسلط الضوء على معرفة كلا الطرفين التي تبقى محدودة حيال 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 يتوافر لأصحاب العمل بشأن العمال المنزليين المهاجرين. إن النقص الحاصل في مثل هذه المهارات يظهر أيضاً جلياً عبر تعليقات صاحب العمل المستطلع أدناه:

«أنا أحل المشاكل بطريقة حبية. في بعض الأحيان أهددها بالرجوع إلى وكالة الاستقدام، وفي أحيان أخرى أحسم من رأتها»

«أتصل بالوكالة فيسدوني النصائح كأن أتوعد باعادتها إلى أثيوبيا وأشياء 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 حميمة من أية علاقة عمل رسمية أخرى. إن قصة «فرد العائلة الوهمي» تربك بشكل أكبر علاقة العمل القائمة. ثم أن صاحبة العمل غالباً ما تواجه إرباكاً ليس فقط بالنسبة لعلاقتها مع العاملة المنزلية المهاجرة التي تستخدمها، بل بالنظر إلى مكانتها الخاصة في المنزل بوجود امرأة أخرى (جريدني، ٢٠١١). وفي معظم الأحيان، تجد صاحبة العمل في وجود امرأة أخرى في المنزل تهديداً، فهي ترى فيها منافسة تقاسمها عاطفة أولادها وزوجها (مذكور سابقاً). وقد تولد هذه مشاعر، نوعاً من الاتباس في الدور، وربما أدت أيضاً إلى أزمة هوية. فعندما تتولى العاملة المنزلية المهاجرة المهمات والأدوار التي كانت تطلع بها صاحبة العمل تقليدياً، لا يسع صاحبة العمل إلا أن تصارع كي تجد لها دوراً جديداً في قلب المنزل، خاصة إذا ما كانت تعمل خارجاً. وتشير الوقائع القصصية على أن صاحبة العمل، في مواجهتها لدور غير محدد وتحد للقيمة الذاتية، سوف تحاول تثبيت دورها كأمراة في البيت، فتدقق في إدارة التنظيفات، وترسم حدوداً صارمة بين الأولاد والعاملة المنزلية المهاجرة، وتعكس إجاباتها على العاملة المهاجرة، كي تشرع لنفسها الدخول في دائرة

يفضلون هذا النظام لأنه يحمي حقوق صاحب العمل (بما فيها استثماره المالي)، فيما أفاد ٣٣,١ ٪ أنهم يدعمون هذا النظام لأنه يحمي بشكل مناسب أكثر حقوق العمال المنزليين المهاجرين، واعتبرت البقية ٣٢,٤ ٪ أنهم يدعمون نظام التأشيرة 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 التأشيرة، فقد توزعت آراؤهم بحيث اعتبر ٤١,١ ٪ منهم أن على كل لبناني أن يكون مسؤولاً عن كل عامل أجنبي في لبنان. وأفاد ١٩,٢ ٪ من المستطلعين أن نظام التأشيرة يولد عدم استقرار في الاستخدام، لأن العامل يستطيع الاستقالة في أي وقت من الأوقات. وبالنظر إلى عدد المستطلعين الكبير الذين أبدوا مخاوف من تبديل المستخدّم، فمن الحكمة بمكان أن تتوجه 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 قادراً على العودة إلى بلده الأم، ليعود لاحقاً إلى لبنان ويعمل لحساب صاحب عامل آخر. ومع ذلك، تشير الدلائل القصصية أن العمال المنزليين المهاجرين يميلون للإستمرار مع صاحب العمل نفسه، على مدى العديد من العقود المتوالية.

وقد كشفت الدراسة أن من ينتمون إلى الفوج الأصغر سناً يميلون أكثر لمساندة فئة الاستخدام على قاعدة التأشيرة، بحيث بلغ متوسط عمر المساندين ٣٨,٣ سنة، فيما بلغ متوسط عمر غير المساندين إلى ٤٣,٢ سنة.

