أحلام للبيع:

بين الاستقدام والعمل في لبنان،
رحلة استغلال عاملات منازل من نيبال وبنغلادش

كفى
KAFA
ENOUGH VIOLENCE AND EXPLOITATION
كفى عنف و استغلال

المفكرة القانونية

أحلام للبيع: بين الاستقدام والعمل في لبنان، رحلة استغلال عاملات منازل من النيبال وبنغلادش

© 2014 جميع الحقوق محفوظة - منظّمة "كفى عنف واستغلال"

بحث: سعدى علوه
إشراف: غادة جبور، رولا أبي مرشد، غيدة فرنجية

نود أن نوجّه جزيل الشكر إلى جميع من ساهم في الإجابة عن أسئلتنا، لا سيّما عاملات المنازل المهاجرات المشاركات في الدراسة والجهات المعنية الرسمية وغير الرسمية. كما نودّ التعبير عن امتناننا للسيدة سامبريتي غورونغ (مركز CESLAM) لإجرائها البحث الميداني في النيبال وتحليله، وللسيدة برناديت ضو لتحريرها الدراسة، والسيدة جوليان هيدر لمشاركتها القيّمة في البحث النظري ومراجعة الأدبيات المتوفّرة حول الاستقدام والهجرة، والسيدة إيلين خوري لإدخالها البيانات والإحصاءات وتحليلها، والسيدتين سارة شريف ومايا العمّار لإجراء المقابلات الميدانية الخاصّة بالمسح، والسيد إدمون آدم لقيامه بالتدقيق اللغوي، والسيد راي جريديني لإغنائه النقاش حول الإشكالية المعالجة في الدراسة.
كما نشكر المبادرة المتعلّقة بالهجرة أو International Migration Initiative of the Open Society Foundations التي بدون دعمها لم يكن من الممكن إنتاج هذه الدراسة.

تصميم: ناتالي أبي حنا - nathalie@abihanna.net

منظّمة "كفى عنف واستغلال" (كفى) هي منظمة مدنية لبنانية، غير حكومية وغير ربحية، نسوية وعلمانية، تتطلّع نحو مجتمع خال من البنى الاجتماعية والاقتصادية والقانونية البطريركية والتمييزية تجاه النساء.
تسعى "كفى" منذ تأسيسها في العام 2005 إلى القضاء على جميع أشكال العنف والاستغلال الممارَسة على النساء وإحقاق المساواة الفعلية بين الجنسين، وذلك عبر اعتماد وسائل عدّة، منها: المدافعة لتعديل واستحداث القوانين وتغيير السياسات، والتأثير على الرأي العام، وتغيير الممارسات والذهنيات والمفاهيم الذكوريّة السائدة، وإعداد البحوث والتدريب، وتمكين النساء والأطفال ضحايا العنف وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والقانوني لهم.

كفى عنف واستغلال
ص.ب. 5042-116، بيروت، لبنان
هاتف/فاكس: 392220 1 961+
kafa@kafa.org.lb
www.kafa.org.lb

المفكرة القانونية

المفكرة القانونية جمعية غير حكومية لا تبتغي الربح وتهدف إلى نزع الفواصل بين القانون والمجتمع في لبنان خاصة والعالم العربي عامة، فلا يعود صوغ القانون حكراً على أعيان السلطة فيُتاح فهمه ونقده من قبل المواطن العادي.
وللمفكرة القانونية أهداف عدة ومن أهمّها مواكبة التطورات القانونية في لبنان أولاً والعالم العربي تدريجياً وتحليلها من منظار نقدي متعدد الاختصاصات. ولهذا الغرض تنشر المفكرة مقالات وأخباراً موجزة وتقوم بمشاريع بحثية علمية حول مسائل سوسيو-قانونية ومستجدّاتها وكما تتناول بامتياز قضايا الفئات المهمّشة كاللاجئين والمتحجزين والعمّال والمعوّقين والنساء والمثليين وتحرص على صون حقوقهم الأساسية وحرياتهم.

المفكرة القانونية
info@legal-agenda.com
+961-1-383606
بيروت، لبنان- ص.ب. 105-116
www.legal-agenda.com
Facebook: المفكرة القانونية Legal Agenda
Twitter: @Legal_Agenda

أحلام للبيع:
بين الاستقدام والعمل في لبنان،
رحلة استغلال عاملات منازل من نيبال وبنغلادش

المحتويات ٤

الملخص التنفيذي ٦

المقدمة ١٢

المنهجية ١٤

التعريفات المعتمدة ١٦

القسم الأول:
إستقطاب العاملات في بلد الأصل؛ خداع واستغلال لحالة الضعف ١٩

١. حالة الضعف في بلد الأصل وأسباب الهجرة ١٩
٢. بنية العلاقة مع مقدّمي خدمات الاستخدام ٢١
٣. أساليب الخداع لاستقطاب العاملة: معلومات ضئيلة ومغلوطة ٢٥
٣. ١. الاطلاع على عقود العمل والموافقة عليها ٢٥
٣. ٢. المعرفة حول طبيعة العمل ٢٦
٣. ٣. الراتب والتعويضات الأخرى ٢٦
٣. ٤. ساعات العمل والراحة ٢٧
٣. ٥. معلومات حول الأسرة ٢٧
٣. ٦. إمكانية التواصل بين العاملات وعائلاتهنّ في البلد الأصل ٢٨
٤. إجراءات المغادرة: الإلتفاف على القيود المفروضة من قبل السلطات ٢٨
٤. ١. التسجيل لدى صناديق الرعاية الاجتماعية ٢٨
٤. ٢. الفحوصات الطبية ٢٩
٤. ٣. التدريب ما قبل المغادرة ٣٠
٤. ٤. إجازة للعمل في الخارج من دائرة الهجرة ٣١

القسم الثاني: ثمن الهجرة؛ ربح غير مشروع لمقدّمي خدمات الاستخدام من العاملة وأصحاب العمل ٣٤

١. الرسوم المدفوعة من العاملة إلى مقدّمي خدمات الاستخدام ٣٤
٢. عبودية الدين: ديون العاملة لتمويل الهجرة وفوائدها المرتفعة ٣٧
٣. الاقتطاع من راتب العاملة: ممرّ آمن للربح غير المشروع ٣٨
٤. مضاعفة أرباح وكالات الاستقدام على حساب أصحاب العمل ٤١

القسم الثالث: الاستغلال والعمل القسري في لبنان ٤٣

١. إختلال توازن القوّة في العلاقة بين صاحب العمل والعاملة ٤٣
٢. شروط العمل في لبنان: تعدّد مؤشّرات العمل القسري ٤٤
٢. ١. فرض ساعات عمل طويلة وحرمان من الراحة الاسبوعية ٤٥
٢. ٢. حجب الراتب والتأخر في تسديده ٤٦
٢. ٣. حجز الحرية والعزلة عن العالم الخارجي ٤٦
٣. ظروف معيشيّة غير لائقة ٤٨
٣. ١. الحرمان من الخصوصية وعدم احترام الحياة الخاصة ٤٨
٣. ٢. الحرمان من الغذاء المناسب ٤٩
٣. ٣. ضعف الرعاية الصحية ٥٠
٤. تعدّد أشكال العنف ضدّ العاملة ٥٠
٤. ١. الأحكام المسبقة والعنصرية لدى أصحاب العمل تجاه العاملة ٥٠
٤. ٢. التهديد والعنف المعنوي ٥١
٤. ٣. العنف والإيذاء الجسدّيان ٥٢
٤. ٤. العنف الجنسي ٥٣
٥. عجز العاملة عن تغيير شروط وظروف عملها: لا حلَّ سوى "الفرار" ٥٣

القسم الرابع: صعوبة الوصول إلى آليّات الشكاوى والتعويض للعاملات ٥٥

١. الآليّات غير الرسميّة: دور وكالات الاستقدام ٥٥
٢. آليّات الشكاوى والتعويض الرسميّة في لبنان ٥٨
٢. ١. غياب الشكاوى لدى وزارة العمل في لبنان ٥٨
٢. ٢. الشكاوى لدى المديرية العامة للأمن العام: تغييب مسؤولية صاحب العمل عبر ترحيل العاملة أو تنازلها عن حقوقها ٥٩
٢. ٣. ضعف الدعم من قبل الممثليات الدبلوماسيّة لبلد الأصل ٦٠
٢. ٤. عدم اللجوء إلى الشرطة ٦٢
٢. ٥. اللجوء إلى القضاء اللبناني: تكريس لنظام الكفالة وحرمان العاملة من العدالة ٦٢
٣. آليّات الشكاوى والتعويض في بلد الأصل ٦٤

الخاتمة والتوصيات ٦٦

الملاحق ٧١

١. الملحق قم ١: الاتفاقيات المبرمة في الدول الثلاث للدراسة ٧١
٢. الملحق رقم ٢: لائحة بالجداول ٧٢
٣. الملحق رقم ٣: عقد العمل الموحّد ٧٣
٤. الملحق رقم ٤: شروط التأمين الصحيّ لعاملات المنازل المهاجرات ٧٦

المراجع ٧٧

الملخّص التنفيذي

مقدّمة

يتناول هذا التقرير الآليّات والممارسات المتعلّقة باستقدام عاملات المنازل المهاجرات من نيبال وبنغلادش إلى لبنان. كما أنّه يلقي الضوء على ظروف العمل والمعيشة لهؤلاء العاملات في لبنان. وقد بدأت العمالة المنزلية المهاجرة بالدخول إلى سوق العمل اللبناني منذ العام ١٩٧٥. ومع دخولها تأسّست صناعة العمالة المنزلية في لبنان، بشكل أساسي، عبر وكالات الاستقدام الخاصّة. فلم يكنْ لوزارة العمل في لبنان دور حاسم وفاعل في تنظيم هذا القطاع المربح، بل إنّها كانت بشكل أساسي شاهدة على توسّعه وانتشاره، فجاءت استجابتها كرد فعل على هذا التوسّع.

تُوفّر الوكالات الخاصّة في كلّ من الدول الأصل ودول المقصد المعلومات المطلوبة، وتطابق *بين مواصفات العاملة التي يطلبها صاحب العمل والمهاجرات المحتملات*، كما أنّها تسهّل الخدمات اللوجستية لعمليّة الهجرة. هذا وترتبط حقوق العاملات في بلد المقصد إلى حدّ كبير بأيّ خلل ممكن أن يحدث في الإطار التنظيمي لهذا المسار. لذلك تكمن هنا أهميّة هذا التقرير الذي خُصّص لاستكشاف وعرض مسار هجرتهنّ إلى لبنان.

يُقدّر عدد عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بين ٢٠٠ و٢٥٠ ألف عاملة.[١] أمّا الدراسة فتتناول بلدين يتميّزان بكون كلٍّ منهما لديه جالية مهمّة لناحية عدد العاملات في لبنان، ولأنّ أحدهما، وهو نيبال، يحظّر هجرة النساء بهدف العمالة المنزلية إلى لبنان، بخلاف بنغلادش الذي لم يفرضْ مثل هذا الحظر. في المحصّلة، ينظر التقرير في عمليّتي الهجرة والاستقدام وتكاليفهما، كما ينظر في ظروف العمل والمعيشة للعاملات في لبنان، بالإضافة الى تمكنهنّ من الوصول إلى سبل الانتصاف والتعويض القانوني. وبينما أضاءت دراسات سابقة على جزء من الواقع، متناولةً أوضاع العاملات في البلد الأصل أو في بلد الإستقبال على حدة، تسعى هذه الدراسة إلى رسم صورة شاملة لمسار الهجرة من بنغلادش أو نيبال إلى لبنان.

المنهجية

يستند التقرير إلى أساليب البحث الكمّية والنوعيّة، وقد تضمّن ٦٥ مقابلة شبه موجّهة مع عاملات بنغلادشيات ونيباليّات في لبنان وعاملات كنّ قد عُدْنَ إلى بلدهنّ. فضلاً عن جمع بيانات عمليّات المسح من خلال تطبيق ١٠٠ استمارة في لبنان، تمّ استخلاصُ النسب المستخدَمة في الدراسة منها. هذا بالاضافة الى المقابلات التي أُجريت مع ممثّلين عن وكالات استقدام وأصحاب عمل ومسؤولين رسميّين. وفي حين انّ هذه العيّنة قد تُعتبر صغيرة نسبياً، وغير ممثّلة من الناحية الإحصائية، إلّا انّ البيانات والنتائج المستخلصة من هذه الدراسة تكشف النقاب عن استدلالات وعن توجّهات مهمّة حول مسار وممارسات الاستقدام والاستخدام لعاملات المنازل المهاجرات تمكننا من الوصول الى خلاصات وطرح تعديلات على مستوى السياسات والقوانين.

[١] يُقدّر عدد عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، حسب بيانات المديرية العامة للأمن العام للإقامات الصادرة خلال العام ٢٠١٢، بـ١٥٨٢٨٧ عاملة، إلا ان التقديرات العامة قد تزيد عن ذلك، بسبب وجود عدد كبير منهن عملياً من دون أوراق رسمية.

أبرز النتائج

يستنتج التقرير أنّ معظم العاملات المشاركات في الدراسة وقعنَ ضحيّة ممارسات شبيهة بالإتجار بالبشر والعمل القسري، حيث قام الوكلاء، وبشكل خاصّ الوسطاء غيرُ المرخّصِ لهم، باستقطابهنّ في ظلّ التطبيق الضعيف للآليّات القانونيّة في البلد الأصل. هذا وتختلط ممارسات استقدامهنّ، إلى حدٍّ كبير، **باستغلال حالة ضعفهنّ** وحاجتهنّ إلى العمل، و**بغياب الإرادة الحرّة** والمستنيرة بسبب انعدام المعرفة، و**حجب المعلومات** الكافية عنهنّ، أو **توفير معلومات خاطئة وكاذبة** عن ظروف العمل. يؤدّي كلّ هذا، بالإضافة إلى نظام الكفالة الذي يرعى إقامة المهاجرات وعملهنّ في لبنان، إلى استغلال متعدّد الأوجه.

تقع عاملات المنازل المهاجرات تحتَ عبء مصاريف كبيرة بحيث يُسدّدنَ إلى وكالات الاستخدام و/أو الوسطاء أموالاً بلغ متوسّطها ٧٤٥ دولار أميركي، ما يوازي تقريباً المدخول السنوي للفرد في البلدين الأصل، وتراوحت بين ٧٠ و ٢٥٠٠ دولار أميركي بحيثُ قد تتخطّى السقفَ القانوني الذي حدّدته الدول الأصل بأشواط. وترتفع هذه المبالغ كلّما بَعُدَت المسافة بين المهاجرة المحتملة ووكالة الاستخدام وازداد عدد الوسطاء بينهما. وقد موّلت أغلبيّة العاملات المهاجرات التكاليف بواسطة قروض مع فوائد ربوية. فاستدانت ٦٣٪ من المشاركات في المسح مبالغ تراوحت مع فوائدها ما بين ١٠٠ و١٠٠٠ دولار أميركي، وتراوحت فترةُ السداد ما بين نصف السنة والأربع سنوات.

تضعُ تكاليفُ وكالات الاستخدام العاملات تحت **عبودية الدين** لأنهنّ يفقدنَ بسببها قدرتهنّ على التفاوض حول شروط عملهنّ وظروف معيشتهنّ في لبنان. وإذا قمْنَ بالاعتراض عليها فقد يقوم أصحاب العمل أو وكلاء الإستقدام **بمعاقبتهنّ وإجبارهنّ على العمل عبر التهديد أو استخدام أشكال أخرى من العنف مع استحالة ترك علاقة العمل المسيئة**. فوجدت ٨٢٪ من العاملات المشاركات في المسح أنفسهنّ مُرغمات على العمل.

خُدعت المهاجرات حول ظروف العمل والمعيشة في لبنان، إمّا عبر حجبِ معلومات مهمّة عنهنّ أو عبر توفير معلومات كاذبة من قبل الوسطاء والوكلاء، رغم وعي هؤلاء للشروطِ والظروف الحقيقيّة للعمل فيه. فبينما وقّعتْ ٦٠٪ من العاملات في المسح عقود عمل في البلد الأصل قبْل قدومهنّ إلى لبنان، غير أنّ **٦٠٪** من هؤلاء لم يفهمنَ أحكامه. وقد خُدعت ٦٪ من المشاركات في المسح حول طبيعة العمل ووُعدنَ بوظائف مختلفة كحارسات شخصيّات أو سكرتيرات أو في مستشفيات أو فنادق أو بعقود عمل حرّة. وبينما تلقّت ٨١٪ من المشاركات في المسح وعوداً حول قيمة رواتبهنّ، فإنّ ٥٣٪ من هؤلاء لم تتطابق الوعود التي تلقّينَها مع رواتبهنّ الفعليّة. كما لم يوفّر الوكلاء معلومات حول عدد ساعات العمل لـ ٨٤٪ من المشاركات في المسح، ولم تحصل ٧٨٪ منهنّ على أيّة معلومات حول العطلة الأسبوعية، و٦٤٪ منهنّ على معلومات عن الأسرة، كما حُجبت المعرفة عن ٦١٪ منهنّ حول ما إذا كنّ سيتمكنّ من الاتّصال بعائلاتهنّ. والأهمّ من هذا كلّه، أنّ أيّاً من المشاركات في الدراسة لم تعرف بوجود نظام الكفالة في لبنان، الذي يحدّ من حقوقهنّ وحرياتهنّ الأساسية، رغم علم وكلاء الاستخدام الكافي بهذه الظروف، فهم يحجبونها قصداً عن المهاجرات لاستدراجهنّ للقبول. وتشكّل هذه الممارسات خرقاً لحقّ العاملات بالمعرفة قبيلَ سفرهنّ بشروط توظيفهنّ وهجرتهنّ، ولو علمنَ بظروفها الحقيقيّة فإنّ ٨٣٪ من المشاركات في المسح لم يكنّ ليتّخذنَ قرار الهجرة إلى لبنان.

ولدى النظر في ظروف العمل وشروطه عند بدئهنّ العمل في لبنان، تبيّن توفّر عدد من مؤشّرات السّخرة على نحو يدلّ على وقوع العاملات فيه ضحيّة للعمل القسري. فعملت ٧٧٪ من المشاركات في المسح **١٤ ساعة في اليوم أو أكثر**، ولم تكنْ قادرات على أخذ وقت للراحة خلال اليوم. وقد **صُودرت الأوراق الثبوتيّة** لـ٩٦٪ منهنّ من قبل أصحاب العمل، **ومُنعت ٩٠٪ من الخروج** بمفردهنّ، **وحُجبت العطلة الأسبوعية** عن ٩١٪ من بينهنّ، وتمّ **إحتجاز حرية** ٥٠٪ منهنّ، وحُرمت ٤٣٪ من حقّ الاتّصال بعائلاتهنّ. وأفادت ٥٠٪ من المشاركات في المسح أنّهنّ لم يكنّ يقبضنَ رواتبهنّ كلّ شهر، و٤٠٪ منهنّ أفدنَ بأنّ **أصحاب العمل صادروا مبالغ من رواتبهنّ** بلغ معدّلها ثلاثةَ أشهر. وقد تبيّن أنّ الأموال المُقتطعة يمكن أن يفرضها صاحب العمل لكي يسترجع تكاليف الاستقدام، فإذا كانت العاملة قد سبقَ وسدّدت قسماً منها، فصاحبُ العمل يجبرها بهذه الطريقة على تسديد المبلغ مرّتين. وفي الحالات الأخرى، قد يكون الهدف من الاقتطاع زيادة ربح وكالة الاستقدام في لبنان أو في البلد الأصل، فيكون **الاقتطاع ممرّاً آمناً للرّبح غير المشروع والرشوة**.

بالإضافة إلى الحرمان من الحقوق الأساسيّة في العمل لم تتوفّر للعاملات ظروف عمل لائقة فلم يكن لدى ٦٠٪ من المشاركات في المسح **مكان خاصّ للنوم ووضع الأغراض**، وحُرمت ٣٢٪ منهنّ من **الغذاء الكافي**. كما حُرِمنَ من حقوق أخرى مثل معاينة طبيب لهنّ والعلاج والراحة في حالة المرض، والحقّ بالخصوصيّة واحترام حياتهنّ الخاصّة.

يُمارس **العنف** على عاملات المنازل بأشكاله **المعنويّة والجسديّة والجنسيّة** من قبل أصحاب العمل أو وكالات الاستقدام. فقد تمّ **تهديد** ٤٦٪ من المشاركات في المسح **بالضّرب والتسليم إلى الشرطة وبإعادتهنّ إلى بلادهنّ، أو بحرمانهنّ من حقوقهنّ الأساسيّة كالراتب والاتّصال بالعالم الخارجي والغذاء ومصادرة الراتب**. كما تعرّضت ٦٢٪ منهن **للإهانة اللفظيّة** من قِبَل أحد أفراد الأسرة التي تعمل العاملة لديها أو من قِبَل أقاربهم أو القيّمين على وكالة الاستقدام. وتعرّضت ٣٦٪ من المشاركات في المسح إلى **العنف الجسدي** كالضّرب والدّفع والصّفع وشدّ الشعر والضرب بالعِصيّ أو بالحزام والعضّ وقصّ الشعر. وأفادت ٨٪ من المشاركات في المسح عن تعرّضهنّ **للعنف الجنسيّ** كالمداعبة والملامسة والاغتصاب.