### قانون العمل اللبناني

أشار ٧٧,٩ ٪ من المستطلعين أنهم لا يساندون إدراج العمل المنزلي ضمن قانون العمل اللبناني. واعتبر ٣٣,١ ٪ منهم أن الفوائد الممنوحة للعمال في قانون العمل من شأنها أن تحوّل خدمات العمال المنزليين المهاجرين إلى مادة تفوق القدرة على تحملها. أما ٤٦,١ ٪ منهم فقد برروا وجهة نظرهم الراضة 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 قد يزيد من احتمال منح الفلسطينيين الحقوق نفسها، ويؤسس لاحتمال حق الفلسطينيين المقيمين في لبنان بالتوطين. وقد انعكست تصورات المستطلعين في تصريح لأحد أرباب العمل أدناه:

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

وفي المقابل، اعتبر ٤٣,٣ ٪ من أصحاب العمل المستطلعين أنه لا يجب تغيير نظام الكفالة. وقد سئل هؤلاء في وقت لاحق عن سبب موقفهم هذا. فأجاب ٤٣,٣ ٪ بعدم ضرورة تغيير نظام الكفالة لأنه يحمي العمال المنزليين المهاجرين بطريقة مناسبة، فيما قال ٢٣,٣ ٪ من المستطلعين أن النظام الحالي يحمي استثمار صاحب العمل، و١٦,٧ ٪ بأنه يعطي الحقوق لكلا الطرفين. هذه النتائج تؤشر إلى الحاجة لمزيد من التوعية حول نواح محددة في نظام الكفالة التي فشلت في الحقيقة في حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين، وفي بعض النواحي، حقوق صاحب العمل أيضاً (بما يخص حقهم في الخصوصية مثلاً).

بالإضافة إلى ذلك، يعتقد ١٣,٣ ٪ من أصحاب العمل المستطلعين بعدم وجوب تغيير نظام الكفالة لضرورة وجود شخص لبناني يراقب العمال الأجانب ويضمن نظامية 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 الانسانية والعمالية. وقد أُشير تكراراً إلى فئة الإستخدام على قاعدة التأشيرة المعتمد في المملكة المتحدة منذ أيار ٢٠١٢، والذي يمثل أفضل الأنظمة المعتمدة حتى اليوم. وبحسب هذا النظام، يمنح العامل المنزلي المهاجر إلى المملكة المتحدة بهدف العمل تأشيرة على قاعدة فئة الإستخدام. ففي حين يتطلب العامل المنزلي المهاجر كفيلاً أولياً للتثبت من أن هناك عرضاً للعمل، لا تلزم التأشيرة صاحب العمل والمستخدّم سوية. لذا، يحق للعامل المنزلي المهاجر الحرية في تغيير أصحاب العمل كما يشاء. وتصدر التأشيرة لمدة ١٢ شهراً، على قاعدة إمكانية التجديد. هذه التأشيرة لا تشترط إقامة العامل لدى صاحب العمل، ويخضع حاملو التأشيرة إلى قوانين العمل المحلية المرعية الإجراء. وقد أعلم المستطلعون أنه في مقابل هذا النظام الذي يسمح للعامل المنزلي المهاجر بإنهاء العقد (لغير أسباب الإساءة، و/أو الاستغلال)، يشترط على العامل (أو على صاحب عمله الجديد) أن يسدد رسوم الإستقدام والسكن التي تكبدها صاحب العمل على قاعدة التناسب.

وقد سئل المستطلعون لاحقاً عما إذا كان بالإمكان دعم تنفيذ نظام مماثل في لبنان، فكان جواب ٦٥ ٪ من أرباب العمل بالموافقة. وقال ٣٤,٥ ٪ من المستطلعين الداعمين لفئة الاستخدام على قاعدة التأشيرة أنهم

يملك الفلسطينيون الحق، هذا الإقتراح يقلقني».

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 أيضاً عن سوء فهم سبب استبعاد العمال المنزليين من قانون العمل. ولا بد من بذل الجهود 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 أيضاً عندما يقول ٥٣% من المستطلعين أن العمال المنزليين المهاجرين لا يملكون القدرة على إدارة حقوق ممنوحة تحت قانون العمل اللبناني.