إنّ اختلال توازن القوّة في العلاقة بين العاملة وصاحب العمل يفتح الباب واسعاً أمام ممارسات إستغلالية من قبل هذا الأخير. كما يشكّل الإطار القانوني الذي يرعى وجود العاملات في لبنان، أو ما يُسمّى بنظام الكفالة، عاملاً بنيوياً أساسياً لتعزيز الاستغلال، كونه يربط إقامة العاملة في لبنان بإرادة صاحب العمل، ويمنعها من حقّ تغيير العمل دونَ موافقته. كلّ هذه العوامل، إضافةً إلى وقوعها تحت وطأة **عبوديّة الدين**، تُساهم في عزل عاملة المنزل وحرمانها من إمكانية تغيير ظروف عملها في لبنان. فيصبح "الفرار"، أيّ مغادرة المنزل ومكان العمل دون موافقة صاحبه، الحلّ الوحيد لإنهاء علاقة العمل المسيئة. ونادراً ما تمكّنت العاملات من اللجوء إلى سبل الانتصاف القانوني بسبب عدد من العوائق، ومنها بشكل أساسي مغادرة مكان العمل من دون موافقة صاحبه أو من دون أيّ أوراق ثبوتيّة. وبالتالي تُجبر العاملات على التخلّي عن أجورهنّ أو أيّ تعويضات مستحقّة من جرّاء الأذى الذي أُلحق بهنّ.

ومن ناحية أخرى، يخضع أصحاب العمل إلى استغلال مادّي، بسبب حاجتهم إلى العمالة الأجنبية (الرخيصة)، من قبل وكالات الاستقدام، وذلك عبر تسديدهم هم أيضاً مبالغ عالية. فتقدّر الدراسة أنّ هامش ربح وكالات الاستقدام كبير نسبياً، وقد يكون مضاعفاً، سيّما وأنّ بعض الرسوم يتمّ تقاضيها من

العاملة المهاجرة وصاحب العمل في الوقت نفسه، كثمن تذكرة السفر وتأشيرة الدخول، على سبيل المثال. فبحسب الآليّات الرسمية تبلغ كلفة المعاملات الرسمية لإتمام هجرة عاملة منزل من بنغلادش ونيبال حوالي ٦٥٠ د.أ. إنّما ما يتقاضاه الوكلاء في لبنان، من أصحاب العمل، فيتراوح ما بين ١٣٠٠ و٣٠٠٠ د.أ. وبالتالي يُقدّر هامش الربح بشكل مضاعف للكلفة الحقيقية، لا بل يمكن أن يصل إلى خمسة أضعاف. وعليه، يصبح تحديد بدل الأتعاب حكراً على الإرادة الأحادية للوكلاء، العشوائية وغير المضبوطة.

في الختام، إنّ القوانين الراعية للهجرة ضعيفة التطبيق في الدول الثلاث موضوع الدراسة. فالحكومة اللبنانية لم تلتزم بقرار نيبال الذي يقضي بمنع النساء من الهجرة إلى لبنان، بل استمرّ بتصدير الإقامات وإجازات العمل والتأشيرات لهنّ. وبالتالي، فإنّ هذا الحظر لم يَحْمِ حقوق العاملات، بل زاد من هشاشتهنّ كعاملات منازل مهاجرات أُجبرنَ على استخدام قنوات غير شرعيّة، من أجل ضمان حصولهنّ على عمل. من جهة أخرى، لم تلتزم الوكالات بالقواعد المتعلّقة بآليّات الهجرة المقنّنة في بنغلادش. وبالنتيجة، وفي كلتا الحالتين، هاجرت العاملات وتعرّضنَ إلى انتهاكات جسيمة خلال مسار هجرتهنّ. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ النقص في الحماية القانونية، ووجود نظام الكفالة، والتطبيق الضعيف للإطار القانوني الحالي في لبنان، عزّز وضع العاملات كضحايا للإتجار بالبشر والعمل القسري.

التوصيات

التوصية ١: تفعيل دور الحكومات في إدارة عملية استخدام واستقدام عاملات المنازل المهاجرات

على لبنان التفكير جدّياً بتطوير تعاون على مستوى الحكومات مع بلدان الأصل التي تأتي منها عاملات المنازل المهاجرات. فمن شأن تعاون من هذا النوع أن يحدّ بشكل فعّال من مساهمة وكالات الإستخدام والإستقدام الخاصّة في عمليّة هجرة العاملات ليصبح دورها دورا لوجستياً. وبالتالي، سيحدّ هذا التعاون من الممارسات الاستغلالية التي يتّبعها الوكلاء والوسطاء، بالإضافة إلى الحدّ من الديون التي تتكبّدها العاملات المهاجرات. ولكي يتمّ ذلك، ينبغي وضع اتفاقيات ثنائية ومتعدّدة الأطراف بين لبنان والبلدان الأصل، تفصّل عمليات وآليات الاستخدام والاستقدام. وينبغي لهذه الاتفاقيّات أن تتضمّن شرط وجود تمثيل دبلوماسي للدول الأصل وشروط تحديد تكاليف الاستقدام. وعلاوةً على ذلك، يجب أن تشمل الاتفاقيات وضع عقد موحّد على أنْ ينصّ على ظروف العمل والمعيشة في لبنان بشكل مفصّل، ويلبّي الحدّ الأدنى من المعايير المنصوص عليها في اتفاقية منظّمة العمل الدولية رقم ١٨٩ حول العمل اللائق للعمّال المنزليين. كما يجب أن يضمن العقد للعاملة المهاجرة الحقّ في الحصول على الحدّ الأدنى للأجور المطبّق على المستوى الوطني في لبنان، والحقّ المطلق في إنهاء العلاقة التعاقديّة. ويوقّع على العقد العاملةُ المهاجرة وصاحبُ العمل، كلٌّ في بلده وبلغته، كما يجب أنْ يتضمّن معلومات عن هويّة الوسيط و/أو الوكيل ومكان إقامتهما إن وُجدا، وانْ يكون نافذاً في محاكم الدولة الأصل وفي لبنان. الجدير بالذكر أن عقد هذه الاتفاقيات قد يستلزم تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام في لبنان لإدارة ملفّ استقدام العملات المهاجرات والإشراف على استخدامهنّ في لبنان.

التوصية ٢: تفعيل وتوسيع التدقيق والمراقبة على وكالات الاستخدام والاستقدام

على الحكومات اللبنانية والبنغلادشية والنيبالية التشدّد في مراقبة أعمال وكالات الاستخدام والاستقدام من أجل الحدّ من الفساد والرشوة، ولضمان عدم تعاون هذه الوكالات مع وسطاء غير مسجّلين، والعمل على احترام إطار العمل التنظيمي القائم. كما ينبغي لعاملات المنازل المهاجرات ألا يتحمّلنَ أيّة تكاليف لقاء توظيفهنّ. كما يتوجّب على أصحاب العمل في لبنان دفع كافّة تكاليف الاستخدام والاستقدام. ويجب اعتبار أيّ اقتطاع من راتب عاملة المنزل المستقدمة إلى لبنان انتهاكاً ممارسة غير قانونية. وعلى الحكومات الثلاث إدخال آليّات الشفافية المالية إلى عمل وكالات الاستقدام والاستخدام، وضبط هوامش ربحها أو فرض سقف معقول عليها، ومطالبتها بإصدار إيصالات مالية تفصّل المبالغ التي تتقاضاها مقابل خدماتها. كما يجب إعلام أصحاب العمل والعاملات المهاجرات بأنّ اقتطاع أيّة مبالغ من الراتب الشهري لتعويض تكاليف الاستخدام هو عمل يُعاقب عليه القانون.

التوصية ٣: تعزيز حصول عاملات المنازل المستقدمات إلى لبنان على معلومات كافية حول هجرتهنّ إليه

على بلدان الأصل ضمان تزويد السلطات المحلية في المناطق البعيدة والريفية المهاجرات المحتمَلات بالمعلومات الكافية حول عملية الهجرة والقوانين المرتبطة بها والتكاليف المترتّبة عليها، بشكل يوضّح أنّ صاحب العمل اللبناني هو الجهة المسؤولة عن هذه التكاليف بكاملها. تتضمّن هذه التكاليف ثمن تذكرة الطائرة، والتدريب الذي يسبق السفر، وبدل أتعاب وكالات الاستخدام والاستقدام في البلدين. كما يجب نشر المعلومات حول ضرورة تسجيل العاملات في صناديق رعاية المهاجرين، وتوفير التدريب المناسب لعاملات المنازل اللواتي سوف يهاجرنَ إلى بلدان أجنبية، واعتبار إستكمال هذا التدريب شرطاً مسبقاً لمنح العاملة حقّ الهجرة على أن تكون مثل هذه التدريبات عالية الجودة وتتضمّن، بالحدّ الأدنى، معلومات واضحة عن ظروف العمل والمعيشة في لبنان، بالإضافة إلى كلمات أساسية بالإنكليزية أو العربية، ومعلومات عن الحقوق الأساسية التي تتمتع بها عاملات المنازل المهاجرات والمنظّمات التي توفّر المساعدة لهنّ في حال تعرضهنّ للإساءة.

التوصية ٤: ملاحقة مرتكبي إنتهاكات حقوق عاملات المنازل في لبنان

على القضاء اللبناني أن يأخذ على محمل الجدّ ويتابع بتيقّظ الانتهاكات الحاصلة لحقوق العاملة، خاصّةً تلك التي تتوفّر فيها شروط جريمتي الاتّجار بالبشر والعمل القسري، وملاحقة مرتكبيهما من أصحاب عمل ووكالات استقدام. وعلى الحكومة اللبنانية ضمان وصول العاملة المهاجرة لسبل الإنتصاف والتعويض القانوني عندما تُنتهك حقوقها الأساسيّة. وبالتالي يجب أن يُسمح للعاملة المهاجرة بالبقاء في لبنان لحين البتّ بدعواها القضائية وبالبحث عن عمل خلال هذه الفترة. كما ينبغي على الحكومة اللبنانية البحث الجدّي عن بدائل لتوقيف واحتجاز العاملات المهاجرات اللواتي يخالفنَ نظام الإقامة.

التوصية ٥: اتخاذ تدابير عملية سياسية للحدّ من العمل القسري والاتجار بالبشر

بانتظار تبلور الإرادة السياسيّة في وضع اتفاقيات بين الحكومات لتنظيم وضبط عمليات الاستخدام والاستقدام، وإلغاء نظام الكفالة، وضمان الحماية القانونية الكاملة لعاملات المنازل المهاجرات (ومنها ضمّ عمّال المنازل الى قانون العمل)، على الحكومة اللبنانية أن تغيّر سياساتها وتتّخذ تدابير عملية وملموسة وسريعة للحدّ من الانتهاكات التي يتعرضّنَ لها. يمكن لهذه التدابير أن تشمل على ما يلي: ١) مراجعة وزارة العمل اللبنانية لعقد العمل الموحّد المطبّق حالياً ليشمل معايير أفضل تضمن لعاملة المنزل المهاجرة الحقّ في يوم راحة في الأسبوع تقضيه خارج المنزل، وتكفل حقّها، بالحدّ الأدنى، في فسخ العقد عندما تتعرّض حقوقها للانتهاكات. في مثل هذه الحالات من الفسخ ينبغي منح العاملة فترة سماح والحقّ في البحث عن عمل جديد في لبنان من دون شرط توقيع «ورقة التنازل» من صاحب العمل المسيء. ٢) على وزارة العمل اللبنانية، وفي أقرب وقت ممكن، ترجمة عقد العمل الموحّد إلى لغة البلد الأصل لعاملة المنزل. ٣) إنشاء وتشغيل وحدة شكاوى في وزارة العمل عبر تشكيل فريق عمل مؤهّل ومتعدّد اللغات للمعالجة السريعة لشكاوى عاملات المنازل. ٤) إنشاء نظام لسداد الأجور عن طريق حساب مصرفي يُفتح للعاملة المهاجرة فور وصولها إلى لبنان (ويعتبر هذا الإجراء بمثابة إثبات على تسديد الراتب في يد كل من العاملة وصاحب العمل).

المقدّمة

يكشف تاريخ العمل المنزلي في لبنان انتقاله من "تبنّي" الفتيات والطفلات للعمل المنزلي، عبر شبكة من العلاقات العائلية، إلى عولمة سوق العمل وبتسهيل من الدول. حتى منتصف السبعينيات، إستخدم اللبنانيون فتيات ونساء للعمل المنزلي من جنسيات عربية ومن طبقات فقيرة أو من اليتيمات انتقلنَ لخدمة العائلات الثرية وللعيش معها.[٢] ومع اندلاع الحرب اللبنانية، عزف أصحاب العمل اللبنانيون عن استخدام عاملات منازل من طوائف مختلفة أو من جنسيات عربية معيّنة، حسب التقسيم المناطقي والسياسي القائم آنذاك. فشهد العام ١٩٧٥ نقطة تحوّل أشّرت إلى بدء نساء مهاجرات بالدخول إلى سوق العمل المنزلي في لبنان تباعاً من سريلانكا ثم من الفيليبين ولاحقاً من اثيوبيا.[٣] وتشير التقديرات الحالية إلى أن هناك بين ٢٠٠ ألف و٢٥٠ ألف عاملة منزل مهاجرة في لبنان.[٤]

ومع دخول اليد العاملة المهاجرة اصبحت صناعة العمالة المنزلية منظّمة عبر آليات استقدام بين الدول عبر الوكالات الخاصّة، التي قد تقوم بممارسات تزيد من الاستغلال الذي تتعرّض له العاملة عندما تصل الى دول المقصد. فلم يكنْ لوزارة العمل في لبنان دور حاسم وفاعل في تنظيم هذا القطاع المربح، بل إنّها كانت بشكل أساسي شاهدة على توسّعه وانتشاره، فجاءت استجابتها كرد فعل على هذا التوسّع.

فكيف يتمّ استقطاب عاملات المنازل المهاجرات ومن أين تنبع هشاشة وضعهنّ وقرارهنّ بالهجرة؟ والى أيّ مدى تساهم أساليب وآليات الاستقطاب في تحديد شروط عملهنّ وظروف معيشتهنّ في لبنان؟ وهل كنّ قادرات على تغيير هذه الشروط والظروف؟ كيف يتمّ تمويل الهجرة من قبل العاملة وصاحب العمل وما مدى الارباح التي يجنيها مقدمو خدمات الهجرة من وكلاء ووسطاء؟ والى اي مدى ترافق كامل مسار الاستقدام مع ممارسات شبيهة بالاتّجار بالبشر والعمل القسري؟

للإجابة عن هذه الأسئلة تمّ انتقاء مسار الهجرة من نيبال وبنغلادش لوجود أوجه تشابه كبيرة بينهما. فلدى كلّ منهما جالية مهمّة في لبنان، كما أنّ كلاهما ينظّم عملية الهجرة ويشجّع عليها، في ظلّ عدم الجدية في تطبيق القوانين التي ترعى العملية. فتشير معظم الدراسات التي أُنجزت حول البلدين إلى ضعف تطبيق الآليات القانونية والالتزام بها وغياب آليّات مراقبة فعالة وشفّافة تضمن التقيّد بمضامينها، وخصوصاً بمكافحة الفساد المستشري خلال عملية الاستقدام برمتها.[٥] ورغم التشابه تفترق الدولتان في موضوع القيود المفروضة على هجرة عاملات المنازل المهاجرات. فنيبال قد وضعت حظراً على هجرة النساء بهدف العمالة المنزلية الى لبنان، بخلاف بنغلادش الذي لم يضع مثل هذا الحظر.

---

[٢] يرجى مراجعة
Jureidini, Ray 2009, "In The Shadows of Family Life: Toward a History of Domestic Service in Lebanon", Journal of Middle East Women's Studies, Vol. 5, No. 3, Fall 2009

[٣] مرجع مذكور في الحاشية رقم ٢

[٤] مرجع مذكور في الحاشية رقم ١

[٥] على سبيل المثال
Rahman, Mizanur 2011, "Recruitment of Labour Migrants for the Gulf States: The Bangladeshi Case", Institute of South Asian Studies, Working Paper No. 132.
Amnesty International, 2011, "Nepal, Briefing to the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women", Jointly submitted by Amnesty International, Kav La'Oved and Pourakhi to the 49th session, July 2011.

تقع نيبال وبنغلادش في جنوب آسيا، ويتشاركان في أوجه تشابه بنيوية اقتصادية واجتماعية وسياسية، كالنزاعات والفقر والبطالة المرتفعة والتدمير البيئي. يصنّف تقرير التنمية البشرية للعام ٢٠١٣، كلّاً من نيبال وبنغلادش من بين الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة. أمّا معدل الدخل الفردي الشهري فهو تقريباً نفسه في البلدين، ففي نيبال يبلغ حوالي ٦٠ دولار أميركي وفي بنغلادش حوالي ٧٠ دولار أميركي.[٦] أمّا المؤشر العددي للفقر عند خطّ الفقر الوطني فيبلغ في نيبال ٢٥,٢٪ من السكان، أمّا في بنغلادش فيرتفع إلى ٣١,٥٪ من السكان.[٧]

في العام ٢٠١٢، كانت ٣٦٧٣٠ سيّدة من الجنسية البنغلادشية و٦٠٢٠ سيّدة من الجنسية النيبالية يعملنَ في لبنان وفق نظام إقامة عاملات المنازل المهاجرات.[٨] وأتت دولة بنغلادش في المرتبة الثانية للدول التي يُستقدم منها أكبر عدد من عاملات المنازل الى لبنان بعد أثيوبيا، كما أتت دولة نيبال في المرتبة الخامسة بعد الفيليبين وسيرلانكا. في المقابل، تقدّر السفارة البنغلادشية عدد السيدات اللواتي يعملنَ في لبنان بين ٧٠ و٨٠ الف عاملة وأنّ عدد اللواتي غادرنَ منازل أصحاب العمل من دون موافقتهم يراوح ما بين ١٠ و١٥ في المئة من عدد العاملات.[٩] أمّا القنصل العام الفخري للنيبال، فأفاد بأنه في ظلّ غياب الإحصاءات الرسمية، تشير التقديرات الى وجود ٨ الى ١٠ آلاف عاملة مهاجرة في لبنان من الجنسية النيبالية.

تعالج الدراسة الحالية مسار هجرة عاملات المنازل من نيبال وبنغلادش إلى لبنان وظروف عملهنّ، وتبحث في الانتهاكات الحقوقية والإنسانية التي تكتنف العملية برمتها، وترمي إلى سد النقص الملحوظ في المعطيات حول الموضوع. فقد أضاءت الدراسات السابقة على جزء من الواقع، متناولة أوضاع العاملات في بلد الأصل أو في بلد الاستقبال على حدة، بينما سعت هذه الدراسة إلى رسم الدائرة كاملة. وتبحث الدراسة في هشاشة وضع العاملات التي دفعت بهنّ إلى اتخاذ القرار بالهجرة الذي لم ينبع، في بعض الأحيان، عن إرادة حرّة نظراً للخداع الذي تتعرّضنَ له من قبل مقدّمي خدمات الهجرة، أو بسبب الدفع بهنّ إلى اتخاذ هذا القرار عبر ضغوط عائلاتهنّ المادية والاجتماعية. وتحاول الدراسة الحالية احتساب كلفة الهجرة، والاشخاص الذين يتكبّدونها والأطراف المستفيدة من الارباح. وتوثّق الدراسة ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات مبيّنةً مدى تطابق العملية برمتها مع مؤشّرات الإتجار بالبشر والعمل القسري. بالإضافة إلى ذلك، تسلّط الدراسة الضوء على محدودية قدرة النساء المهاجرات على ولوج سبل الانتصاف القانوني والتعويض عن انتهاك حقوقهنّ، إنْ في لبنان أو في البلدين الأصل على حدّ سواء.

---

[٦] احصاءات البنك الدولي http://data.albankaldawli.org/country

[٧] احصاءات البنك الدولي http://data.albankaldawli.org/country

[٨] كتاب المديرية العامة للأمن العام، جدول إحصائي حسب الجنسية بالاقامات الصادرة خلال العام ٢٠١٢ لعاملات في الخدمة المنزلية، في أيلول ٢٠١٣

[٩] مقابلة مع السيد مونيمول حق، القائم بالاعمال في السفارة البنغلادشية في بيروت، بتاريخ ٣١-٧-٢٠١٣

المنهجية

يرتكز البحث في جزء أساسي منه على العمل الميداني الذي اعتمد الطرق النوعية والكمية في جمع المعلومات، وشمل البلدان الثلاثة المعنية بالبحث، بنغلادش ونيبال ولبنان، واستمرّ من منتصف شهر كانون الثاني ٢٠١٣ ولغاية نهاية تموز ٢٠١٣.

تركز البحث الميداني في لبنان على إجراء أربعين مقابلة شبه موجّهة مع عشرين عاملة من بنغلادش وعشرين عاملة من نيبال. وقد اعتمد لهذا الغرض دليلاً تضمن اسئلة توزّعت على ثمانية محاور وهي: لمحة شخصية عن المرأة المهاجرة، الظروف التي دفعت بها إلى الهجرة بهدف العمل في الخارج، آليّة الاستخدام التي خضعت لها في بلدها، التكاليف التي تكبدتها والدين المترتّب عليها وفوائده، ظروف العمل في لبنان، العلاقة مع وكالة الاستقدام في لبنان، القدرة على تغيير ظروف العمل، والوضع الحالي للعاملة.

أجريت المقابلات شبه الموجّهة مع عيّنة من العاملات في مناطق تجمعاتهنّ خاصة في مخيّم شاتيلا ومناطق الأوزاعي والسلطان ابراهيم وطريق الجديدة والجناح والدورة وبرج حمود وزكريت وانطلياس وبكفيا. وعبر شبكة علاقاتهنّ تمّ التعرّف الى باقي المشاركات. فتبيّن أنّ غالبيتهنّ الساحقة من بين اللواتي غادرنَ منازل أصحاب العمل من دون موافقتهم، ويعملنَ بشكل حرّ من دون إذن عمل أو إقامة قانونية. جرت المقابلات شبه الموجّهة في أماكن سكن وتواجد العاملات، وساهمت في تأمين التواصل معهنّ زميلات يتحدثنَ باللغة العربية من بنغلادش ونيبال للمساعدة في الترجمة وتسهيل طرح الأسئلة والإجابة عليها.

واستُكمل العمل الميداني بتطبيق مسح مع ١٠٠ عاملة منزل مهاجرة مناصفةً بين الجنسيتين. وكانت ٦٤٪ منهنّ تقمنَ مع أصحاب العمل. تمّ اختيار عيّنة مناسبة بناءً على تطوّع المشاركات وسهولة الوصول إليهنّ، ممّا سهّل وسرّع عملية تجميع المعلومات، واستخلاص مؤشّرات على تجاربهنّ في نظام الاستخدام. تتميّز العينة بصغر سنّ المشاركات، إذْ كان معدّل أعمارهنّ ٣٠ عاماً، وهي غنية وساهمت في الإضاءة على مؤشّرات الاتجار والعمل القسري. وتمّت مقابلة المشاركات في الشارع، في مناطق الشياح والدورة والسبتية وصبرا وعين الرمانة. وتمحورت أسئلة الاستمارة حول المعلومات الشخصية عن المشاركة، ومسار الاستقدام الذي خضنَه للقدوم الى لبنان، والأموال التي صرفنها لذلك. كما خُصّص جزء من المسح للوعود التي تلقينَها حول شروط العمل وظروف المعيشة في لبنان ومدى تطابقها مع الواقع لدى بدء العمل عند أول صاحب عمل فقط للبحث في مدى تطابق الوعود مع الواقع.

بالإضافة إلى ذلك أجرى الفريق الميداني مقابلات مع كل من وزارة العمل في لبنان والقائم بالأعمال البنغلادشي في سفارة بنغلادش والقنصل الفخري لدولة نيبال، وتمت مراسلة المديرية العامة للأمن العام خطياً، التي أجابت بدورها بشكل خطّي. وسعت المقابلات والمراسلات مع الجهات الرسمية اللبنانية والنيبالية والبنغلادشية إلى الوقوف على الإطار القانوني الذي يحكم عملية هجرة عاملات المنازل إلى لبنان، وصلاحيات كلّ جهة في تنظيم وجودهنّ في لبنان ومتابعة أوضاعهنّ.

كما خصّص البحث ستّ مقابلات شبه موجّهة مع أصحاب وكالات استقدام في لبنان ونقيبهم تمّ التطرق فيها الى معلومات عامة عن الوكالة وتاريخ تأسيسها وحصولها على الترخيص، والى شكل العلاقة مع البلدان المصدّرة للعمالة الاجنبية، وإجراءات الاستقدام وتكاليفها ودور الوكالة بعد وصول العاملة الى لبنان. قوبلت

عيّنة صغيرة من أصحاب العمل أيضاً، عبر مشاركة خمسة منهم في مقابلات شبه موجّهة، تضمّنت أسئلة حول الاجراءات التي اتّبعوها لاستقدام عاملة منزلية والتكلفة التي تكبدوها جراء العملية والظروف التي تعمل ضمنها العاملة لديهم والطرق التي يستخدمونها لحلّ المشاكل التي قد تنشأ معها.

أمّا في نيبال فقد ارتكز العمل الميداني على إجراء خمس عشرة مقابلة شبه موجّهة مع عاملات مهاجرات بعد عودتهنّ من العمل في لبنان، وفي بنغلادش قوبلت عشر عاملات عائدات. وتشابهت اسئلة المقابلات شبه الموجهة التي أجريت مع العاملات في لبنان بتلك التي اعتمدت في بنغلادش ونيبال مع بعض التعديلات التي فرضتها الحاجة، ومنها الضروري لاستكمال مشهد وصورة ظروف العاملة بعد عودتها. كما قابل الباحثان في كلّ من بنغلادش ونيبال مسؤولين رسميين في الدوائر الحكومية المعنية بالعمالة المهاجرة، ومسؤولين عن وكالات استخدام ووسطاء.

وفي حين انّ هذه العيّنة قد تعتبر صغيرة نسبياً، وغير ممثِّلة من الناحية الإحصائية، إلّا انّ البيانات والنتائج المستخلصة من هذه الدراسة تكشف النقاب عن استدلالات وعن توجّهات مهمّة حول مسار وممارسات الاستقدام والاستخدام لعاملات المنازل المهاجرات تمكننا من الوصول الى خلاصات وطرح تعديلات على مستوى السياسات والقوانين.

برزت عوائق في الدراسة الميدانية في الوصول الى المشاركات نظراً الى القيود المفروضة على بعضّهن بسبب ممارسات الاحتجاز داخل المنازل، وثمّةَ من لديهنّ حرية التنقل ولا يَحُزْنَ اوراقهنّ الثبوتية ومن الممكن انْ يتعرّضنَ للتوقيف. وكانت اللغة عائقاً آخر امام الحصول على معلومات منهنّ، نظراً إلى أنّ النساء اللواتي قمنَ بالترجمة لم تكن متخصّصات أو ضالعات باللغة العربية، فقد بقيت بعض التفاصيل عصيّة على الفهم من قبل العاملات. إلاّ أنّ المقابلات شبه الموجّهة التي أُجريت مع عاملات عائدات جرت باللغة الأم، دون حاجز الترجمة، من قبل باحثين من البلد نفسه وضالعين باللغة الانكليزية.

وكان هناك عوائق أخرى تتعلق بتردّد العاملات العائدات حيال الحديث عن تجاربهنّ نظراً للوصمة المرتبطة بإدراجهنّ في خانة ضحايا الإتّجار بالبشر والاستغلال الجنسي. كما بَدَوْنَ وكأنهنّ حذرات من فضح السرية التي تلفّ عملية الهجرة برمتها نتيجة الحظر الذي تفرضه دولتهنّ، واضطرار العديد من بينهنّ للهرب من القيود الرسمية والسفر عبر بلد ثالث.

وبرزت عوائق في مقابلات بعض أصحاب وكالات الاستقدام لجهة تعاونهم الصريح والشفّاف خلال مقابلات البحث، وخصوصاً لجهة رفض البعض الكشف عن تفاصيل كلفة الاستقدام وتحديد الأرباح التي يجنيها عن كل عاملة يقوم باستقدامها. فيما تعذّر الحصول على موافقة وكالة استقدام واحدة ما تزال تستقدم نساء مهاجرات من نيبال حتى الآن في ظل الحظر المفروض في بلادهن. وتمّت الإستعاضة عن هؤلاء بأصحاب وكالات كانوا يستقدمون عاملات من نيبال عندما كان الأمر مسموحاً. ولم تخلُ المقابلات مع الجهات الرسمية من صعوبات ناتجة عن الاليّة البيروقراطية والوقت الذي يستغرقه الحصول على إذن لجمع المعلومات.

التعريفات المعتمدة

استندت الدراسة على بروتوكول الامم المتّحدة حول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصّة النساء والأطفال (المعروف ببروتوكول باليرمو) الذي أبرمه لبنان، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري (رقم ٢٩) التي أبرمتها الدول الثلاث،[١٠] في محاولة لمقارنتها ومطابقتها على ظروف العاملات المهاجرات ومسيرتهنّ في سبيل تحسين اوضاعهنّ الاقتصادية والاجتماعية. علماً انّ الدول الثلاث أصدرت قوانين وطنية لقمع جريمة الاتّجار بالبشر.

يعرف بروتوكول باليرمو جريمة الإتّجار بالبشر بأنّها تقع لدى تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم، بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر، أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، أو استغلال السلطة، أو استغلال حالة الضعف، أو بإعطاء أو تلقّي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر كلّها لغرض الاستغلال في العمل.[١١]

وقد اعتمدنا في هذا البحث على الاطار القانوني الدولي المنصوص عنه في بروتوكول باليرمو واتفاقية منع العمل القسري. ويعرّف العمل القسري بجميع الاعمال أو الخدمات التي تفرض عنوةً على أيّ شخص تحت التهديد بأيّ عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوّع بأدائها بمحض اختياره.[١٢] واستندت الدراسة على مؤشّرات العمل القسري التي طوّرتها منظمة العمل الدولية[١٣] للوقوف على ظروف عاملات المنازل في لبنان وهي ملخصة بـ١١ بندا عاما:

يعدّد البند الأول، **استغلال حالة الضعف**، مؤشّرات تثبت حالة ضعف ضحيّة العمل القسري ومنها عدم إلمامها باللغات المحكية في بلد المقصد وقوانينه، وانتمائها الى اقلية دينية او عرقية في بلدها، وعدم وجود فرص عمل في بلدها أو إمكانية تأمين العيش الكريم فيه. لا يكفي أن تكون الضحية تعيش في ظروف صعبة لتصبح بالضرورة عرضة للعمل القسري؛ يتحقّق ذلك عندما يستغلّ صاحب العمل هذه الحالة لإجبار الضحيّة على العمل لساعات طويلة أو في شروط غير ملائمة، أو الامتناع عن دفع أتعابها. ومن المرجّح أكثر أن تقع ضحيّة العمل القسري عندما تكون تعتمد على صاحب العمل في تأمين السكن والأكل والإقامة القانونية.

ويتلخّص **الخداع** في عدم الإيفاء بالوعود التي تلقّتها ضحية العمل القسري حول شروط العمل ونوعه والراتب ومكان السكن وظروف العيش والحصول على إذن العمل والاقامة القانونية ومكان العمل وهوية صاحب العمل.

---

[١٠] انظر ملحق رقم ١: لائحة الاتفاقيات المبرمة في الدول الثلاث للدراسة

[١١] المادة الثالثة من بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية*، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر٢٠٠٠

[١٢] المادة الثانية من اتفاقية السخرة لعام ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمنظمة العمل الدولية
http://www.un.org/ar/events/slaveryabolitionday/pdf/ForcedLabourConvention.pdf

[١٣] يرجى مراجعة
International Labor Office, ILO Indicators of Forced Labor, Brochure, ١ October ٢٠١٢, available at:
http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/Factsheetsandbrochures/WCMS_٢٠٣٨٣٢/lang--en/index.htm
وأيضاً:
منظمة العمل الدولية، الاتجار بالبشر والعمل الجبري: دليل للتشريعات وتطبيق القانون، برنامج العمل الخاص للقضاء على العمل الجبري، ٢٠٠٥

ويتطلّب إثبات هذا المؤشر حصول الضحية على وعود حول شروط العمل شفهياً أو خطياً، واكتشافها انّ شروط العمل لا تتطابق مع الوعود، دون انْ يكون لديها القدرة على تغيير الشروط أو التوقف عن العمل.

أما **"الحد من حرية التنقل"**، فهو متوفّر في حال احتجاز الضحية في مكان عملها او اثناء نقلها الى بلد المقصد، ووضع قيود على حرية حركتها. إلاّ أنّ هذه القيود قد تعتبر مبررة إذا حصلت لتأمين سلامة الضحية في أماكن عمل خطرة أو أن تكون المغادرة مشروطة بإذن من صاحب العمل أو موافقته، على سبيل المثال. إلاّ أنّ غياب حرية الضحية في الدخول والخروج من مكان عملها يمثّل مؤشراً قوياً على العمل القسري.

ويُترجم **العزل** والمنع من التواصل مع العالم الخارجي، بوضع الضحية في أماكن نائية من دون توفير وسائل النقل، وبإقفال باب المنزل وعدم إمكانية الخروج، وبمنعها من الإتصال مع عائلتها وأصدقائها، وبمصادرة هاتفها الشخصي أو بريدها الالكتروني، وبعدم معرفتها بعنوان سكنها وعملها، وبغياب آليّات المراقبة لمكان العمل أو عدم فاعليتها (مثلاً من قبل مفتشي وزارة العمل).

يتضمن **العنف الجسدي والجنسي** كلاًّ من الضرب، والأذى، وإرغام الضحية على العمل بمهامّ ليست من مسؤوليتها بحسب عقد عملها، أو على القيام بأفعال جنسيّة مع صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته، وإجبارها على تعاطي موادّ مخدِّرة أو كحول من أجل السيطرة عليها. ويُحظّر استخدام العنف كإجراء تأديبي تحت أيّ ظرف من الظروف، بل هو مؤشر قوي جداً على العمل الجبري.

قد تعاني ضحيّة العمل القسري **التهديد والترهيب** عندما تشتكي من أوضاعها أو ترغب في ترك عملها. فيتمّ تهديد الضحية بالعنف الجسدي، وبالإبلاغ عنها للشرطة خاصة اذا لم يكن لديها إقامة قانونية، والتهديد بإعادتها الى بلدها، وبعدم دفع راتبها، إذا اعترضت على ظروفها المجحفة أو حاولت تغييرها، وبانتزاع الحقوق، وبالشتم والصراخ والإهانات الشفهيّة، وهي من انواع العنف النفسي.

ويتمّ اثبات بند **احتجاز الاوراق الشخصية** في حال احتجز صاحب العمل جواز السفر الخاصّ بالضحية أو أوراق إقامتها ورخصة عملها، وعدم تمكن الضحية من استعادتها لدى طلبها أو استخدامها عند الحاجة، مما يجعل الضحية عرضةَ التوقيف والحبس من قبل القوى الأمنية ويحرمها بالتالي من إمكانية طلب العون من الشرطة أو المنظّمات غير الحكومية مثلاً، أو تغيير صاحب عملها، او التنقل بحرية.

ويكون انتهاك **مصادرة الراتب** عبر الامتناع عن تسديده بشكل منتظم أو إقتطاع قسماً منه بقصد إكراه الضحيّة على الاستمرار بالعمل، ومنعها من تغيير صاحب العمل.

وتعرّف مؤشّرات العمل الجبري **عبودية الدين** بحالة الشخص المَدين نتيجة تعّهده بتقديم خدماته الشخصية - او خدمات شخص ما يخضع لسيطرته – كضمان للدين اذا لم تُحتسب قيمة خدماته وفقاً لتقييمها بصورة معقولة لغرض تصفية الدين أو اذا لم يتمّ تحديد طبيعة تلك الخدمات ومدّة تقديمها. وقد يكون الدين ناتجاً عن تكاليف الاستقدام أو الانتقال الى مكان العمل، وتكاليف حياتية يومية، وتكاليف طارئة كالتكاليف الطبية. وليس من الضروري أن يكون صاحب العمل هو الدائن وأن تكون الضحية هي المَدينة. قد تكون الضحية تقدّم خدماتها لتسديد دين أحد اعضاء عائلتها. وقد يؤدّي الدين الى تقييد العاملة بصاحب العمل لفترة غير محدودة.

ظروف المعيشة والعمل التعسفية هي ظروف يستحيل على أيّ موظّف القبول بها بإرادة حرّة، ولا تشكّل بحدّ ذاتها حالة من العمل القسري لكنها تؤشّر على وسائل الإكراه التي تمنع الضحية من مغادرة

عملها. وقد تكون هذه الظروف مهينة أو محِّطة من كرامة الضحية، وتشكّل خطراً على حياتها أو سلامتها الجسدية، ومخالفةً لقوانين العمل مثل الحرمان من الغذاء المناسب أو من الخصوصيّة، أو عدم توفر شروط السلامة عند قيامها بعمل خطر كتنظيف الشبابيك من الخارج او استعمال مواد التنظيف الكيميائية.

وتخصّ المؤشرات **الإفراط في ساعات العمل الإضافية** بأنها تشكّل حالة من العمل القسري في حال أجبرت الضحية على العمل لساعات أطول من الحد الاقصى القانوني، إمّا تحت تأثير الضغط وإما بهدف الحصول على الحدّ الأدنى من المعيشة. وتكون عبر إخضاعها لعدد طويل من ساعات العمل، وعدم تمكّنها من أخذ أوقات استراحة، وعدم تمّتعها بيوم إجازة اسبوعية خارج المنزل، او إجبارها على تلبية الطلبات في أيّ وقت من الأوقات.

القسم الأول: إستقطاب العاملات في البلد الاصل؛ خداع واستغلال لحالة الضعف

تؤثّر مرحلة الاستخدام في بلد الأصل في مجمل تجربة الهجرة وتطال الخروقات على هذا المستوى المهاجرين والمهاجرات من جميع التصنيفات المهاراتية. لكنها تُصيب بشكل أكبر عاملات المنازل المهاجرات كونهنّ مستخدمات في صناعة ذات أجور منخفضة. يوثّق القسم الأول لتجارب عاملات المنازل المهاجرات من نيبال وبنغلادش قبل وصولهنّ إلى لبنان، لا سيّما السياقات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية لهجرتهنّ والبنية التي رُسمت على أساسها العلاقة بينهنّ وبين مقدّمي خدمات الاستخدام، وذلك بهدف البحث في الأسس التي يستند اليها قرار العاملة بالهجرة للعمل في لبنان ومدى توفّر وسائل الاتّجار بالبشر في عملية استقطابها في بلد الأصل.

١. حالة الضعف في بلد الأصل وأسباب الهجرة

يساهم فهم السياقات الاجتماعية والاقتصادية في الإضاءة على حالة ضعف النساء التي تدفعهنّ إلى الهجرة. وتشير التقديرات إلى هجرة ١٠٥ مليون شخص بهدف العمل في الخارج تشكّل النساء تقريباً نصف عددهم.[١٤] فالفقر والبطالة والمستويات المنخفضة للأجور والعنف والتدمير البيئي والكوارث الطبيعية كلّها عوامل أساسية تُعيق إتاحة فرص العمل وتؤدي بالعمّال إلى الهجرة. قد تُضاف أسبابٌ أخرى بالنسبة إلى النساء المهاجرات مثل التخلّص من سطوة العائلة ومراقبتها، أو الهروب من العنف الأسري.[١٥]

تبدأ الهشاشة قبل الوصول إلى لبنان كون المهاجرات من النساء المعيلات الأساسيات لأسرهنّ، وهنّ يأتينّ من المناطق الريفية والفقيرة. وبالفعل وَجَدَت دراستُنا الحالية بأنّ الهموم والمسؤوليات الاقتصادية تلعبُ دوراً أساسياً وبديهياً في قرار النساء بالهجرة بهدف العمل في الخارج. وقد صرّحت جميعُ المشاركات في الدراسة بأنّ "كسب المال" يأتي في رأس دوافع الهجرة بالنسبة اليهنّ في البلدين، وقد حدّدنَه كسبب رئيسي ومباشر لهجرتهنّ. كما بيّنت دراستنا الحالية الأسباب الأخرى لهجرة النساء كتحسين الوضع الاجتماعي والحصول على زوج جيّد، والهروب من العنف الأسري أو من التهميش في المجتمع.

وجد المسح انّ ٦٤٪ من المشاركات متزوجات، و٤٪ مطلّقات و٦٪ أرامل، وهنّ في أغلبيتهنّ الساحقة المعيلات الأساسيات لعائلاتهنّ. تشكّل النساء الريفيات النسبة الأكبر من العاملات المهاجرات وهنّ أقلّ تعليماً وأكثرُ فقراً وغيرُ مالكات لمصادر الدخل كالأرض أو الماشية وتلك اللواتي لم تُتَحْ لهنّ فرصةُ عمل. يُضاف

[١٤] يرجى مراجعة
The United Nations Population Fund, 2005, "International Migration and the Millennium Development Goals", Selected Papers of the UNFPA Expert Group Meeting, Marrakech, Morocco, 11-12 May 2005, 115.