وأشار ٨٧% من أصل ٢٢,١% من المستطلعين 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 أيضاً أن المستطلعين الشباب هم أكثر ميلاً لمساندة إدراج العمل المنزلي تحت قانون العمل. وبلغ متوسط العمر الداعم للإدراج ٣٦,٦ سنة، في مقابل متوسط ٤٢,٣ 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 تمّ التركيز على تدريب العمال المنزليين المهاجرين واحتياجات دعمهم (كما يتضح من 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 تعلّم أصحاب العمل بحقوق ومسؤوليات جميع المعنيين. وعلى هذا التدريب أن يستهدف تحديداً 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 حيال عقد العمل الموحد واحترام حقوق العمال المنزليين المهاجرين الأخرى، لسيما حيابة العمال جوازات سفرهم. وبالتالي، يمكن

ولعلّ ما يثير الإهتمام، هو موقف الحكومة اللبنانية حين تؤكد في مجالسها 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 المستطلعين تسلط الضوء على العنصرية المتفشية داخل المجتمع اللبناني، حيث لا يحق لغير اللبنانيين التمتع بالحقوق الدنيا. وفي ما يلي بعض تصاريح أصحاب العمل:

«إن العامل اللبناني لا يتقاضى الحد الأدنى من الرواتب؛ فكيف تريدون له «خادمة» أن تتقاضى نفس راتب اللبناني؟ لن أدفع لها راتباً بهذا القدر. ثم أن مبلغ \$٢٠٠ 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 يتساوى مع أولادي؟ كلا!»

«بالطبع لا يجب أن تكون الأولوية للعمال اللبنانيين. الناس غاضبون لأن السوريين يخطفون كل الوظائف. والآن تريد للاتيوبية أو الفيليبينية أن تتقاضى الحد الأدنى»

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

إن تدفق اللاجئين السوريين نتيجة للنزاع في سوريا أدى إلى تفاقم العدائية التي خبرها 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 \$٢٠٠). وبسبب حالتهم المتأزمة، يبدي السوريون استعدادهم للعمل لقاء رواتب متدنية. ويعبر الشعور اللبناني الشعبي عن قلقه الكبير من المنافسة المتزايدة على الوظائف، وسيؤدي استعداد السوريين للعمل لقاء أجور متدنية إلى خفض مستوى الأجور وطردها المواطنين اللبنانيين إلى خارج سوق العمل. ويعبر أصحاب العمل المستطلعين غالباً عن مواقف عنصرية وكرهية حيال الأجانب، ويبرر لاحقاً رفضه منح حقوق للعمال المنزليين المهاجرين على

عامل خطر / مؤشراً لإساءات أخرى. فإذا ما تأكد الأمر، يمكن لمثل هذه المعلومات أن تشكل استراتيجية لتقييم المخاطر إطار عمل تقييم المخاطر تستخدم لمساندة العمال المنزليين المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام مثل هذا الدليل لتدخل مبكر وأكثر كثيفاً في علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال 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 شُرح لهم نظام فئة الاستخدام المبني على أساس التأشيرة، ونظام تسديد التكاليف على القاعدة التناسبية. وقد عبر أصحاب العمل بشكل خاص عن دعمهم نموذج 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 بدّ من تطوير مادة إعلامية لرفع الوعي لدى صاحب العمل حيال نماذج الاستخدام العملية غير نظام الكفالة. إن حملات التوعية والمساندة يمكنها أن تسلط الضوء على مسؤولية أصحاب العمل المخففة 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 الإفادة عن إنهاء العقد أمام السلطات (في حالة ترك العامل المهاجر عمله مثلاً). بالإضافة إلى ذلك، لا بدّ للحملات ومواد التوعية من أن تشرح كيف يمكن للنماذج البديلة أن تعوض على أصحاب العمل بشكل عادل عن التكاليف التي تكبدها. مثل هذه الحملات يمكن أن يكون لها تأثير قوي على العمال المنزليين المهاجرين في حقهم بترك عملهم وحرية تحركهم.

يتضمن نظام الكفالة الحالي العديد من القرارات الإدارية والمراسيم الصادرة عن الأمن العام. وفيما يضع النقص 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 بدّ من تفسير هذا الأمر على أنه منفعة كبيرة في ظل الظروف السياسية الحالية غير المستقرة في لبنان وتركيز الحكومات على الأمن الداخلي (الذي زاد من تعقيد النزاع في الجوار السوري). يجب إعداد حملات الضغط والمساندة 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 ترانبات 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 الإستخدام الأولى إلى خفض الاحباط والنزاعات. بالإضافة إلى ذلك، وكما العديد من أصحاب عمل العمال المنزليين المهاجرين الذين لم يحدث أن أشرّفوا على فريق عمل في السابق، فإن التدريب الأساسي على إدارة الموارد البشرية والمادية لا بدّ من تطويره لديهم.