[١٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٤

إلى ذلك توقّف معيل العائلة عن أداء مسؤولياته أو إصابته بمرض أو وفاته وتوقّفه عن العمل. كلّ هذه العوامل تحدّ من قدرة النساء على إعالة عائلاتهنّ مما دفع بهنّ إلى الهجرة، وهذا ما عبّرت عنه " لونا " من نيبال عندما قالت:

كان زوجي يعمل في قطر فأصيب بمرض في القلب، وعاد إلى نيبال، وأصبح يحتاج إلى أدوية كثيرة، وكان علي ان أؤمن أقساط ابني في المدرسة أيضاً وأعيل زوجي.[١٦]

كما وشكّل الإحباط من تدنّي الأجور في كل من نيبال وبنغلادش سبباً جوهرياً في هجرة النساء حيث تحدّ مستويات الأجور المنخفضة من القدرة على تأمين العيش الكريم لهنّ ولعائلاتهنّ مثلما تخبّر " نيتا " من نيبال:

رأت أختي الكبرى كم كنت أجهد هنا في نيبال، عملت في نسج السجاد وأقمت كشكي الخاص المتنقل لصواني القش في الشارع. حاولت القيام بأمور كثيرة، غير انني ظللت أواجه مصاعب مالية، عندها أخبرتني أختي انها ستتولى الاهتمام بأطفالي لكي أتمكن من الرحيل. كانت والدتي قد توفيت وكان والدي مريضاً وتوفي لاحقاً. زوجي كان مسافراً في السعودية لمدة ٩ سنوات ولم يزرنا الا مرة واحدة ولم يكن يرسل لنا المال. لهذا السبب قررت السفر إلى الخارج، من أجل اطفالي.[١٧]

وإلى جانب الفقر والمسؤوليات العائلية، عبّرت إحدى المشاركات انّها تطّلعت إلى الهجرة كوسيلة لتحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي لشراء أرض أو بناء منزل، وذلك بهدف التمكن من الزواج؛ فشرحت فاطمة أسباب هجرتها قائلةً:

اردت ان اساعد اهلي وان اجمع المال واشتري ارضا او بيتا، ولكي احصل على زوج جيد، لان البنت التي يكون لديها المال أو الأرض أو البيت يمكنها ان تتزوج رجلاً أفضل من غيرها، وقد يكون متعلما أكثر من غيره ولديه مركز مقبول اجتماعياً، حتّى لو لم تكن جميلة أو متعلمة.[١٨]

كما ان إحدى المشاركات في المقابلات شبه الموجهة هاجرت بهدف الهروب من سلطة زوج معنّف ولردّ ديونه كما تعبّر روزينا:

أتيت لوفاء قرض للمصرف لعب به زوجي بالقمار، ولأعيل ابنتي وعائلتي، قمت بحذف صفة متزوجة عن جواز سفري لكي لا يمنعني زوجي من السفر، ودفعت مئة دولار لذلك.[١٩]

وهاجرت ١٦٪ من المشاركات في المسح في لبنان، قبل بلوغ ١٨ عاماً، ولجأنَ إلى تغيير هوياتهنّ على جوازات السفر لتخطّي الحظر القانوني على هجرة القاصرين بهدف العمل، أو بسبب القيود التي تضعها الدولتان النيبالية والبنغلادشية على الأعمار التي يُسمح فيها لعاملات المنازل بالهجرة.

كما صرّحت ثلاث نساء من العائدات إلى نيبال بأنّهنّ كنّ في عمر ١٩ عاماً عندما هاجرنَ للمرة الأولى إلى لبنان، ولكن عائدة أخرى أفادت بهجرتها في عمر ١٦ عاماً. من الجدير ذكره هنا انّ هذه الفئة من المهاجرات

[١٦] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في بكفيا بتاريخ ١٢ نيسان ٢٠١٣
[١٧] مقابلة مهاجرة عائدة الى نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٢٣ نيسان ٢٠١٣
[١٨] مقابلة مع عاملة بنغلادشية في لبنان، أجريت في الجناح بتاريخ ٦ شباط ٢٠١٣
[١٩] مقابلة مع عاملة بنغلادشية في لبنان، أجريت في الضاحية الجنوبية لبيروت بتاريخ ٢٧ كانون الثاني ٢٠١٣

الشابات كنّ الأكبر بين إخوتهنّ وقرارهنّ بالهجرة كان محفّزاً لزيارة بلد جديد وتوفير المال للعائلة في نفس الوقت، مثلما عبّرت "درغا" من نيبال عندما قالت:

انا ووالدتي اتخذنا القرار معاً. لقد كان هناك مشاكل بين والدي ووالدتي فقررت الانتقال إلى كاتماندو معي واخوي الصغيرين. لم أكن متعلمة. في كاتماندو لم استطع أيجاد فرصة عمل غير براتب ١٠٠٠ أو ٢٠٠٠ روبيه (١٠ إلى ٢١ دولار أميركي) ولم يكن كافياً. لذلك قررت السفر خارج البلاد رغم الصعوبات في ذلك.[٢٠]

في هذا السياق من الخيارات المحدودة والمقيّدة تأخذ النساء القرار بالهجرة بهدف العمل في الخارج، وغالباً ما يتمّ اتخاذ هذا القرار بشكل جماعي من قبل العائلة. تحدّد هذه الأخيرة الاعضاء الاكثر حظوظاً في الحصول على فرصة عمل في الخارج، إنْ لجهة المهارات اللغوية والمهنية أو بسبب خيارات متوفرة ومبنية على أساس النوع الاجتماعي كالعمل المنزلي. وتكمن أهمية القرار الجماعي في أنّ المدخول المفترض أنْ تؤمّنه عاملة المنزل المهاجرة يعتمد عليه أفراد الأسرة الممتدة. من المهمّ ان ندرك الاختلال الكامن في ميزان القوة على المستوى الاقتصادي، فهو سيحدّد السياق الذي سيأخذه مسار استقدام عاملات المنازل المهاجرات. فهو يعكس هشاشةً تصبغ تجارب هؤلاء النساء على كامل مراحل دورة هجرتهنّ، وهو يسمح لمقدّمي خدمات الاستقدام باستخراج الأرباح من هشاشة وضع المهاجرات.

٢. بنية العلاقة مع مقدّمي خدمات الاستخدام

يُضاف إلى اختلال التوازن في القوة انّ مقدّمي خدمات الاستخدام يستطيعون البناء على هشاشة وضع المهاجرة المحتملة ويزيدون من نفوذهم وسلطتهم في العلاقة معها. فهم جهاتٌ غير حكومية توفّر المعلومات للراغبات بالهجرة وتحدّد العاملات لأصحاب العمل المناسبين وتسهّل الخدمات اللوجستية لعمليّة الهجرة كالحصول على التأشيرة وتذكرة الطيران. ويشرف مقدّمو خدمات الاستخدام على اثنين من أهم المفاصل لعمليّة الهجرة: لحظة الاختيار حين يطابق وكلاء الاستخدام بين أصحاب العمل والعاملة المحتملة ومرحلة التفاوض على شروط العلاقة وأحكامها بين صاحب العمل والعاملة حين يحتمل ان يؤدي الاختلال إمّا إلى علاقة مفيدة للطرفين أو إلى استغلال العاملة.[٢١] كما انّ مقدّمي خدمات الاستخدام مزوّدون بمعلومات مهمة بالنسبة إلى المهاجرات المحتملات مثل الإطّلاع على الآليّات الرسمية المعقّدة للهجرة والموجودة في العاصمة وقدرتهم على ولوج شبكة العلاقات مع أصحاب العمل.

يمكن ان تتعدّد الأشكال التي يأخذها عمل مقدّمي خدمات الاستخدام، فهو يمكن أن يكون عملاً فردياً ويسمى "الوسيط" في بلديْ الأصل والمقصد، أو بواسطة وكالة تسمى "وكالة الاستخدام" في بلد الأصل أو

[٢٠] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٣ أيار ٢٠١٣، قد هاجرت الى لبنان بعمر ١٦ سنة، وقامت برفعه الى سنتين عندما نظمت بطاقة هويتها
[٢١] يرجى مراجعة
Agunias, Dovelyn Ranneig, 2012. Regulating private recruitment in the Asia-Middle East labour migration corridor. Washington: Migration Policy Institute.

"وكالة الاستقدام" مثلما تسمّيها وزارة العمل اللبنانية.[٢٢] ووفقا لنتائج المسح، غادرت ٩٠٪ من العاملات من بنغلادش عن طريق وسيط، فيما بلغ عدد اللواتي غادرنَ عبر وسيط من نيبال ٣٤٪، من بينهنّ ٢٢٪ حصلنَ على فرصة العمل عبر أصدقاء وأقارب، قد يكونون أنفسهم وسطاء أيضاً. في المقابل، معظم العاملات قدِمْنَ من نيبال عبر وكالات استقدام (٦٤٪)، فيما لم تتعدَّ النسبة في بنغلادش ٨٪.

انّ أعمال هذا القطاع مقنّنة بموجب نصوص في البلدين الأصل وفي لبنان، وبخاصّة الترخيص المسبق لهذه الوكالات. وتحصر كلٌّ من نيبال وبنغلادش عمليةّ الاستخدام بالوكالات المرخّص لها، وتُحظّر نيبال عمل الوسطاء والسماسرة غير المسجَّلين. لكنَّ قوانين البلدين لا تمنع الأشخاص من السعي الفردي لتأمين هجرتهم للعمل في الخارج، وإنْ كانت بنغلادش تفرض عليهم المرور عبر وكالات استخدام مرخّصة للحصول على إذن بالخروج.

ووفقاً لمكتب القوى العاملة والتوظيف والتدريب في بنغلادش، كان هنالك ٨٥٢ وكالة مسجّلة و٨٤ رخصة معلّقة في العام ٢٠١٣،[٢٣] أمّا في نيبال فكان هنالك حوالي ٩٣٤ وكالة استخدام مرخّصة من قبل "مديرية العمل في الخارج" التابعة لوزارة العمل والتوظيف في العام ٢٠١٣،[٢٤] كلّها مركّزة في كاتماندو العاصمة، مع امتلاك البعض منها فروعاً في مناطق أخرى.[٢٥] تعمل هذه الوكالات تحت مظلّة واحدة من المنظمّتين، الجمعية النيبالية لوكالات العمالة الأجنبية (وهي المنظمة المعترف بها من قبل الحكومة) والجمعية النيبالية للعمالة الأجنبية.[٢٦] تجدر الإشارة إلى انّ هذه الأعداد صغيرة نسبةً إلى مساحة البلد وعدد سكّانه إذْ يشهد هذا القطاع ازدهاراً كبيراً، غير انّ تجديد تراخيص هذه الوكالات ليس مرتبطاً بأدائها.

تعتمد وكالات الاستخدام بشكل أساسي على شبكات من الوسطاء عبر علاقاتهم مع القاعدة في المناطق الريفية والأطراف وهم غير مسجّلين بالضرورة رغم اشتراط ذلك بموجب القوانين الراعية لعملية الهجرة. وتعرّف الدراسة الحالية الوسطاء بأفراد يعملون لحساب وكالات استخدام في بلد الأصل أو حتّى في لبنان، أو لحسابهم الخاص، وهم غير مسجلين ولا تشملهم الرقابة الرسمية المفروضة عادةً على وكالات الاستخدام. وهم عادةً يسعون إلى كسب ثقة المهاجرة المحتملة وعائلتها، وقد يكونون هم أيضاً من العمال المهاجرين فيوحون بالخبرة في المجال وفي معرفة بلد المقصد، أو انّهم يستخدمون سلطتهم الدينية والثقافية في المجتمعات الريفية في كلّ من بنغلادش ونيبال للتأثير على العاملات ورسم صورة الهجرة لهنّ وكأنها الخلاص لوضعهنّ الهشّ. يُطلَق عليهم تسمية "*دلال*" أو "*آدم بابشاهي*" (حرفياً في بنغلادش وهي عبارة تعني تاجر البشر).[٢٧]

[٢٢] تم استخلاص هذا التعريف بناء على المعطيات المجمعة في الدراسة، وهي غالباً محاولة توفيق بين اللغة الانكليزية التي اسست لهذه المصطلحات والحكومة اللبنانية التي حددتها بوكالات الاستقدام دون ذكر الوسطاء.

[٢٣] الصفحة الالكترونية لمكتب القوى العاملة والتوظيف والتدريب في بنغلادش، تاريخ الزيارة: ٢٥ أيار ٢٠١٣
http://www.bmet.org.bd/BMET/raHomeAction

[٢٤] الصفحة الالكترونية لمديرية العمل في الخارج، تاريخ الزيارة: ٢٥ أيار ٢٠١٣ www.dofe.gov.np

[٢٥] يرجى مراجعة
Amnesty International, 2011, "False Promises: Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers", 26.

[٢٦] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٢٥

[٢٧] يرجى مراجعة
Rahman, Mizanur, 2011, "Recruitment of Labour Migrants for the Gulf States: The Bangladeshi Case", Institute of South Asian Studies, Working Paper No. 132, 12.

قد يعمل الوسطاء غير المرخّص لهم على تنظيم الجوانب الرئيسية لعملية الهجرة، بما في ذلك تنظيم المعاملات المطلوبة ذات الصلة والحصول على جوازات السفر وتأمين إجراء الفحوصات الطبية ووسائل النقل إلى المطار، فضلاً عن المساعدة في تمويل عملية الهجرة، مثل فتح الحسابات المصرفية، أو تسهيل الحصول على القروض التي تعقدها العاملات لتمويل تكاليف هجرتهنّ.[٢٨]

في آذار ٢٠١٠، توقّفت نيبال عن إصدار "تصاريح العمل" للعاملات الراغبات بالهجرة إلى لبنان ممّا خلق نوعاً من الحظر بحكم الواقع من دون ان يصدر ذلك بموجب نصّ رسمي.[٢٩] أدّى هذا الواقع إلى تنبيه الراغبات في الهجرة بضرورة اخفاء الموضوع ممّا قد يجعلهنّ أكثر عرضةً للاستغلال والخداع. وعلى الرغم من انّ وزارة العمل والتوظيف رفعت الحظر كلياً في كانون الأول من العام نفسه، لا يزال "مفهوم الحظر" قائماً في الأذهان، مما أدّى إلى استمرار العديد من النساء في استخدام الطرق غير الشرعيّة للهجرة.[٣٠] وبسبب هذا الحظر ولمنع الوكالات النيبالية من إرسال عمّال إلى دول غير موافق عليها من قبل الحكومة،[٣١] يُنجز الوسيط جميع المستندات التي تسهّل خروج العاملة من بلدها، وخصوصاً طريقة تهريبها إمّا عبر مطار دولة ثانية أو برًّا نحو البلدان الحدودية.

يعمل هؤلاء الوسطاء بشكل حرّ ويتقاضون العمولات من العاملات ومن وكالات الاستخدام بالرغم من انّ دولة نيبال تفرض، بموجب المادتين ٤٨ و٧٤ من قانون العمل في الخارج للعام ٢٠٠٧ على وكالات الاستخدام تسجيل سائر الوسطاء الذين تتعامل معهم لدى إدارة العمل في الخارج. وقد شهد عدد الوسطاء المسجلين تزايداً ملموساً في العام الماضي. ففي حين كان عددهم لا يتجاوز التسعة في العام ٢٠١٢، أصبح هنالك ٢٥٠ وكيلاً مسجّلاً في نيبال في العام ٢٠١٣،[٣٢] إلا انّ الفجوة بين السياسات والممارسات كبيرة وآليّة الرصد المعتمدة لدى الدولة ليست فقط ضعيفة وانّما فاسدة أيضاً.[٣٣]

أمّا في بنغلادش، فليس هناك أيّ نص قانوني واضح يقنّن عمل الوسطاء أو ينصّ على تسجيلهم رسمياً. وتشكّل شبكة معقدة من الوسطاء حجر الزاوية في عملية هجرة عاملات المنازل، إلى جانب وكالات الاستخدام

[٢٨] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٢٧، ويُرجى أيضاً مراجعة
Afsar, Rita, 2009. Unraveling the vicious cycle of recruitment: labour migration from Bangladesh to the Gulf States. ILO Working Paper 63, 20.

[٢٩] يرجى مراجعة
Anti-Slavery International, May 2014, "Into the Unknown, Exploitation of Nepalese Migrant Domestic Workers in Lebanon", 16.

[٣٠] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٢٩

[٣١] المادة ٤٦ من قانون العمل في الخارج النيبالي للعام ٢٠٠٧

[٣٢] الصفحة الالكترونية لمديرية العمل في الخارج، تاريخ الزيارة: ٢٥ أيار ٢٠١٣ www.dofe.gov.np

[٣٣] يرجى مراجعة
Migrant Forum in Asia, Humanitarian Organization for Migration Economics, Women Migrant's Human Rights Center of Korea (WMHRCK), Joint Committee with Migrants in Korea (JCMK), Women's Rehabilitation Centre Nepal (WOREC-Nepal), POURAKHI Nepal, Youth Action Nepal, Pravasi Nepal, 2011, "Shadow Report for Nepal, the Republic of Korea and Singapore", Submitted to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) 49th Session

والسفر[٣٤] والمترجمين ومحامي الهجرة وغيرهم من الأفراد المستفيدين من غياب التنظيم. فهؤلاء الأشخاص غالباً ما يطلبون رسوماً إضافية من الراغبين في الهجرة لقاء خدماتهم المختلفة.

فيصف أحد الوكلاء في نيبال وجود شبكة:

تعمل على مختلف المستويات وكل مستوى مرتبط بالآخر. على سبيل المثال، يحضر وسيط في لامجونغ (على مستوى القرية) امرأة إلى وسيط في كاتماندو (على مستوى المدينة) يعمل مع وسيط آخر مسؤول عن نقل النساء من كاتماندو إلى دلهي (وسيط بين البلدان).... يرتبط هذا الوسيط بين البلدان بوكيل رئيسي في دلهي (وسيط بلد العبور). وهذا الوسيط (وسيط بلد العبور) في دلهي، الذي عادة ما يكون نيبالياً، هو الذي يعمل بالتعاون مع الوسيط في لبنان. لذا، عندما تسافر النساء إلى الخارج، يكون هنالك عادة ٣ إلى ٥ وسطاء معنيين. بالتالي، فالأخبار عن احتمال وجود وظائف تأتي من الأعلى (من لبنان إلى دلهي فكاتماندو فالقرية) ويتم إرسال النساء من الأسفل إلى الأعلى.[٣٥]

يكمن التحدي الحقيقي لعمل الوسطاء في القدرة على كسب ثقة المهاجرات، وقد وصفت " *سارو* " كيف سمعت للمرة الأولى عن العمل المتاح في لبنان، فتقول:

لقد سمعت عن احتمال وجود فرصة للعمل في المنازل في لبنان من خلال "ديدي" (أيّ شخص بمثابة الشقيقة الكبرى) من قرية أمي في لاليتبور. لم تكن تربطنا بها صلة عائلية، إلا ان كلتانا ننتمي إلى المجموعة العرقية نفسها، تامانغ. لم تكن قد غادرت البلاد أبداً لكنها كانت توصل النساء الأخريات حتّى دلهي. غير ان شقيقتيها قد ذهبتا للعمل في لبنان وأخبرتاها عن الوظائف الموجودة هناك.[٣٦]

وما يزيد من الوثوق والتعامل مع الوسطاء بين العاملات المهاجرات وأسرهنّ كونُهم غالباً أشخاصاً مقربين منهم، مثل الجيران أو الأقارب أو سكان القرية أو من قرية مجاورة، أو من المجموعة العرقية نفسها، أو من العائدين من الهجرة. هم من النساء أو الرجال وغالباً ما يكونون عالمين بظروف أسرة العاملة وحاجتها إلى المال، فيحاولون أن يبنوا على حالة الضعف هذه ويصفوا لها الهجرة على انّها الحل الوحيد للمشكلات الاقتصادية التي تعاني منها.

[٣٤] يحظر على وكالات السفر الانخراط في عملية الاستقدام أو تجهيز الوثائق، فلا يمكنها سوى إصدار التذاكر بعد التحقق من تأشيرات الدخول غير أن عدداً منها، مثل وكالات الاستقدام المرخصة وغير المرخصة، تنخرط في عملية استقدام غير مشروعة إذ تتمتع "بعلاقات غير مشروعة مع مسؤولين عن الهجرة في كل من بنغلادش والخارج تسمح لها بتنفيذ مثل هذه الأنشطة" (صديقي ٢٠٠٦: ٧٦). خلافا لوكالات الاستقدام، يتم تنظيم وكالات السفر من قبل وزارة الطيران المدني والسياحة كما أنها تنظم نفسها تحت مظلة رابطة وكالات السفر في بنغلادش. وقد أُشير إلى أنه [من خلال رابطة وكالات السفر في بنغلادش، كان من الممكن لوكالات السفر أن تتولى تنظيم نفسها بنفسها. غير أن عضويتها تبلغ حالياً حوالي ١٠٠٠ وكالة. مما يترك نحو ١٥٠٠ وكالة غير مندرجة تحت أي مظلة في القطاع"

Siddiqui, Tasneem, 2006, "Protection of Bangladeshi migrants through good governance", Merchants of Labour, Christiane Kuptsch, ed., International Labour Office, Geneva, 77

[٣٥] مقابلة أجريت مع أحد الوسطاء في كاتماندو، نيبال، ٢٦ نيسان ٢٠١٣

[٣٦] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٣٠ آذار ٢٠١٣

٣. أساليب الخداع لاستقطاب العاملة: معلومات ضئيلة ومغلوطة حول العمل

يعمد معظم الوسطاء إلى استخدام أساليب لإقناع النساء مبنية على إغداق الوعود الكاذبة على المهاجرة المحتملة وعائلتها. وقد تمّ بشكل خاصّ توثيق الغشّ المتعلّق بالعقود والتفاوت بين الأجور الموعودة وتلك الفعلية وظروف العمل بشكل عام كسبل رئيسيّة للخداع. تتمّ عملية الاستخدام في معظم الأحيان من دون توفير مستندات توثّق شروط العملية فقد تفسح المجال للاحتيال والتهرّب من المسؤولية من قبل الوسطاء غير المسجّلين. فهؤلاء قد يُقنعون المهاجرة بالحفاظ على السرّية بهدف التهرّب من توثيق العملية وحصول المهاجرة على مستندات يمكن ان تفضح المسؤولية القانونية. كما انّ بعضهم قد يتعامل مع الوكالات المرخّص لها في العاصمة لإتمام المعاملات وهي قد تمنحهم حوافز لجلب كمية أكبر من جوازات السفر.[٣٧]

يبيّن المسح انّه لم يكن لدى عاملات المنازل المهاجرات المعلومات الكافية أو الصحيحة عن عملهنّ المرتقب، حيث خُدِعْنَ حول واحدة أو اكثر من الشروط التالية: طبيعة وعقد العمل وظروف الأسرة التي سيعملنَ عندها وساعات العمل والعطل وقيمة الراتب وانتظام دفعه ومكان السكن ومجمل ظروف العيش. كما بيّنت المقابلات شبه الموجهة بانّه في معظم الحالات تصبح المهاجرات على بيّنة من الخداع في لحظتين مفصليتين: الأولى مباشرةً قبل المغادرة إذا حصلنَ على عقودهنّ وجوازات سفرهنّ والفيزا وتذكرة السفر ممّا يؤدي إلى استحالة في تحدّي الخداع كون المهاجرة قد استدانت ودفعت الرسوم. واللحظة الثانية هي عندما تصلنَ إلى مكان عملهنّ في لبنان بحيث يكون وقت تقديم الشكوى قد تأخّر.

بالإضافة إلى "الوعود الكاذبة" التي يقطعها الوسطاء في معرض عملية الاستخدام، قد تنشأ حالة من الغموض والضعف والصعوبة في اتخاذ العاملة " قرارا مستنيرا " حول الهجرة. ان المعرفة المسبقة قبل المغادرة حول شروط وظروف العمل هي من الأمور البالغة الأهمية غير انّها غالباً ما تكون ضئيلة.[٣٨] وقد أكّدت نتائج المسح فعلاً على انّ الوسطاء عمدوا إلى بيع النساء المهاجرات "الأحلام" المبنيّة على الوعود الكاذبة. وفي المقابل يصرّح أحد الوسطاء الذين تمّت مقابلتهم بانّه " *لو (كان) قد (باح) لأيّ عاملة عن المعلومات المتوفرة لديه حول عملية الهجرة، لكانت أحجمت عن الهجرة إلى الخارج*".[٣٩]

٣. ١. الاطلاع على عقود العمل والموافقة عليها

وقّعت ٦٠٪ من المشاركات في المسح عقود عمل في بلديْ الأصل قبل قدومهنّ إلى لبنان غير ان **٦٠٪** من هؤلاء لم يفهمنَ أحكام العقد. ووفقاً لإفادات المشاركات في المقابلات شبه الموجهة، تعود أسباب ذلك إلى عدم المعرفة بالقراءة كما لم يشرح لهنّ الوسيط نصّ العقد، فيما لم تفهمنَه أخريات لانّه مكتوب باللغة الانكليزية. ووصف أحد الوكلاء في نيبال كيف يتمّ حجب المعلومات عن معظم النساء بشأن عملهنّ، باستثناء طبيعة العمل وحجم الراتب، وذلك بشكل شفهي:

[٣٧] مقابلة مع صاحب وكالة استقدام أجريت في بيروت بتاريخ ١٩ أيار ٢٠١٤

[٣٨] اليزابيث فرانتز، ٢٠١٤، "كسر العزلة: الوصول للمعلومة والإعلام للعمالة الوافدة في الأردن ولبنان"، الملخص التنفيذي، المكتب الإقليمي العربي والمبادرة الدولية للهجرة، Open Society Foundations

[٣٩] مقابلة أجريت مع وسيط في بنغلادش لصالح الدراسة

على الرغم من انه يُفترض بتفاصيل العمل ان تكون مدونة بشكل خطي في العقد، إلا ان النساء لا يعرفن أيّ شيء. لا يأتي الوكلاء أيضاً على ذكر أيّ أوراق أو اتفاق. فهن لا يوقعن على أيّ أوراق على الإطلاق. يسافرن بناءً على ما يسمعن فقط. يتم إعلامهن فقط انهنّ سيعملن في منزل (...) كعاملة منزلية. يغادرن بناءً على ما يكن قد سمعنه. الشيء الوحيد الذي يفكرن فيه هو انهن ذاهبات إلى الخارج للعمل في منزل، وان رواتبهن ستتراوح بين ١٠٠٠٠ – ١٢٠٠٠ روبيه نيبالي بالشهر" (١٠٠ – ١٢٠ دولار أميركي).[٤٠]

وفي جميع الاحوال، انّ هذه العقود الموقّعة في بلد الأصل يتمّ استبدالها لدى الوصول إلى لبنان حيث يتمّ توقيع عقد عمل منظم باللغة العربية يتضمّن شروطاً غالباً ما تكون مختلفة عن الشروط الواردة في العقد الأول.

٣. ٢. المعرفة حول طبيعة العمل

لم تعلم ٦٪ فقط من المشاركات في المسح بطبيعة مهامهنّ في العمل المنزلي فتمّ أيّهامهنّ بانّهنّ سوف يعملنَ في أماكن مختلفة مثل المستشفيات والمطاعم والفنادق والسوبرماركت، ومنهنّ من وُعِدْنَ بعقود عمل حرّة. ولم تعرف العاملات بالخداع في طبيعة العمل إلاّ بعد وصولهنّ إلى منزل العائلة التي سيعملنّ عندها في لبنان، مثلما تخبر " انيتا " من نيبال:

قلت للوسيط أريد ان اذهب للعمل في الكويت، فقال لي ان لبنان أفضل، وعرض عملاً كسكرتيرة مع مدام في شركة في المطار. عندما أخذ المال مني، قال ان العمل مع المدام ولكن في البيت وانني سأكون كحارسة لها وليس خادمة، وبراتب ٢٠٠ دولار وعطلة يوم الأحد، مؤكداً انه لا يوجد عمل كثير، وقال إذا لم تعجبني المدام يمكنني ان أذهب إلى الوكالة وأغير العمل. لم انل الراتب الموعود وعملت معظم الليل والنهار، وطبعاً لم يمنحوني عطلة أسبوعية.[٤١]

٣. ٣. الراتب والتعويضات الأخرى

لم تقتصر الوعود الكاذبة على طبيعة العمل ومهامه بل أيضاً حول الراتب ومكمّلاته، فهو لا يقتضي على البدل الشهري الذي يُفترض ان تتلقاه العاملة فقط، يُضاف اليه بدلات المسكن والمأكل. فقد تلقّت ٨١٪ من المشاركات في المسح وعوداً حول قيمة رواتبهنّ إلاّ انّ ٥٣٪ من هؤلاء لم تتطابق الوعود التي تلقّيْنها مع رواتبهنّ الفعلية، فيما لم تعرف ١٩٪ من العيّنة الاجمالية أيّةَ معلومات عن مداخيلهنّ.

[٤٠] مقابلة مع وكيل استخدام في نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٢٦ نيسان ٢٠١٣
[٤١] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٤ أيلول ٢٠١٣

جدول رقم١:[٤٢] الفارق بين الرواتب الموعودة في بلد الأصل والرواتب الفعلية في لبنان

الفروقات (د.أ.)	عدد العاملات
-١٣٠,٠٠	١
-١٠٠,٠٠	٣
- ٨٠,٠٠	١
- ٥٠,٠٠	١٣
- ٢٥,٠٠	١٦
- ١٥,٠٠	٢
٥,٠٠	١
١٥,٠٠	١
٢٥,٠٠	٢
١٠٠,٠٠	١
المجموع	**٤١**

٣. ٤. ساعات العمل والراحة

لم يوفّر الوكلاء معلومات حول عدد ساعات العمل لـ٨٤٪ من المشاركات في المسح. أما اللواتي حصلنَ على هذه المعلومات أيّ ١٦٪ منهنّ، فتراوحت اكثريةُ الوعود من ٨ إلى ١٢ ساعة من العمل في اليوم فلم تتطابق الوعود التي تلقّينها مع الواقع.

أمّا بالنسبة للراحة الأسبوعية فلم تحصل ٧٨٪ من المشاركات في المسح على أيّ معلومات حولها، فيما وُعدت ١٨٪ من بينهنّ بيوم عطلة، ولكن حصلت ٨٪ في المئة من بين هؤلاء الموعودات فقط عليها.

٣. ٥. معلومات حول الأسرة

لم تحصل ٦٤٪ من المشاركات في المسح على أيّ معلومات عن الأسرة وعدد افرادها وخصوصاً هؤلاء الذين يحتاجون إلى رعاية خاصة كالأطفال والمسنّين وذوي الاحتياجات الخاصّة، فيما اكتشفت ٥٠٪ من العاملات اللواتي أُعطينَ معلومات عن الأسرة انّها لم تكن صحيحة. وصرّحت بعض المشاركات في المقابلات شبه الموجهة بأنهنّ حين سُئلْنَ عن المعلومات قيل لهنّ بأنّهنّ سيعلمنَ بظروف الأسرة وعدد أفرادها عندما يصلنَ إلى لبنان. ولم يُمنحنَ رقم هاتف للعائلة في لبنان، ولا حتّى عنوان المنزل المقصود، أو رقم هاتف وكالة الاستقدام في لبنان.

[٤٢] اظر الملحق رقم ٢: لائحة بالجداول المستخدمة في الدراسة

٣. ٦. إمكانية التواصل بين العاملات وعائلاتهنّ في البلد الأصل

لم تُمنح ٦١٪ من العاملات أيّة معلومات عمّا إذا كنّ سيتمكنّ من الاتصال الهاتفي بعائلاتهنّ، فيما وُعدت ٣٩٪ من بينهنّ بذلك. ولم تتمّكن ١٠٪ من اللواتي تلقينَ هذه الوعود من القيام بذلك. وفيما مُنعت بعض العاملات كلياً من الاتصال، تمكنت أخريات من الاتصال بعائلاتهنّ ولكن لفترة وجيزة من الوقت اقتصرت أحياناً على دقيقتين أو ثلاث دقائق.

٤. إجراءات المغادرة: الالتفاف على القيود المفروضة من قبل السلطات

تخضع عملية هجرة العمّال النيباليين إلى الخارج لـ" قانون العمل في الخارج " للعام ٢٠٠٧ و" قواعد العمل في الخارج " للعام ٢٠٠٨ الموضوعة في إطار القانون والتي تهدف إلى ضمان الهجرة الآمنة وحماية حقوق العمال في الخارج وتأمين العمل اللائق لهم. وفي بنغلادش، يحكم الإطار التوجيهي لهجرة اليد العاملة " قانون الهجرة " للعام ١٩٨٢، إضافةً إلى مجموعة من القواعد الصادرة في العام ٢٠٠٢، ومنها " قواعد الهجرة " التي تسعى إلى تنظيم عملية الهجرة وتعزيز العمالة في الخارج و" قواعد السلوك ومنح التراخيص لوكالات الاستخدام " التي تحدّد التوجيهات والتنظيمات الخاصة بها. وعزّزت بنغلادش هذه القواعد عندما وضعت " سياسة العمل في الخارج " لضمان حقوق العمال البنغلادشيين في حرية اختيار نوعية العمل، ساعية إلى الحدّ من تدفّق الهجرة غير النظامية.

تبدأ إجراءات سفر العاملة في نيبال وبنغلادش منذ اللحظة التي تقبل بها بفرصة العمل التي يعرضها عليها الوسيط أو وكالة الاستقدام. بعد تأمين كلفة الهجرة، تبدأ إجراءات المغادرة التي تشمل تنظيم جواز السفر بطبيعة الحال، والتسجيل لدى صناديق الرعاية الاجتماعية، والفحوصات الطبية، والتدريب ما قبل المغادرة، وإجازة العمل من دائرة الهجرة.

٤. ١. التسجيل لدى صناديق الرعاية الاجتماعية

تُلزم كلّ من الدولتين تسجيل الراغبات بالعمل في الخارج في صناديق الرعاية الاجتماعية. ولكن بيّنت إفادات معظم المشاركات في المقابلات شبه الموجهة انّه لم يتمّ تسجيلهنّ في صندوق الضمان أو صندوق الرعاية الاجتماعية، كما أشرنَ إلى عدم معرفتهنّ بضرورة إنجاز هذا الإجراء وإمكانية الاستفادة منه أو وعيهنّ لأهميته.

حسب نظام الضمان الاجتماعي في نيبال، تساهم المهاجرة في " صندوق رعاية العمالة في الخارج " بمبلغ ١٤ دولار اميركياً (ألف روبي نيبالي). أمّا في بنغلادش، فيساهم العمال المهاجرون في " صندوق رعاية العاملين بأجر " بمبلغ ١٢ دولار أميركي تقريباً (ألف تاكا).[٤٣] وقد صُمّمت هذه الصناديق بشكل خاصّ لدعم العمالة في الخارج على شكل تقديمات لمساعدة العمال المهاجرين والتعويض عليهم في حال واجهوا مشكلات خلال العمل في الخارج (التفاصيل في الجدول رقم ٢). ويُفرض على وكالات الاستخدام تقديم إثبات

[٤٣] يرجى مراجعة
Martin, Philip, 2009, "Reducing the Cost Burden for Migrant Workers: A Market-based Approach", 18

عن تسديدها اشتراكات إلى هذا الصندوق بالنيابة عن العاملات المهاجرات. إضافةً إلى ذلك، يُفرض على المهاجرات في نيبال الحصول على تأمين قبل مغادرتها.

جدول رقم ٢: صناديق رعاية المهاجرين

البلد	قيمة الاشتراك	أبرز المساهمات	التقديمات
بنغلادش: "صندوق رعاية العاملين بأجر" ١	١,٠٠٠ تاكا (١٢ د.أ. تقريباً)	- اشتراكات العمال المهاجرين - الفوائد على أسهم وكالات الاستخدام - رسم ١٠٪ على الخدمات المقدمة في البعثات الدبلوماسية في الخارج	- العودة إلى الوطن في حال الطوارئ - إعادة الرفات إلى الوطن في حال الوفاة - دعم قانوني للعمال في الخارج - منح لعائلات المهاجرين المتوفين تبلغ ٢٠٠,٠٠٠ تاكا (٢٥٩٨ د.أ. تقريباً) - تغطية تكاليف الدفن في حال الموت (٣٥,٠٠٠ تاكا)
نيبال: "صندوق رعاية العمالة في الخارج" ٢	١,٠٠٠ روبيه (١٤ د.أ. تقريباً)	- اشتراكات العمال المهاجرين - رسوم رخصة وكالات الاستقدام - رسوم رخصة مؤسسات التدريب	- العودة إلى الوطن في حال الطوارئ والأذى - إعادة الرفات إلى الوطن في حال الوفاة - تأمين الإصابة بإعاقة جسدية - تعويض للعمال العائدين - منح لعائلات المهاجرين المتوفين ١٠٠,٠٠٠ روبيه (١٤٠٠ د.أ. تقريباً)

٤. ٢. الفحوصات الطبية

تشدّد وكالة الاستقدام في لبنان وفقاً للانظمة على إجراء الفحوصات الطبية للعاملة وقد تبين انّ معظم العاملات قد أجرينَها. وأكدت معظم العاملات من بنغلادش ونيبال انهنّ خضعنَ للفحوصات الطبية في بلادهنّ وقبل مغادرتهنّ إلى لبنان، وتراوحت تكلفتها بين ٢٠ و٥٠ دولار في بنغلادش و٣٠ إلى ٧٠ دولار في نيبال، حسب إفادات المشاركات.

وتخضع العاملة للفحوصات المخبرية التالية: التهاب الكبد وفيروس السيدا والسلّ والسفلس والملاريا والحمل.[٤٤] ويتبيّن من نوعية هذه الفحوصات انّها موجّهة إلى طمأنة صاحب العمل والحرص على عدم انتقال أيّ مرض إليه وإلى عائلته. كما انها تؤشّر إلى تجنّب استقدام عاملة حامل لانّه يتمّ تسفيرها على حساب

[٤٤] بحسب المقابلات شبه الموجهة مع وكلاء الاستقدام في لبنان

وكالة الاستقدام إذا وصلت إلى منزل صاحب العمل وهي حامل. وهذا يشكّل خرقاً لحقوق المرأة المهاجرة الأساسية إذا كانت قد اتخذت القرار بالعمل في الخارج خلال حملها. ويتمّ إخضاع العاملة للفحوص نفسها عند وصولها إلى لبنان.[٤٥]

٤. ٣. التدريب ما قبل المغادرة

كذلك تفرض الدولتان على المهاجرين القيام بدورة تدريبية إلزامية. ففي بنغلادش، تلتحق النساء بالتدريب الإلزامي لفترة ٢١ يوماً وتحصلنَ على شهادة بذلك فور استكمال الدورة بنجاح. وفي نيبال، يُلزم القانون أيّ عامل يسعى إلى العمل في الخارج بالخضوع لتدريب توجيهي إلزامي لمدّة يومين لدى مؤسسة مرخّص لها من دائرة العمل في الخارج.[٤٦] ولكن بالنسبة إلى النساء اللواتي تخطّيْنَ الهجرة من نيبال بهدف العمل في المنازل، يجب أنْ يخضعنَ إلى تدريب على المهارات لمدّة ٢١ يوماً أيضاً.[٤٧]

وفي حين خضعت العديد من العاملات للتدريب ما قبل المغادرة في بنغلادش مقابل مبلغ تراوح من ١٠ إلى ٥٠ دولار، لم تخضع معظم العاملات لدورات تدريبية في نيبال والتي تكلّف ما يقارب ٢٥ دولار. ويتضمّن التدريب، وفق شهادات العاملات اللواتي خضعنَ له، كيفية تشغيل الأدوات الكهربائية وبعض الكلمات والعبارات العربية، وكيفية التصرّف لحلّ بعض المشاكل مع صاحب العمل. وأكّدت اللواتي خضعنَ للتدريب على محدوديّة فعاليته بالنسبة لهنّ وعدم جدّية مضمونه وطريقة تنظيمه، فقد نسيْنَ ما تدرّبنَ عليه لدى وصولهنّ إلى لبنان. وتوثّق شهادة إحدى المهاجرات إلى استهتار الوكلاء بهذا الإجراء الضروري لهنّ، وبطبيعة العمل المطلوب منهنّ، وهو ما حصل مع " لينا " في نيبال إذْ قالت:

> *سألت وكيلي عن المهارات التي يجدر بي التمتع بها وما إذا كان على تعلم أي شيء قبل السفر، فأجاب قائلاً، "هل انت متوجهة إلى هناك للعمل كطبيبة؟ لم عليك تعلم أيّ شيء؟ لن تقومي بأيّ شيء لا تعرفينه في الأصل. انها مجرد أعمال تنظيف أساسية، مثل مسح النوافذ وما إلى ذلك. ألا تعرفين كيف تقومين بهذه الأعمال... كيف تكوين الملابس؟" غير انني عرفت لاحقاً ان عاملة المنزل في الخارج ليست كما في نيبال. الأمر مختلف.*[٤٨]

وهذا ما يتلاقى مع ما وثّقته دراسات أخرى في عدم جديّة التعاطي مع التدريب والتوجيه ما قبل الهجرة في بعض الأحيان.[٤٩] على النقيض من ذلك قد تهتمّ بعض الوكالات بجديّة التدريب ولكن بهدف تحسين "نوعية" المهاجرات على حساب "الكمّية"، فتبدو جلياً الخلفية التجارية لمقاربة التدريب في ظلّ الواقع التنافسي

[٤٥] مقابلة مع صاحب وكالة استقدام أجريت في بيروت بتاريخ ٨ إيلول ٢٠١٣.
[٤٦] المادة ٢٨ من قانون العمل في الخارج النيبالي للعام ٢٠٠٧
[٤٧] يرجى مراجعة
Sarah Paoletti, Eleanor Taylor-Nicholson, Bandita Sijapati, Bassina Farbenblum, 2014, "Migrant Workers' Access to Justice at Home: Nepal", Open Society Foundations, 58.
[٤٨] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٤ نيسان ٢٠١٣
[٤٩] يرجى مراجعة
Jureidini, Ray, 2014, "Migrant Labour Recruitment to Qatar", Report for Qatar Foundation
Migrant Worker Welfare Initiative

بين الوكالات.[٥٠] هناك توجّه ثالث لدى وكالات الاستخدام وهو تعزيز قابلية الطاعة والرضوخ لدى المهاجرات عبر تكييف نظامهنّ الغذائي وتعويدهنّ على الانفصال عن عائلاتهنّ دون التمكن من الاتصال بها خلال فترة التدريب.[٥١] وهو ما يعكس الممارسات التي قد تُمارس في الواقع بحقّ المرأة المهاجرة وظروف عملها ومعيشتها في لبنان.

٤. ٤. إجازة للعمل في الخارج من دائرة الهجرة

تشترط كل من الدولتين على مواطنيها الحصول على إذن بالعمل في الخارج للسماح لهم بالخروج من البلاد. تصدر هذه الموافقة عن وزارة العمل والتوظيف في نيبال وعن وزارة رعاية المغتربين والعمالة في الخارج في بنغلادش.

في بنغلادش، تفرض السلطات لإصدار إذن بالهجرة ان يقوم صاحب العمل بتوقيع عقد يُسمى "عقد عمل" مع وكالة الاستقدام في بلد المقصد وانْ يتمّ تسجيله لدى السفارة البنغلادشية في لبنان.[٥٢] أمّا نيبال، فتفرض، من أجل منح إذن الخروج للعمل في الخارج إبراز العقد المبرم بين الوكالة المرخّص لها والعامل المهاجر والعقد المبرم بين صاحب العمل والعامل والذي يبيّن شروط العمل والراتب.[٥٣] وبرغم إلزام سائر العمال المهاجرين من نيبال بالحصول على إجازة عمل من مديرية العمل في الخارج في حال السفر للعمل في الخارج، تبيّن انّ معظم المشاركات في المقابلات شبه الموجهة لم يعلمنَ بضرورة إجراء هذه الإجازة وأفادت معظمهنّ انهنّ غير متأكّدات ممّا إذا كنّ قد حصلنَ عليها أم لا. أمّا اللواتي نظّمنَ إذن العمل في الخارج، فأشرنَ إلى انّ كلفته وصلت إلى ٥٠ دولار.