ويشير التقرير إلى أن العمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل لم يتوافر لهما معاً سوى توعية محدودة عن آليات المساندة. لذا، يجب القيام بالمزيد من البحث للتأكد من الأسباب التي دفعت بالعمال المنزليين المهاجرين للإفادة عن مثل هذه التوعية المتدنية حيال خدمات المساندة. 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 المساندة المتاحة، إلا إذا كان مثل هذه الوساطة إلزامياً خلال فترة التدريب الأولية. لذا ينبغي تطوير حملات مبتكرة ومواد لتتطال 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 مكامن العنصرية، والتمييز بحسب الأجناس، والفئوية والعمل على إلغاء ممارساتها.

## إساءة المعاملة والاستغلال

إن تحديد اتجاه العديد من الإعتداءات المقترفة 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 يشكل

## الخلاصة

يدلّ هذا التقرير بشكل قاطع على فائدة استهداف أصحاب العمل استراتيجياً، في مسعى لتحسين شروط عمل ومعيشة العمال المنزليين المهاجرين العاملين في لبنان. وفيما يعمل العديد من المرافق الخدمية على زيادة قدرة العمال المنزليين المهاجرين (أكان ذلك في العمل، أو في تعزيز المهارات)، هناك القلة قليلة 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 حيال الثقافات المتعددة، والمهارات الإدارية، ومعرفة عقد العمل الموحد من شأنه على ما يبدو أن يزيد الإمثال للإطار التنظيمي الحالي، ويحسن علاقة 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 والعمالية من التوجه إلى مشاعر صاحب العمل. وأشار البحث إلى أن أصحاب العمل يدعمون فكرة البديل التي تخفف من مسؤولياتهم، لكنهم أبدوا تخوفهم من التغييرات التي يمكن أن تزيد من مداخل المستخدّم، والتكاليف، وزيادة حقوق الأجانب (لسيما اللاجئين الفلسطينيين والسوريين). فعلى حملات التوعية التوجه خصيصاً لأصحاب هذه الآراء.

بالرغم من أن تقريرنا هذا يكشف بيانات خطيرة (على سبيل المثال، ٧٧,٩% من أصحاب العمل يحتجزون الاوراق الثبوتية للعاملة لديهم، ٤٠,٦% ليس لديهم علم بعقد العمل الموحد، ٧,٤% يعتبرون 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 إعلاء شأن حقوق عاملات المنازل المهاجرات.

وركز التقرير على وجهات نظر أصحاب العمل. لكن، هناك العديد من المعنيين الرئيسيين الذين يخلوهم دورهم دفع حقوق العمال المهاجرين في لبنان قديماً، ولا بد من فهم هذا الدور بشكل أفضل، فالمسؤولون الحكوميون يملكون القدرة على ضمان إعتبار حقوق العمال المنزليين المهاجرين الحد الأدنى من الحماية المطلوبة وصونها على هذا الأساس، بدل من أن تُمنح هدية على قاعدة استئناسية. كما يجب القيام ببحث يحدد الأساليب الأكثر فعالية في التأثير على المسؤولين الحكومي، و تأمين التغيير القانوني

والعمالية. 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 والحامية لحقوق عمال المنازل.

هذا التقرير يعرض الرابط بين التردد في منح حقوق أكبر وحماية للعمال المنزليين المهاجرين، والمخاوف حيال توسيع نطاق الحقوق فتطال الأجانب الآخرين في لبنان، لا سيما اللاجئين منهم. يجب إطلاق عملية تقييم لتحديد كيفية الرد على مثل هذا المعادلة. 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 بمؤازرة مطالب حقوق العمال المنزليين المهاجرين بمطالب حقوق الفلسطينيين في لبنان، نظراً لحساسية هذا الموضوع التاريخية والحديثة.

وقد خلصت نتائج البحث إلى أن أصحاب العمل الشباب هم أكثر دعماً للبدايل 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 سناً. فإذا ما كشفت النتائج عن فارق كبير في مستويات الدعم، فإن الحملات ومواد التوعية لا بدّ 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 والعامّة والمؤتمرات الصحافية)، والنيار السائد لدى عامة اللبنانيين، تطبيعاً لمثل هذه المفاهيم. كما يتوجب على الحملات أن تركز 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 بُذل الكثير من العمل مع وكالات الإستخدام في لبنان في مسعى للتخفيف من إقتزافهم الإساءات أو التسهيل لها، بما فيها الإتجار. ومع فشل إنفاذ المراقبة الحكومية وآليات الإمتثال، يحتاج الأمر إلى مزيد من التَبَصُّر لتحديد كيفية تحفيز وكالات الإستخدام لحماية حقوق عمال المنازل المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك، لعبت النقابات دورا رئيسيا في حماية حقوق العمال. ومع أن المادة ٩٢ من قانون العمل اللبناني تنص على إمكانية انضمام الأجانب إلى النقابات إلا أنها 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 تملئها المادة ٩٢.