وشكّل الحظر غير الرسمي الذي تفرضه السلطات النيبالية على هجرة عاملات المنازل إلى لبنان سبباً أساسياً في عدم استحصال معظم عاملات المنازل المهاجرات من نيبال على إذن بالمغادرة للعمل في الخارج. ففي شهر كانون الثاني ٢٠١٠، تواردت معلومات في الصحف عن انّ الحكومة النيبالية فرضت حظراً على توجّه العاملات المهاجرات إلى لبنان، وذلك رداً على الأخبار التي تمّ تداولها حول إقدام عاملات منازل نيباليّات على الانتحار في لبنان.[٥٤] إلّا انّ الحكومة لم تُصدر أيّ إعلان رسمي في هذا الشأن، وقد لاقى هذا الحظر تنديداً من قبل المجتمع المدني في نيبال لما يشكل من مساس بحرية التنقل للنساء ومن تمييز بحقهنّ ولكونه يشجّع على الهجرة عبر قنوات غير قانونية بدلاً من تأمين الحماية القانونية للعاملة.[٥٥] وعلى الرغم من عدم وجود أيّ حظر رسمي على هجرة النساء إلى لبنان، غير انّ النساء اللواتي يتقدمنَ بطلب للعمل في لبنان لأول مرة، يُمنعنَ من الذهاب من خلال عدم إصدار أذونات بالعمل لهنّ في الخارج. وحدهنّ النساء اللواتي سبق لهنّ العمل في لبنان يُسمح لهنّ بالعودة.[٥٦]

[٥٠] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٤٩
[٥١] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٤٩
[٥٢] مقابلة مع القائم بالاعمال البنغلادشي، أجريت في بيروت في ٣١ تموز ٢٠١٣
[٥٣] المادة ١٩ قانون العمل في الخارج النيبالي للعام ٢٠٠٧
[٥٤] "١٥ نيباليات يقدمن على الانتحار في عام واحد في لبنان"، *نيبال نيوز*، ٨ آب ٢٠١٠، و"نيبال، على لبنان توقيع اتفاق عمالة"، كاتماندو بوست، ١٧ أيلول ٢٠١٠.
[٥٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٤٧
[٥٦] مقابلة أجريت مع مسؤول حكومي في إدارة العمالة الأجنبية في كاتماندو بتاريخ ٢٦ أيار ٢٠١٣

أما في بنغلادش، ومنذ انْ بدأت النساء بالهجرة للعمل المنزلي في الثمانينات، فقد وضعت الحكومات المتعاقبة حظراً جزئيّاً أو كاملاً على هجرتهنّ بهدف حمايتهنّ،[٥٧] لكن في العام ٢٠٠٣، رفعت الحكومة البنغلادشية الحظر كلياً على هجرة النساء للعمالة المنزلية، وفي العام ٢٠٠٦، اعترفت بالمساواة بين النساء والرجال في الحقّ في الهجرة وذلك بموجب "سياسة العمل في الخارج".[٥٨]

ونظراً للحظر شبه الرسمي المفروض في نيبال على قدوم العاملات إلى لبنان، تهاجر بعض النساء، خاصّة للمرة الأولى، عبر قنوات غير شرعية دون المرور بالمطار الوطني ودون الحصول على موافقة السلطات. فأكّدت معظم المهاجرات النيباليّات المشاركات في المقابلات شبه الموجهة انهنّ لم يحصلنَ على إذن بالخروج من البلاد للعمل في الخارج، فيما أوضحت ٢٨٪ من المشاركات في المسح انهنّ هاجرنَ عبر الهند للوصول إلى لبنان.

قالت لي الوكالة ان الذهاب إلى لبنان ممنوع، وانه علي ان اذهب عبر الهند. كنا سبع عاملات. ذهبنا بالباص عبر الحدود ولم يظهر مندوب الوكالة كمرافق معنا، ولم نتصرف كمجموعة. كل واحدة منا قالت انها ذاهبة للسياحة في الهند أو لزيارة صديق أو عائلة. لم ادفع للوكالة مبلغاً إضافيّاً هم دفعوا الباص والطعام وتذكرة القطار والفندق لليلة واحدة.[٥٩]

وكشف أحد الوكلاء كيف تتمّ "تسوية" الأوضاع على الحدود خلال تهريب النساء المهاجرات عبر الهند. والتسوية هنا ليست سوى تعبير ملطّف للجوء إلى رشوة السلطات الحدودية:

أقصد بـ"التسوية" كيف تقوم النساء بعبور الحدود من خلال مساعدة السلطات الحدودية التي تتم رشوتها. السلطات الحدودية، مثل الشرطة وممثلي مختلف المنظمات ليست هناك لمساعدة الأشخاص وانما من أجل كسب المال. إذا تمّ الدفع إليهم كما يجب، فهم لن يسألوا حتّى مجموعة تتألف من ٢٨-٣٠ شخصاً الترجّل من الحافلة. وإذا لم يتم الدفع لهم كما يجب، سيقومون بانزال شخصين أو ثلاثة والتحقيق معهم. تستقل النساء عادةً الحافلة من منطقتي بوذا أو سوويامبو... بشكل رئيسي، تستقل النساء من مقاطعات دادينغ ونواكوت وراسوا وسيندوبالشووك وكافري هذه الحافلات. فما يقوم به العملاء هو إجراء ترتيبات مسبقة مع السلطات الموجودة في نقطة تفتيش ثانكوت (أثناء الخروج من كاتماندو). إذا كان الوكيل مسافراً بصحبة امرأتين أو ثلاث فقط، فهو يدعي انهن من أقاربه أو أفراد العائلة... لكن إذا كانت المجموعة تضمّ عدداً أكبر من النساء... أيّ ثماني إلى عشر نساء، فيتم إرسالهن في وقت سابق بمفردهنّ ويطلب منهنّ الانتظار بالقرب من جونغي خولا أو ماليخو.[٦٠] *ينزلن في الفندق هناك. ومن ثم في وقت لاحق، تقلّ الحافلة المتوجهة إلى دلهي والآتية من بوذا أو سوويامبو هؤلاء النساء في الطريق... وهن يقمن بذلك من أجل تجنب نقطة التفتيش في ثانكوت. إذ لا يوجد أيّ نقاط تفتيش أخرى وصولاً إلى الحدود الفاصلة بين الهند ونيبال. وفي المنطقة*

[٥٧] يرجى مراجعة
Info from civil society, MFA members in Bangladesh, CEDAW 48th session January 2011 Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 48th session (Geneva, 17 January - 4 February 2011), 5.

[٥٨] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٥٧

[٥٩] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في الدورة بتاريخ ٧ نيسان ٢٠١٣

[٦٠] على بعد نحو ساعتين بعد حاجز التفتيش الأخير في كاتماندو.

الحدودية في سواولي، سيكون الوكلاء قد سبق وقاموا برشوة السلطات قبل نحو يومين من الرحلة.[٦١]

وكشفت المقابلات شبه الموجهة أيّضاً انّه يتمّ تأمين إقامة المهاجرات المهرّبات في شقق مؤجّرة داخل الأراضي الهندية بانتظار سفرهنّ. وذلك قد يحصل في اليوم التالي لوصولهنّ إلى الأراضي الهندية، أو قد يبقينَ لعدّة أشهر في هذا الانتظار. كما وصفت إحدى المجيبات كيف تمّ حجزها داخل المنزل ولم يُسمح لها حتّى بالخروج إلى الشرفة:

على الرغم من ان الوكيل أخبرني انه سيتوجب علي البقاء لحوالي يومين أو ثلاثة أيّام فقط في بومباي، إلا انني اضطررت إلى الانتظار لمدة أربعة أشهر. كنت أقيم في شقة في بومباي. كانت تتألف من نحو ثلاث غرف حيث أقام رجلان وخمس أو ست نساء أخريات، بما في ذلك انا والمرأة الأخرى التي كانت تسافر معي. كنا جميعاً في انتظار السفر إلى الخارج. لم أدفع لقاء السكن والغذاء هناك. غير ان الديدي (في إشارة إلى الوسيطة) كانت قد أخذت مني ٥٠٠٠ روبيه نيبالي (ما يعادل ٥٠ دولار أميركي تقريباً) عند الحدود لصرفها إلى عملة هندية. لم أكن قد أخذت معي الكثير من المال إذ كنت أعتقد انني لن أبقى في الهند إلا لمدة يوم أو يومين. احتفظت الوكيلة بمالي معها. كما أخذت المال من المرأة الأخرى التي كنت أسافر معها ولم تقم بإرجاعه أبداً... بعد حوالي شهرين، قلت للديدي، "لقد مضى على وجودي هنا شهران ولم أتمكن من السفر إلى الخارج ولا الاتصال بأهلي. أفضّل العودة إلى دياري في نيبال." فقالت لي لا داعي للقلق وانني سأحصل في نهاية المطاف على تأشيرتي. قالت لي ان التأخير كان مردّه فقط صغر سني. كانت دائماً تعطيني حجة. لذا، فقط بقيت منتظرة. في البداية، كنت أهتم بطهي الطعام فقط وأشاهد التلفزيون وأبقى داخل المنزل طوال اليوم. لم يكن يسمح لي حتّى بالخروج إلى الشرفة. كانت الديدي الأخريات (النساء المسنات المسؤولات) يقلن لي: "لا تقفي هناك... ستواجهين مشاكل إذا رآك الهنود أو عناصر الشرطة. عودي إلى الداخل!" لكن في وقت لاحق، ربما بسبب مكوثي هناك لوقت طويل، بات يُسمح لي بالخروج بمفردي إلى السوق لشراء الخضروات وغيرها من المواد. وكانت الديدي أو شقيقتها تعطيني المال لشراء الحاجيات.[٦٢]

[٦١] مقابلة مع وكيل استخدام في نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ٢٦ نيسان ٢٠١٣

[٦٢] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في لامجونغ بتاريخ ١٤ أيار ٢٠١٣

القسم الثاني: ثمن الهجرة؛ ربح غير مشروع لمقدّمي خدمات الاستخدام من ديون العاملة وأموال أصحاب العمل

لا شكّ في أن مقدّمي خدمات الاستقدام يقومون بمهمّات كبيرة ومُكلفة في مطابقة السعي إلى الهجرة مع فرص العمل في الخارج. واستقطاب العمّال هو نشاط عادي لأيّ صاحب عمل، من المفترض ان يتحمّله لوحده. فلولا الطلب من قبل أصحاب العمل لما كان هناك صناعة العمالة الأجنبية. كما انّ المعايير الدولية للعمل وحقوق الانسان تقرّ بمسؤولية أصحاب العمل لوحدهم بتغطية تكاليف الاستخدام وبعدم جواز طلب أيّة رسوم أو تكاليف من العاملة المهاجرة.[٦٣] ومع ذلك يستمرّ الوكلاء، وأصحاب العمل في بعض الحالات، بفرض رسوم عالية على العاملة المهاجرة للحصول على فرصة عمل، ممّا يدفعها غالباً إلى الاستدانة لتمويل هجرتها، كما انّها تستمرّ بتمويل عملية الهجرة حتّى بعد وصولها إلى لبنان عبر اقتطاع راتبها. ويوجد بالفعل غزارة في التوثيق للتكاليف التي يتكبدها المهاجرون الأقلّ مهارة، فهم يدفعون حصّة أكبر من تكاليف صناعة الاستخدام ومعرّضون أكثر للاستغلال مقارنة بأولئك الأكثر مهارة.[٦٤] كما انّ المقابلات شبه الموجهة مع عاملات المنازل المهاجرات كلّها تؤكّد انّ هذه الممارسة منتشرة على نطاق واسع حتّى أصبحت روتينية. وفي موازاة ذلك، يتكبّد أيّضا أصحاب العمل في لبنان مبالغ عالية لتمويل الهجرة، ممّا يشير إلى مضاعفة أرباح مقدّمي خدمات الاستخدام في بلدي الأصل وفي لبنان على حساب أصحاب العمل والعاملات معاً.

١. الرسوم المدفوعة من العاملة إلى مقدّمي خدمات الاستخدام

تفيد المعطيات التي جمعناها من المشاركات في المسح بأنّ معظمهنّ قد دفعنَ كلفة كبيرة نسبياً للقدوم إلى لبنان، سواء في نيبال أو في بنغلادش، مع وسطاء أو مع وكالات مرخّص لها.

بلغ معدّل المبالغ المالية التي كان على المهاجرات البنغلادشيات المشاركات في المسح دفعها للقدوم إلى لبنان، ٩٠٨ دولار تقريباً (مع انحراف معياري يبلغ ٤١٩$)، مثلما يبينه الجدول أدناه:

جدول رقم ٣: المبالغ التي سدّدتها المهاجرات البنغلادشيات إلى وكلاء الاستخدام

المبلغ (د.أ.)	عدد المهاجرات
من ٣٠٠ إلى ١٠٠٠	٤٠
من ١١٠٠ إلى ٢٠٠٠	٩
٢٥٠٠	١
المجموع	**٥٠**

بلغ معدّل المبالغ المالية التي كان على المهاجرات النيباليّات المشاركات في المسح دفعها للقدوم إلى لبنان، ٥٨١ دولار تقريباً (مع انحراف معياري يبلغ ١٤٣٠ د.أ.)، مثلما يبينه الجدول أدناه:

جدول رقم ٤: المبالغ التي سدّدتها المهاجرات النيباليّات إلى وكلاء الاستخدام

المبلغ (د.أ.)	عدد المهاجرات
من ٧٠ إلى ٥٠٠	٣٥
من ٥٤٠ إلى ١٠٠٠	١٠
اكثر من ١٠٠٠	٢
المجموع	**٤٧***

* ٣ عاملات فقط من العيّنة لم يتكلفنَ أيّة مبالغ

من الجدير ذكره انّ ٥٨٪ من مجمل المشاركات في المسح لم يكنَّ على اتّصال مباشر بوكالات الاستخدام بل اعتمدنَ على خدمات وسطاء قد يكون بعضهم غير مجازين. لكن بالنسبة إلى أولئك اللواتي لجأنَ إلى خدمات وكالات الاستخدام فكان متوسّط المبالغ التي سدّدْنَها ٧٤٥ دولار أميركي، بهامشِ فارق بين الكلفة الأدنى والكلفة الأعلى يصل إلى نحو ألف دولار، بحيث تتخطّى السقف القانوني بأشواط.

يتناقض هذا الواقع مع الإطار القانوني الذي يحدّد سقف التكاليف الذي يُسمح بأنْ تتحمّله المهاجرات. فقد حدّدت وزارة رعاية المغتربين والعمالة في الخارج في بنغلادش الحدّ الأقصى لتكاليف الهجرة للنساء بـ٢٤٥ دولار أميركي (٢٠٠٠٠ تاكا بنغلادشية) مقابل إدارة وتنظيم سائر الترتيبات اللازمة للهجرة. لكنّها لم تفصّل

٦٣ المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٨١ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة للعام ١٩٩٧

٦٤ يرجى مراجعة

Agunias, Dovelyn Rannveig, 2013, "What We Know: Regulating the Recruitment of Migrant Workers", Migration Policy Institute, Policy Brief No. 6, September 2013, Migration Policy Institute, Policy Brief No. 6, 2.

Martin, Philip, 2006, "Regulating private recruiters: The core issues", Merchants of Labour, Christiane Kuptsch, ed., International Labour Office, Geneva, 15

إذا ما كان هذا المبلغ يوازي أتعاب الوكالة أم انها تمثّل تكاليف تتكبّدها الوكالة لإتمام المعاملات الرسمية.[٦٥] وفي نيبال، ورغم نشر مديريّة العمل في الخارج لحدّ أقصى لرسوم الاستخدام وفقاً لبعض الوجهات، إلاّ انّها لا تنصّ على رسوم محدّدة لكلّ بلد مقصد في الشرق الأوسط، وبالأخصّ لبنان، أو وفقاً لقطاع العمل. ولكن أفاد موظّفون في وكالات استخدام في نيبال انّه لا يتمّ تحميل العاملات المهاجرات أيّةَ رسوم على الإطلاق أو قد يُطلب منهنّ تسديد مبلغ بقيمة خمسين دولار أميركي (٥٠٠٠ روبيه نيبالي) مقابل "تسهيل عملية طلب إجازة العمل وتسديد تكاليف التأمين".[٦٦] تتناقض السياسة الرسمية هذه حول تكاليف الاستخدام، المفترض بها توفير الحماية للمهاجرين وللنساء منهم بشكل خاصّ، مع حجم المبالغ الفعلية التي تسدّدها المهاجرات. فتتخطّى هذه المبالغ السقف القانوني بأشواط وهي تشكّل نوعاً من العمولة غير القانونيّة، أو الرشوة، التي تُضاف إلى أرباح مقدّمي خدمات الاستخدام من وكالات مرخّص لها ووسطاء غير مرخّص لهم.

إضافةً إلى تسديد هذه المبالغ لوكالات الاستقدام أو الوسطاء، قد تدفع بعض العاملات من جديد تكاليف إضافية وغير متوقّعة لتمويل مختلف اجراءات السفر إلى لبنان، فيبلغ متوسّط الكلفة الإضافية نحو ٢٥٠ د.أ. كمعدّل وسطي في نيبال وفي بنغلادش.

جدول رقم ٥: التكاليف الإضافية التي تدفعها العاملات المهاجرات من بنغلادش ونيبال للهجرة[٦٧]

الإجراء	التكلفة في نيبال (د.أ.)	التكلفة في بنغلادش (د.أ.)
جواز السفر	من ٥٠ إلى ٢٠٠	من ٥٠ إلى ١٥٠
اذن بالعمل في الخارج	٥٠	١٠
التسجيل لدى صندوق رعاية المهاجرين	١٠	١٠
فحوصات طبية	من ٣٠ إلى ٧٠	من ٢٠ إلى ٥٠
التدريب قبل المغادرة	٢٥	من ١٠ إلى ٥٠
ضريبة مطار	من ٢٠ إلى ٧٠	من ١٠ إلى ٢٠

[٦٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٢١، ص. ٣
[٦٦] مقابلاتين مع موظفين من وكالتي استخدام، أجريتا في كاتماندو بتاريخ ٢٠ و٢٢ أيار ٢٠١٣
[٦٧] تجدر الإشارة إلى أنه تم استخراج هذه الأرقام من المقابلات شبه الموجهة مع عاملات منازل مهاجرات تم إجراؤها في لبنان

كما أفادت جميع المشاركات في المقابلات شبه الموجهة انّ الوكيل أو الوسيط في البلد الاصل يغطّي ثمن تذكرة الطيران وتأشيرة الدخول إلى لبنان من المبلغ الذي سدّدنَه له، مع العلم بانّ هذه التكاليف هي من مسؤولية صاحب العمل الذي يسدّد ثمن التذكرة والتأشيرة إلى الوكالة في لبنان.[٦٨]

وفي ظلّ غياب المعطيات الدقيقة والشاملة، نظراً لتضارب أسعار خدمات صناعة الاستخدام، تبقى هذه المبالغ مؤشراً على التكاليف الإضافية التي تتكبدها النساء المهاجرات إلى لبنان من نيبال وبنغلادش، ولكنها تؤشر إلى التكلفة الفعلية للهجرة. فإذا كان متوسّط المبالغ المسدّدة إلى مقدّمي خدمات الاستخدام في نيبال وبنغلادش بلغت ٧٤٥ (د.أ.) ومعدّل التكاليف بلغ نحو ٢٥٠ (د.أ.) يعني انّ الفارق (٥٠٠ د.أ. على الأقل) هو بدل أتعاب الوكيل أو الوسيط في البلدين الأصل، وتالياً يشكل ربحاً غير مشروع وفقاً للقوانين المحلية.

٢. عبودية الدَّين: ديون العاملة لتمويل الهجرة وفوائدها المرتفعة

غالباً ما تؤدي الهجرة إلى تراكم الديون التي تفاقم في هشاشة وضع المهاجرات المحتملات. ولكيْ تتمكّن المهاجرة من تسديد التكاليف، تُضطرّ غالبيّة العاملات إلى الاستدانة لتأمين المال اللازم. وبما انّه قد يصعب عليهنّ الحصول على قروض من مصارف رسمية أو متخصّصة وبفوائد متهاودة كونهنَّ لا تملكنَ الضمانات الكافية لذلك، فغالباً ما يَقُمْنَ بتمويل هجرتهنّ بالاقتراض من مرابينَ وبتيسير من الوسطاء أحياناً. ويبيّن المسح بانّ ٦٣٪ من المشاركات موّلنَ هجرتهنَّ عبر القروض، وقد توزّعت هذه النسبة بين اللواتي اقترضنَ من أفراد مع فائدة (٣٥٪)، أو من دون فائدة (٢٠٪)، أو من المصرف (٨٪). وموّلت منْ لم تَلْجَأن منهنّ إلى الاقتراض هجرتهنّ عبر مدّخراتهنّ أو مدّخرات عائلاتهنّ، أو من بيع بعض الممتلكات كالمجوهرات (١٨٪) أو أرض أو منزل أو محلّ تجاري أو الماشية أو الأشجار (٨٪)، وهو شكلٌ آخر من الدين يحصل بين العاملة وأسرتها.

تراوحت المبالغ المُستدانة، والتي بيّنها المسح، ما بين ١٠٠ و١٠٠٠ دولار أميركي. وإذا ما تمّت مقارنة هذه المبالغ مع المؤشّرات الاقتصادية البنيوية، كمتوسط الدخل السنوي للفرد مثلاً، فهي توازي سنةً من العمل تقريباً في البلد الأصل، ولذلك تقضي المرأة المهاجرة نسبةً مهمّة من فترة عملها في سداد هذه الديون. وبالفعل فلقد قضت ثلثُ اللواتي موّلنَ هجرتهنَّ عبر القروض عاماً كاملاً من العمل لسداد ديونهنّ، ومنهنّ منْ بقينَ أربع سنوات في فترة السداد (١١٪).

[٦٨] بحسب جميع المقابلات شبه الموجّهة مع أصحاب وكالات الاستقدام وأصحاب العمل في لبنان

جدول رقم ٦: أنواع القروض التي عقدتها المهاجرات قبيلَ سفرهنّ

	قرض من المصرف (د.أ.)	قرض من أفراد مع فائدة (د.أ.)	قرض من أفراد من دون فائدة (د.أ.)
معدّل المبالغ المقترضة	٦٠٦ (٢٩٣ انحراف معياري)	٦٩٣ (٣٧٠ انحراف معياري)	٥٣٥ (٢٦٧ انحراف معياري)
المبالغ المقترضة	٢٥٠ - ١٠٠٠	١٥٨ - ١٧٠٠	١٠٣ – ١٠٠٠
عدد المهاجرات اللواتي قمن بالاستدانة	٨	٣٥	١٩
معدّل مبلغ الفائدة	غير محدد	٢٢٧ (١٥٢ انحراف معياري)	
مبالغ الفائدة	غير محدد	٦٠ - ٧٠٠	
تراوحت الفترة الزمنية لوفاء الدين بين نصف السنة واربع سنوات			

تساهم الرسوم المفرطة وغير القانونية والديون المتراكمة على عاملات المنازل المهاجرات في مفاقمة تعرّضهنّ للاستغلال والعمالة القسرية، خاصَةً انّ العمل تحت وطأة عبوديّة الدين يُعدُّ من مؤشّرات العمل القسري. هذا ما عبرت عنه العاملات، فمن بين اللواتي شعرنَ بأنهنّ مجبرات على العمل، كان السبب بالنسبة إلى ١٣٪ منهنّ المسؤولية التي يرتّبها عليهنّ الدين وفوائده ممّا حال دون تركهنّ لعملهنّ.

٣. الإقتطاع من راتب العاملة: الممرّ الآمن للربح غير المشروع

أفادت ٣٨٪ من المشاركات في المسح بأنّ أصحاب العمل يعمدون إلى اقتطاع مبالغ من رواتبهنّ، وبلغ معدّل عدد الرواتب المصادرة ثلاثة أشهر. وأشارت إحدى العاملات انّها لم تقبض سوى راتب شهر واحد خلال خمس سنوات من العمل. تراوحت قيمة الرواتب المصادرة ما بين ١٠٠ د.أ. و١٨٧٥د.أ. وبلغ معدّلها ٣٤٤د.أ. (٣١٣ د.أ. انحراف معياري)، مثلما يبيّن الجدول التالي:

جدول رقم ٧: الرواتب المصادرة

قيمة الرواتب المصادرة (د.أ.)	عدد المشاركات في المسح
من ١٠٠ إلى ١٥٠	١٣
من ٢٠٠ إلى ٣٠٠	١٣
من ٣٧٥ إلى ٥٠٠	٦
من ٦٠٠ إلى ٨١٠	٥
١٨٧٥	١
المجموع	**٣٨**

ويبرّر أصحاب العمل ذلك، حسب إفادات المشاركات في المسح، بعدد من الأسباب منها التسديد إلى وكالة الاستقدام في لبنان (٣٣٪) أو إلى وكالة الاستخدام في بلد الأصل (١٣٪). كما علّل آخرون، دائماً حسب إفادات المشاركات في المسح، سبب الاقتطاع بعدم امتلاك العاملة الخبرة الكافية في العمل. وفيما لم تعلم ٢٣٪ منهنّ السبب الحقيقي، صرّحت أخريات بتبريرات مثل إتلاف بعض الأغراض في المنزل، أو انجاز إجازة العمل لها، أو نفقات علاجها في حال المرض، وكلّها تفيد بطرق مختلفة قد تهدف إلى تعويض أصحاب العمل انفسهم، بغير حقّ، عن رسوم هي أساساً من مسؤوليتهم.

كانت بعض المشاركات في المقابلات شبه الموجهة يعلمْنَ انّ هذا الاقتطاع سوف يحصل لتسديد ديونهنّ أو لتسديد الرسوم إلى الوكيل أو الوسيط، وهنّ قد يطلبنَ ذلك من صاحب العمل عند تحويل المال. ولكن تفاجأت أخريات بهذا الإجراء ولم يكنّ يحصلنَ على إجابات واضحة لدى سعيهنّ لمعرفة مصير رواتبهنّ المقتطعة كما تؤكد هذه العاملة:

لم يدفعوا لي الثلاثة أشهر الأولى قالوا انهم دفعوها للوكالة، طلبت ان اذهب إلى الوكالة لأسأل عن مالي فمنعوني. وقالت المدام ان وكالة بيروت أخذت المال. لا أعرف إذا كانت تكذب.. بعد ثلاثة اشهر اعطتني راتبي عن شهرين وقطعت من كل راتب عشر دولارات قيمة التحويل.[٦٩]

لم نتمكن من بلورة رأيّ حاسم حول مصير الأموال المقتطعة من الراتب، فهي قد تغطّي عمليات من الرشوة ومن الكسب غير المشروع. فبحسب إفادات المشاركات في البحث، تتعدّد أسباب مصادرة جزء أو أجزاء من الراتب، وبالتالي هناك بالضرورة إتجاهات متعدّدة لمصير المال المقتطع. فيمكن انْ يتمّ لتسديد دين العاملة

[٦٩] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٩ نيسان ٢٠١٣

التي تكبّدته في بلدها من أجل تمويل هجرتها إلى لبنان، إذ بيّن المسح انّ بعض المشاركات كنّ يعلمنَ بحتميّة حصول هذا الاقتطاع فور بدء عملهنّ في لبنان. ففي هذه الحالة يقتطع الراتب لوفاء دين العاملة المترتّب عن أموالها المسدّدة لصالح الوكلاء والوسطاء في بلد الأصل، وهي أساساً غير قانونية. أمّا الأسباب الأخرى، فمنها ما يبرّرها أصحاب العمل بردّ بعض النفقات التي هي أصلاً من مسؤوليتهم، مثل تنظيم إجازة العمل. وقد يعمد صاحب العمل إلى مصادرة بعض رواتب العاملة لديه بهدف تعويض نفسه التكاليف التي سدّدها إلى وكالة الاستقدام في لبنان أو لتقسيطها على دفعات شهرية.[٧٠] وقد يعمد بعض أصحاب الوكالات في لبنان إلى الطلب من صاحب العمل انْ يسدّد بعض الرواتب إليه من دون انْ يشرحوا لهم سبب ذلك ومن دون انْ يقوموا بأنفسهم بالسؤال عن الموضوع، أو قد يتمّ أيّهامهم انّها ضمن التكاليف التي يجب ان تدفعها العاملة إليهم أو إلى الوكالات في بلد الأصل.[٧١]

يقرّ نقيب أصحاب وكالات الاستقدام في لبنان هشام البرجي بهذا الانتهاك، انما يضعُه ضمن ممارسات "الوكالات المخالفة وليس تلك المنضوية في النقابة"، فيقول:

> *(...) نحن في النقابة قضينا تقريباً على هذه الظاهرة (اقتطاع الراتب) حيث خفّضناها من اقتطاع ثلاث رواتب إلى راتب فقط ولبعض الجنسيات وليس كلّها فلا اقتطاع لرواتب (العاملات من) سيريلانكا أو نيبال أو فيتنام، ونعمل على القضاء عليها نهائياً للجميع. بينما يعمد المخالفون إلى اقتطاع ثلاثة أشهر من راتب العاملة. أودّ ان أقول اننا نحقق نجاحات بالنسبة للملتزمين بنشاط النقابة بما يصل إلى ٨٠ في المئة عمّا كان الوضع عليه سابقاً (...).*[٧٢]

فيما يُسجّل انه يمنع على وكالات الاستقدام في لبنان تقاضي أيّ بدل مالي من عاملات المنازل المهاجرات، لم يوضّح البرجي سبب اقتطاع الراتب ولا مصيره، وبالنسبة اليه ان اقتطاع راتب شهر واحد هو ممارسة حسنة لأصحاب الوكالات المنضوية في النقابة، رغم انه يعي ضرورة إلغائها كليّاً بالنسبة إلى العاملات من جميع الجنسيّات. وفي الواقع، أصبح " الاقتطاع من رواتب العاملة بطلب من الوكالات في لبنان أمراً منتشراً، ومصير الأموال في معظم الأحيان يذهب إلى جيب الوكيل في لبنان".[٧٣] قد يؤشّر هذا السلوك غير القانوني إلى إمكانية التغطية من خلاله على الرشوة أو على انواع أخرى من الكسب غير المشروع بين مقدّمي خدمات الاستقدام في البلدين الأصل وفي لبنان. وقد وُجدت بعض الأدلّة على تفشّي هذه الرشاوى، ومن المؤشّرات عليها التفاوت الكبير وغير المنطقي بين "الثمن" المسدّد للهجرة أو الاستقدام بين وكالة وأخرى أو بين عاملة وأخرى للوكالة نفسها أحياناً ولكن باختلاف الجنسيّات.[٧٤]

[٧٠] مقابلة مع صاحب وكالة استقدام، أجريت في بيروت بتاريخ ١٩ أيار ٢٠١٤
[٧١] مقابلات شبه موجهة مع اصحاب عمل في لبنان
[٧٢] مقابلة مع نقيب أصحاب وكالات الاستقدام، هشام البرجي، أجريت في بيروت بتاريخ ١٥ آذار ٢٠١٣
[٧٣] مقابلة مع صاحب وكالة استقدام، أجريت في بيروت بتاريخ ١٩ أيار ٢٠١٤
[٧٤] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٤٩، ص. ٣

٤. مضاعفة أرباح وكالات الاستقدام على حساب أصحاب العمل

لا تُوجد أيّةُ رقابة في لبنان على الرسوم التي يدفعها صاحب العمل لوكالات الاستقدام في لبنان من أجل استقدام عاملات المنازل ولا يوجد سقف قانوني لأرباحهم. فيدفع صاحب العمل لوكالة الاستقدام، مقابل تأمين وصول عاملة منزل مهاجرة من بنغلادش، مبلغاً يتراوح ما بين ١٢٠٠ و١٤٠٠ دولار أميركي، فيما يتلقّى الوكالة عن استقدام عاملة من نيبال ما بين ٢٥٠٠ و٣٠٠٠ دولار.[٧٥]

ولدى تفصيل المبالغ التي تتقاضاها وكالة الاستقدام يتبيّن انّ بعضاً منها يغطي رسوم بعض الاجراءات الرسمية ومنها ما يغطّي ثمن تذكرة السفر وجزءٌ منها يُسدّد كعمولة للوكيل أو الوسيط في البلد الأصل وقد تختلف من وكالة إلى أخرى، مثلما يبيّن الجدولان التاليان:

جدول رقم ٨: المبالغ (د.أ.) التي يتقضاها وكلاء الاستقدام في لبنان[٧٦]

	استقدام عاملة من بنغلادش	استقدام عاملة من نيبال
الرسوم المدفوعة من صاحب العمل	من ١٢٠٠ إلى ١٤٠٠	من ٢٥٠٠ إلى ٣٠٠٠
الاقتطاع من رواتب المهاجرات عندما يحصل لصالح الوكيل في لبنان	من ٠ إلى ٣٧٥	من ٠ إلى ٤٨٠
المجموع	**من ١٢٠٠ إلى ١٧٧٥**	**من ٢٥٠٠ إلى ٣٤٨٠**

جدول رقم ٩: التكاليف (د.أ.) التي يتكبّدها وكلاء الاستقدام في لبنان

	استقدام عاملة من بنغلادش	استقدام عاملة من نيبال
العمولة إلى الوسيط/الوكيل/المهرّب	من ٢٠٠ إلى ٣٠٠	من ٤٠٠ إلى ٥٠٠
الموافقة المسبقة في وزارة العمل اللبنانية	٢٦	٢٦
تصديق العقد في سفارة	٥٠	لا يتم هذا الاجراء
تذكرة السفر	٤٥٠	٢٧٠ إلى ٣٧٠
المجموع	**من ٧٢٦ إلى ٨٢٦**	**من ٦٩٦ إلى ٨٩٦**

[٧٥] بحسب مقابلات شبه موجهة مع أصحاب وكالات استقدام وأصحاب عمل في لبنان
[٧٦] تجدر الإشارة الى ان الارقام المبينة في الجدول مبنية على تصاريح اصحاب وكالات الاستقدام المشاركين في المقابلات شبه الموجهة، وهي مجرّد تقديرات كونها تختلف من وكالة الى اخرى وفي ظل غياب احصائيات رسمية بها

استناداً إلى ما تقدّم، يمكن تقدير قيمة الأرباح التي تجنيها وكلات الاستقدام في لبنان على الشكل التالي:

الجدول رقم ١٠: تقدير قيمة أرباح وكالات الاستقدام (د.أ.)

	استقدام عاملة من بنغلادش	استقدام عاملة من نيبال
المبالغ التي يتقضاها وكلاء الاستقدام من أصحاب العمل والعاملة	من ١٢٠٠ إلى ١٧٧٥	من ٢٥٠٠ إلى ٣٤٨٠
التكاليف التي يتكبدها وكلاء الاستقدام	من ٧٢٦ إلى ٨٢٦	من ٦٩٦ إلى ٨٩٦
تقدير قيمة الأرباح	**من ٤٧٤ إلى ٩٤٩**	**من ١٨٠٤ إلى ٢٥٨٤**

كما نشير إلى انّ صاحب العمل يتكبّد مصاريف إضافية بعد وصول العاملة إلى لبنان بثلاثة أشهر، قد تصل إلى معدّل ١٠٠٠ د.أ. (وذلك دون احتساب الكفالة المصرفية التي بإمكانه استرجاعها بعد مغادرة العاملة والتي تبلغ قيمتها ١٠٠٠ د.أ.).[٧٧] وتشير المديرية العامّة للأمن العام اللبناني، في هذا الإطار، إلى انّها تمتنع عن منح تأشيرات دخول للعمال الأجانب في حال ثبت قيام وكالات الاستقدام أو السفارات والقنصليات المعنية بتقاضي مبالغ إضافية غير قانونية.[٧٨] وفي نهاية العام ٢٠١٣، حدّدت المديرية العامة للأمن العام المعايير التي يُستند اليها لقبول طلبات سمات دخول لعاملات المنازل وهي بشكل عام تهدف للتثبّت من الوضع المالي للراغب باستقدام العاملة وسند ملكيّة أو عقد إيجار لمكان السكن تظهر مساحةَ المسكن.[٧٩]

[٧٧] تتلخص الرسوم التي تدفع لدى الأمن العام برسم ٣٠٠ الف ليرة لبنانية (٢٠٠ د.أ.) بدل رسوم إقامة للعاملة المنزلية الأولى، و٦٠٠ الف ليرة (٤٠٠ د.أ.) لإقامة العاملة الثانية (اضافة الى مليون و٣٠٠ الف ليرة (٨٦٧ د.أ.) لإقامة العاملة الثالثة أو أكثر). ويبلغ رسم إجازة العمل ٢٤٠ الف ليرة (١٦٠ د.أ.) تسدد الى وزارة العمل. كما يسدد صاحب العمل لدى كاتب بالعدل ٣٠ الف ليرة (٢٠ د.أ.) للتّعهد الأولي باستقدام عاملة قبل وصولها، وما يتراوح ما بين مئة إلى مئة وعشرين الف ليرة لتنظيم عقد العمل (٦٧ الى ٨٠ د.أ.) بعيد وصولها بثلاثة أشهر. بينما تبلغ تكلفة عقد التأمين الصحي من ٧٥ الف إلى مئة الف ليرة لبنانية (٥٠ الى ٦٧ د.أ.)، وكلفة الفحوصات المخبرية لدى وصول العاملة الى لبنان بما يراوح ما بين خمسين إلى مئة الف ليرة لبنانية (٣٣ الى ٦٧ د.أ.).

[٧٨] الموقع الالكتروني للمديرية العامة للامن العام اللبناني، الرسوم القانونية لاستخدام الخدم والعمل، متوفر على الرابط التالي: http://www.general-security.gov.lb/housemaid-(1).aspx (تاريخ الزيارة ١١ آب ٢٠١٤)

[٧٩] الموقع الاكتروني للمديرية العامة للأمن العام، معايير قبول طلبات سمات العاملات في الخدمة المنزلية: http://www.general-security.gov.lb/maids_det.aspx?d=12

القسم الثالث: الاستغلال والعمل القسري في لبنان

بعد أن تكتشف العاملة، إثرَ وصولها إلى لبنان، انّه تمّ خداعها في أمور أساسية تتعلّق بعملها، تجد نفسها خاضعة لظروف عمل وبيئة معيشية تحتوي على العديد من مؤشّرات العمل القسري. وعادةً ما تتّصل الانتهاكات بالأجر الذي تحصل عليه ونوع العمل الذي ستقوم به وعدد ساعات العمل اليومية، وقد تصل إلى حدّ حجز حرية العاملة وحتّى إلى الاعتداء الجنسيّ عليها. فيُفرض العمل على المهاجرة تحتَ التهديد أو بالعقاب، وعادةً ما تكون هذه الممارسات الحلقة الأولى من سلسلة من أعمال السُخْرة.

١. إختلال توازن القوّة في علاقة العمل بين صاحب العمل والعاملة

لا تخضع عاملات المنازل إلى قانون العمل اللبناني وفقاً للمادّة السابعة من قانون العمل الصادر في العام ١٩٤٦. ويسري مرسوم تنظيم عمل الأجانب في لبنان على عاملات المنازل المهاجرات، ويُطلق على النظام الذي يحكم استقدام وإقامة العمال الأجانب بشكل عام عبارة " نظام الكفيل " برغم عدم وجود نظام قانوني رسمي يحمل هذه التسمية. ومن أهمّ ركائز هذا النظام إرتباط إقامة العاملة وإجازة عملها في لبنان بكفالة صاحب العمل على نحو ينهي الحقّ بالإقامة في لبنان مباشرةً لدى انتهاء علاقة العمل بينهما وعدم إمكانية العاملة تغيير مكان عملها إلاّ بناءً على موافقة صاحب العمل.

ومنذ العام ٢٠١٠، تستند علاقة العمل بين صاحب العمل والعاملة إلى "عقد عمل موّحد"[٨٠] يتمّ توقيعه من الطرفين وتصديقه لدى الكاتب العدل. ويُنظّم هذا العقد باللغة العربية، ممّا يحول دون إمكانية العاملة المهاجرة فهمَه، وبالتالي معرفة حقوقها طالما انّها لا تعرف اللغة العربية. وتحدّد بنود هذا العقد مدّته بسنة قابلة للتجديد والأجرَ الشهري للعاملة وساعات عملها بمعدل ١٢ ساعة متهاودة في اليوم مع فترة راحة لا تقلّ عن ثماني ساعات متواصلة ليلاً وفترة راحة إسبوعية لا تقلّ عن أربع وعشرين ساعة متواصلة لم يحدّد العقد كيفيّة الاستفادة منها.

على الرغم من أهميته، تشوبُ مضمونَ العقد الموحّد قيودٌ عديدة؛ فعندما يحدّد فترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية بالتوافق بين الفريقين يسمح عملياً لصاحب العمل برفض منح العاملة أيّة فترة راحة أو بمنعها من مغادرة المنزل خلال فترات الراحة. وبما أنّ العقد سمح بدفع الراتب نقدياً مقابل إيصال خطّي موقّع من قبل الفريقين، فمن الممكن أن تُجبر العاملة على توقيع الأيّصال من دون استلامها أيّ أجر ممّا يعقّد كثيراً إثباتَ عدم تسديده. كما يحقّ للعاملة إجازة مرضية بموجبه بناءً على تقرير طبي، فإذا لم يصطحبها صاحب العمل إلى الطبيب فلن يحقّ لها أيّة إجازة مرضية.

[٨٠] انظر الملحق رقم ٣: نسخة عن عقد العمل الموحد

وعلى الرغم من وجود هذه النصوص، بالحدّ الأدنى، تبقى العلاقة بين عاملة المنزل المهاجرة وصاحب عملها غير متوازنة إذْ يتمتّع هذا الأخير بسلطة كبيرة عليها وهو الذي يقرّر، في معظم الحالات التي تمّ استكشافها في الدراسة الحالية، مضمون علاقة العمل. وقد اشتملت سلطة أصحاب العمل على تقرير شروط العمل، والظروف المعيشية العامة، ووصول اختلال السلطة إلى حدّ ممارسة أصحاب العمل انواعاً عديدة من العنف ضدّ العاملات.