لبنان. أوراق المهاجرين الدوليين ٤٨ . برنامج الهجرة الدولية. مكتب العمل الدولي. جنيف .

جريدني ، راي . ٢٠٠٩ . « في ظل الحياة العائلية: نحو تاريخ العمالة المنزلية في لبنان » مجلة الشرق الاوسط للدراسات النسوية. عدد ٥ (٣) ، ص ٧٤ . ١١

جريدني ، راي . ٢٠١١ . دراسة استطلاعية من التحليل النفسي و العوامل الاجتماعية في إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات من قبل ربان العمل في لبنان. كفى عنف واستغلال . بيروت.

منتدى المهاجرين في آسيا. ٢٠١٢. موجز السياسات رقم ٢ : إصلاح نظام الكفالة (رعاية). متوافر على: [www.mfasia.org](http://www.mfasia.org)

فاريا، نيشا . ٢٠١٠. الإصلاح البطيء. حماية عاملات المنازل المهاجرات في آسيا والشرق الأوسط. هيومن رايتس ووتش .

ولزل، المسيحي. ٢٠١٢. الديمقراطية الفعالة ، الثقافة الجماهيرية، نوعية النخبة : منظور التنمية البشرية . المجلة الدولية لعلم الاجتماع المقارن ٤٣ (٣) ٦٩-٢٩٨

عبد الرحيم ، سوسن . عام ٢٠١٠. خادمة، ابنة، أم مستخدم ؟ دراسة استطلاعية حول مواقف أرباب العمل اللبنانيين تجاه عاملات المنازل المهاجرات . كفى عنف واستغلال ، بيروت .

بورك جونسون، ر.، أنتوني أوفوغبوزي. ج.، وليزا ألف تيرنر. «نحو تعريف مناهج البحث المختلطة» في مجلة بحوث المناهج المختلطة . المجلد ١، العدد ٢، نيسان ٢٠٠٧ .  
كريسويل ، جون و. ٢٠٠٣. تصميم البحث : مقاربات الأسلوب النوعي، الكمي، والمختلط (طبعة ثانية) . كاليفورنيا. ساج.

إسيم ، سيميل ومونيكا سميث (طبعة). ٢٠٠٤. الأجناس و الهجرة إلى الدول العربية : قضية العمال المنزليين . منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية . بيروت.

حداد ،و.، كارنوي، م.، رينالدي، ر.، وأ. ريجيل. ١٩٩٠. التعليم والتنمية : شواهد لأولويات جديدة. مناقشة أوراق البنك الدولي. واشنطن : العاصمة

هاميل ، كاثلين. ٢٠١١. الاتجار بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان. تحليل قانوني. كفى عنف واستغلال.

هاميل ، كاثلين. ٢٠١٢. ورقة سياسية حول إصلاح « نظام الكفالة » للعاملات المنازل المهاجرات . نحو نظام الحكم البديل في لبنان. كفى عنف واستغلال .

حوري، نديم . عام ٢٠١٠. بدون حماية . كيف فشل النظام القضائي اللبناني عاملات المنازل المهاجرات . هيومن رايتس ووتش .

حسين، آشاتو. ٢٠٠٩ . «استخدام التثليث في البحث الاجتماعي : هل يمكن الجمع بين الأساليب النوعية والكمية. » في مجلة العمل الاجتماعي المقارن.

منظمة العمل الدولية. ٢٠٠٥. 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.

جيك، تود د. « خلط الأساليب النوعية والكمية : التثليث في العمل في العلوم الإدارية الفصلية ، المجلد ٢٤ ، العدد ٤، المنهجية النوعية. (ديسمبر ١٩٧٩) ، ص ٦٢-٦١١ جريدني ، راي . ٢٠١٢. عاملات المنازل المهاجرات في