هذا، وتكرّس المادة ١٥ من مرسوم تنظيم عمل الأجانب مسألة ربط إجازة العمل وإقامة العاملات المهاجرات بصاحب العمل، أو ما يُعتبر أساس نظام الكفيل في لبنان، وذلك بمنع من يحمل موافقةً مسبقة أو إجازة عمل من وزارة العمل الانتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل ما لم توافق على ذلك مسبقاً وزارة العمل. بالتالي، لا توافق وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام على تغيير صاحب العمل إلاّ استناداً على تنازل خطّي من الأخير عن كفالته عن العاملة لصالح صاحب عمل جديد. وتحصر حالياً المديرية العامة للأمن العام إمكانية تغيير صاحب العمل بمرّتين فقط، فلا يُسمح للعاملة بتجديد إقامتها في لبنان بهدف العمل لصالح صاحب عمل ثالث.

ويُبرز عقد العمل الموّحد الاختلالَ في توازن القوة بين العاملة وصاحب العمل خاصةً في ما يتعلّق بإمكانية فسخ عقد العمل إذ يفرض شروطاً أقصى على العاملة للسماح لها بفسخ هذا العقد. فيمكن لصاحب العمل فسخ العقد في حال ارتكبت العاملة خطأ أو إهمالاً أو اعتداءً مقصوداً أو خطراً ألحق ضرراً بمصالح صاحب العمل أو أحد افراد عائلته، أو إذا ارتكبت العاملة فعلاً يُعاقب عليه في القوانين اللبنانية المرعيّة الاجراء. ففي هذه الحالات، يكون لزاماً على العاملة أن تغادر لبنان وأن تدفع من مالها الخاص ثمن تذكرة السفر للعودة إلى بلادها. أما بالنسبة للعاملة، فيمكنها فسخ عقد العمل في حال أخل صاحب العمل بتسديد أجورها لمدة ثلاثة أشهر متعاقبة، أو في حال اعتدى صاحب العمل أو أحد افراد عائلته أو القاطنين في المنزل بضربِ العاملة أو إيذائها، أو قام أحد هؤلاء بالتحرّش أو الاعتداء جنسياً عليها، وثبتَ ذلك من خلال تقارير طبية ومحاضر تحقيقات الضابطة العدلية أو وزارة العمل، أو في حال قام صاحب العمل بتشغيل العاملة بغير الصفة التي استقدمها للعمل فيها دون موافقتها. ففي هذه الحالات، يكون لزاماً على صاحب العمل أن يعيد العاملة إلى بلادها وأن يدفع لها ثمن تذكرة السفر. ويلاحظ أنّه وفقاً للعقد، لا يحتاج صاحب العمل إلى أيّ إثباتات خطيّة أو تقارير رسمية أو أحكام قضائية لإثبات ارتكاب العاملة خطأ يستدعي فسخ العقد معها فيما يتطلّب منها تقديم شكوى للسلطات اللبنانيّة لكي تُثبت خطأ صاحب العمل.

٢. شروط العمل في لبنان: تعدّد مؤشّرات العمل القسري

تتعدّد مؤشّرات العمل القسري لدى البحث في ظروف عمل العاملات المهاجرات في لبنان وقد أفادت ٨٢٪ من المشاركات في المسح بأنهنّ شعرنَ بانّهنّ مُجبرات على العمل. فقد حصلت الإساءات لحقوق العاملات على أكثر من صعيد وأبرزها حجز حريتهنّ وأوراقهنّ الثبوتية، وعزلهنّ عن العالم الخارجي، وحرمانهنّ من الاتصال بعائلاتهنّ، وذلك على الرغم من كون بعض هذه الأمور تخالف أحكام العقد الموحّد ومعاقب عليها في قانون العقوبات اللبناني. كما انهنّ لم يحصلنَ على رواتبهنّ بشكل كامل أو منتظم ولا على أوقات استراحة يومية وأسبوعية ويُضطررنَ إلى العمل ساعات طويلة.

٢. ١. فرض ساعات عمل طويلة وحرمان من الراحة الأسبوعية

حدّد عقد العمل الموحّد ساعات العمل بـ١٢ ساعة يومياً، بالإضافة إلى فترة راحة أسبوعية لا تقلّ عن ٢٤ ساعة. ويُلاحظ أنّ ساعات العمل التي يحدّد أقصاها عقد العمل الموحّد هي ٧٢ ساعة في الأسبوع، أيّ انّه يتخطّى بدرجة كبيرة الحدّ الأقصى لساعات العمل المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني، والتي لا تزيد عن ٤٨ ساعة في الاسبوع. وبالتالي فإنّ العقد الموحّد يخالف المعايير الدولية لهذه الناحية. فقد نصّت إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (رقم ١٨٩) في المادة العاشرة منها على أنْ تضمن الدول المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلّق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية. تجدر الإشارة إلى أنّ الجهة التي وضعت العقد الموحّد هي لجنة التسيير الوطنية التي تضمّ بين أعضائها، إلى جانب ممثلين عن منظمة العمل الدولية، ممثلين عن وزارات العدل، والشؤون الاجتماعية، والداخلية والبلديات، وهيئات المجتمع المدني.

على النقيض من النصوص، عملت ٧٧٪ من المشاركات في المسح ١٤ ساعة في اليوم أو اكثر. كما لم تذكر أيّ من المشاركات في المقابلات شبه الموجهة أنّ صاحب العمل قد حدّد لها ساعات العمل وأوقات الاستراحة وموعداً ثابتاً للنوم. وقد أفادت معظمهنّ انّهنّ كنّ يستيقظنَ مع ساعات الصباح الأولى ويخلدنَ إلى النوم بعد انتصاف الليل، وبالتحديد بعد أنْ ينام كلّ أفراد الأسرة، وينتهينَ من الأعمال المنزلية كافّة. ولم تكنْ أكثريتهنّ قادرات على اتّخاذ أوقات للراحة خلال اليوم (٧٧٪)، ومنهنّ منْ تناولنَ طعامهنّ، في حال توفّره، وقوفاً. حتّى إنّ بعضهنّ لم تكنْ قادرات على النوم فعلياً خلال الساعات المخصّصة للنوم بسبب اضطرارهنّ لتلبية طلبات العائلة وخاصةً أفرادها الذين يحتاجون رعايّة خاصّة وإضافية خلال الليل.

أمّا بالنسبة إلى الراحة الأسبوعية، أو عطلة نهاية الأسبوع، فقد مُنعت ٩١٪ من المشاركات في المسح من يوم الراحة الأسبوعية المنصوص عليه في عقد العمل الموحّد الذي يخالفه صاحب العمل. وتبدو صاحبة العمل في الإقتباس التالي وكأنّها تخيّر العاملة بين حقّها بالراتب وحقّها بالعطلة الأسبوعية.

> *لم أحصل يوماً على إجازة. كنت أعرف (عاملة) نيبالية تعمل لدى عائلة في نفس المبنى. أخبرتني ان الأحد كان يوم إجازتها. عند سماع ذلك، طلبت من صاحبة العمل ان تعطيني أيضاً يوم إجازة إذ كان علي العمل بجهد ولم أكن أحظى بقسط واف من الراحة (...). كانت تقول لي انها تدفع لي، ولهذا السبب فهي لن تعطيني أيّ إجازة.*[٨١]

ووجدنا من خلال المقابلات شبه الموجهة مع أصحاب العمل انّهم قد يعتبرون أنّ اصطحاب العاملة معهم في زياراتهم ونزهاتهم هي بمثابة منحها استراحة من العمل وعطلةً منه، في المقابل أكّدت بعض المشاركات في المقابلات شبه الموجهة أنّ ذلك يحصل بهدف استكمال العمل الرعائي عن بعد والاهتمام بالأطفال أو للقيام بأعمال منزلية خلال النزهات أيضاً.

[٨١] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في كاتماندو بتاريخ ٢٢ نيسان ٢٠١٣

٢. ٢. حجب الراتب والتأخر في تسديده

يُحدّد الراتب بحسب ما يوقّع عليه الطرفان في عقد العمل الموّحد عند تنظيمه وفقاً لإرادة المتعاقدين. وفي ظلّ غياب حد أدنى لأجور عاملات المنازل المهاجرات فهنّ يبقينَ الطرف الأضعف في المفاوضة على هذا الشرط من العقد. ويتعهد صاحب العمل بأنْ يدفع للعاملة في نهاية كلّ شهرٍ عمل كاملَ أجرها الشهري المحدّد في العقد وبدون أيّ تأخير. ويجب أنْ يدفع الأجر بتسليمه إلى العاملة شخصيّاً وبموجب إيصال خطّي موقّع من الفريقين أو بموجب تحويل مصرفي بإيصال خطّي موقّع من الفريقين أيضاً.

وقد أفادت ٥٠٪ من المشاركات في المسح انّهنّ كنّ يقبضنَ رواتبهنّ كل شهر، بينما قبضته ٢٠٪ منهنّ في فترات متقطعة وغير منتظمة شهرياً، فيما لم تحصل ٢٠٪ أخريات على رواتبهنّ كاملةً. بالاضافة إلى أولئك اللواتي تلقَّيْنَ رواتب مختلفة عن تلك التي وُعدنَ بها. قد يكون الهدف من مصادرة الرواتب، إجبار بعض العاملات على العمل أو على تجديد عقودهنّ. لذلك أُضطرت بعض العاملات إلى فسخ عقد العمل على عاتقهنّ وترك العمل ممّا قد يؤدي إلى خسارتهنّ إقامتهنّ الشرعية، فدفعنَ ذلك ثمن رفضهنّ للعمل المجاني.

وأفادت مشاركتان في المقابلات شبه الموجهة انّهما كانتا تتعرّضان للضرب في حال طالبتا براتبيهما. وأشارت إحدى العائدات إلى أنّ صاحب العمل قد أجبرها على العمل لمدّة سنة إضافية على عقدها الأساسي الممتدّ على سنتين، وقد صادر صاحب العمل مبلغ ألف دولار من راتبها للسماح لها بالسفر، أو لضمان عودتها للعمل لسنة إضافية أخرى بناءَ على ما صرّحتْ به "سوميترا" العائدة إلى نيبال:

بما انني قد أتيت للعمل لمدة عامين فقط، أخبرت أصحاب العمل انني راغبة في العودة إلى نيبال بعد عامين. غير انهم اجابوني انه لا يمكنني الذهاب إلى نيبال إلا لمدة شهر ولضمان عودتي إلى لبنان، فهم سيحتفظون بألف دولار أميركي من راتبي معهم. لذا، فلم يكن في وسعي الذهاب إلا إذا كنت سأعود إلى لبنان وإلا فكان علي العمل لمدة ثلاث سنوات. أجبتهم: "إذا سأكمل الثلاث سنوات وأغادر بعد ذلك.[٨٢]

٢. ٣. حجز الحرية والعزلة عن العالم الخارجي

يثير السؤال عن حرية التنقل والخروج من المنزل وحرية العاملات سخريتهنّ: "خروج ؟؟؟ عمّا تتحدثون؟ " قالت بعضهنّ وهنّ يسخرنَ ويضحكنَ أساساً من السؤال.

ويبدأ الحدّ من حرية تنقل العاملة المهاجرة وتواصلها مع العالم الخارجي منذ اللحظة الأولى لوصولها إلى مطار بيروت الدولي، واحتجازها من قبل عناصر الأمن العام في " الغرفة الصغيرة " هناك، إلى حين وصول صاحب العمل الذي يتسلّم جواز سفرها بحيث تصبح حريتها مقيّدة بسلطته. وأكّدت ٩٦٪ من العاملات أنّ أصحاب العمل كانوا يحتفظون بأوراقهنّ الثبوتية من جواز السفر إلى إجازة العمل والإقامة منذ لحظة وصولهنّ و " استلامهنّ " من المطار.

[٨٢] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في كاتماندو بتاريخ ٤ نيسان ٢٠١٣

لم تُفِدْ أيّ من العاملات اللواتي تمّت مقابلتهنّ انّها كانت تمتلك جواز سفرها أو أوراقها الثبوتية وإقامتها. فجميع هذه المستندات احتفظ بها صاحب العمل في مكان مقفل تجهله العاملة ويمتلك افراد الأسرة مفاتيحه. وكانت العاملات مرغمات على العمل لدى صاحب العمل لكي لا تخسرنَ أوراقهنّ. وأفادت جميع العاملات أنّ صاحب العمل رفض منحهنّ أوراقهنّ عندما طلبنَ ذلك وإنّهنّ ترددّنَ في ترك العمل لكي لا يخسرنَ أوراقهنّ ويتعرضنَ للتوقيف من قبل الشرطة. ودفعت بعض العاملات مبالغ تصل إلى ألفيْ دولار أميركي في مقابل استرجاع أوراقهنّ الثبوتية من صاحب العمل وذلك بعد أنْ تركنَ العمل عنده من دون موافقته.

وأفادت جميع العاملات أنّهنّ عانينَ من وجود قيود على حرية الدخول ومغادرة مكان العمل، فلم تكنْ قادرات على مغادرة منزل صاحب العمل لوحدهنّ أو من دون مرافقة أحد أفراد الأسرة. كما عانت أكثريّتهنّ من إقفال الباب عليهنّ وخصوصاً خلال السنة الأولى من عقد العمل. وحتّى عندما سُمحَ لهنّ بالخروج كان ذلك بهدف شراء الأغراض من دكّان الحي أو لرمي النفايات.

وعندما تكون الأوراق الثبوتية لـ٩٦٪ من العاملات مع أصحاب العمل وتُمنع ٩٠٪ منهنّ من الخروج بمفردهنّ، وتُحجب العطلة الإسبوعية عن ٩١٪ من بينهنّ، ويُقفل الباب على أكثر من ٥٠٪ من بينهنّ، يُمكن الحديث بكلّ سهولة عن حجز حرية واستعباد وعزل تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات.

ومما يزيد من عزلة العاملة انّ آليّات التفتيش المتّبعة في وزارة العمل لا تسمح بدخول مفتّشيها إلى منزل أصحاب العمل في لبنان، وبشكل دوري للوقوف على أوضاع العاملة. وفي حال قرّرت العاملة مواجهة صاحب العمل إذا أساء معاملتها، فقد يعرّضها خروجها من المنزل إلى تحويلها إلى مخالفة لنظم الإقامة الخاصّ بفئتهنّ من النساء المهاجرات.

إنّ الأسباب الكامنة وراءَ قيام صاحب العمل باحتجاز عاملة المنزل داخل البيت متنوّعة، وأبرزها الإدّعاء أنّها "قد تهرب من المنزل في حال عدم إقفال الباب"، و "قد تفتح الباب للغرباء الذين قد يؤذونها "، أو" قد تُدخل رجلاً إلى البيت"، أو "بهدف حماية البيت".[٨٣] فيبرّر دائماً أصحاب العمل منعهنّ من الخروج وحجز حريتهنّ بداعي الحفاظ على سلامتهنّ، فقد رسموا صورة غير واقعية عن المجتمع اللبناني إذ اعتبروه مجتمعاً خطيراً وبنفس الوقت صوّروا العاملات كفتيات ساذجات وفرائسَ سهلة ما ان تطأ رِجلُها خارج المنزل. وهذا ما يتلاقى مع تجارب العاملات المشاركات في المقابلات شبه الموجهة، وهكذا عبّرت "سلطانة" من نيبال:

عندما قلت انني أود أخذ إجازة والخروج من المنزل، قالوا لي، " ما حاجتك إلى الخروج؟ بدلاً من ذلك، لازمي المنزل ولا تعملي. إذا كنت ترغبين في الخروج، سنأخذك نحن ولكن لا يمكنك الخروج بمفردك." كانوا يقولون، "لا نعرف ما قد يحدث لك في الخارج؛ لن ندعك تذهبين." لهذا السبب، لم يعطوني أيّ إجازة بل كانوا يصطحبوني معهم في نزهاتهم. كانوا يسألون أيضاً، " من تعرفين هنا؟" كانوا يقولون لي ان ثمة أشخاص سيئين في الخارج وانني قد أتأثر بشكل سلبي بهم. كانوا يقصدون النساء اللواتي

[٨٣] يرجى مراجعة
Abdulrahim, Sawsan, 2010, "Servant, Daughter, or Employee? A Pilot Study on the Attitudes of Lebanese Employers towards Migrant Domestic Workers", KAFA (enough) Violence & Exploitation, 17.

أتين إلى لبنان للعمل في المنازل غير انهن قد فررن في وقت لاحق. كانت هؤلاء النساء يعملن لمدة ساعة أو ساعتين في المنازل، ويقمن في شققهن الخاصة ويعاشرن الرجال.[٨٤]

وأفادت معظم العاملات انّه لم يكن يُسمح لهنّ ليس فقط بالخروج، وانّما أيّضاً بالوقوف على الشرفة إذا لم يكنّ بصدد تنظيفها:

لم تكن صاحبة المنزل تسمح لي بالذهاب إلى أيّ مكان بمفردي. كانت تراقبني حتّى عندما أخرج لرمي القمامة. وحتّى عندما كنت أخرج إلى الشرفة، كانت تؤنبني وتقول: "عما تبحثين؟ هل تبحثين عن رجال؟ لا ينبغي ان تقفي هناك.[٨٥]

ويطال حجز الحرية حركة العاملة في المنزل نفسه، حيث أكّدت إحدى صاحبات العمل خلال مقابلة معها انّها تضع كاميرات مراقبة في البيت لرصد حركة العاملة وأدائها خلال غيابها، وهذا ما أكّدته عاملات أخرياتٌ أيضاً. فأشَرْنَ إلى الخوفِ من المراقبة المستمرة من قبل أصحاب العمل. وكانت إحدى العائدات، وعلى الرغم من السماح لها بفتح باب المنزل عندما كان أصحاب العمل في الخارج، ترتعب من الخروج من المنزل خوفاً من كاميرات المراقبة التي كانت موجودة في الممرّ.

وزاد انتهاك حقّ العاملات بالتواصل مع عائلاتهنّ من عزلهنّ المادي والمعنوي، فقد خُدِعْنَ أيّضاً حول هذا الوعد الذي تلقّينه قبيلَ هجرتهنّ، وهذا أمر مهمّ بالنسبة إلى أيّ شخص مهاجر من أجل إعالة عائلته أساساً أنْ يتمكن من مواصلة الاتّصال بها.

وبينما حرمت ٤٣٪ من العاملات من حقّ الإتصال، بلغت نسبة اللواتي تمكنَّ من الإتصال بعائلاتهنّ ٥٧٪ فقط من بينهنّ. واتصلت ٥٣٪ منهنّ مرةً واحدةً في الشهر، بينما لم تتمكن ١٩٪ من الإتصال سوى كلّ ثلاثة أشهر، و١٤٪ مرةً كل شهرين، و٥ ٪ مرةً كلَ اربعة أشهر، و٥٪ على حسابهنّ الخاص. وأشارت إحدى العاملات انّها اتّصلت بعائلتها لدى وصولها ولم تعاود الكرّة طوالَ أربع سنوات.

٣. ظروف معيشية غير لائقة

لم تتمتّع معظم العاملات بمكان خاصّ للنوم ولوضع أغراضهنّ الخاصّة، فيما حُرمت كثيرات من بينهنّ من الطعام الكافي ومن الدواء والطبابة. كما عانت معظمهنّ من تصرفات عنصرية تجاههنّ، وتعرّضنَ للعنف اللفظي والجسدي، فيما عُنّفت أخريات جنسياً.

٣. ١. الحرمان من الخصوصية وعدم احترام الحياة الخاصة

لم تحظَ معظم العاملات بمكان خاصّ بهنّ، إلاّ في حالات قليلة، وعادةً ما يكون هذا المكان الخاص غرفة صغيرة قد لا تتّسع سوى لسرير غير مريح أو لفراش يتمّ وضعه على الأرض. ومع ذلك اعتبرت غالبية العاملات

[٨٤] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في كاتماندو بتاريخ ٤ نيسان ٢٠١٣
[٨٥] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في لامجونغ بتاريخ ١٥ أيار ٢٠١٣

أنّ غرفة العاملة في المنزل، على سوئها، تبقى أفضل من عدمها خصوصاً أنّ البديل كان النوم في المطبخ (١٩٪) أو في الصالون (٢٢٪) أو على شرفة المنزل (٧٪). وتشاركت بعض العاملات مكانَ نومها مع أفراد من الأسرة (١١٪)، وبعضهم كانوا رجالاً، الأمرَ الذي وضعهنّ في حالة قلق وخوف دائم من التعرّض للاستغلال والاعتداء الجنسي. أمّا اللواتي كنّ ينمنَ في غرفة المعيشة أو الصالون فكان يتوجب عليهنّ انتظار خلود جميع أفراد الأسرة إلى النوم. وقالت عاملة كانت تنام في المطبخ انّها كانت تستيقظ كلّما أراد أحد أفراد الأسرة الدخول إلى الحمام أو تناول الماء. ووضعت معظم العاملات أغراضهنّ في كيس أو حقيبة ولم يُمنحنَ خزانة يَضَعْنَ فيها الأغراض الخاصّة طوال فترة وجودهنّ لدى صاحب العمل.

ويتصرّف بعض أصحاب العمل وكأنّهم يملكون سلطة على مظهر العاملة دون أنْ يكون لها رأيها الخاصّ أو يُؤْخذ به بعين الإعتبار. وعانت معظم العاملات من قيام أصحاب العمل بقصّ شعرهنّ لمجرد وصولهنّ إلى بيوتهم، واستفاقت بعضهنّ على أصحاب العمل وهم يحاولون قصّ شعورهنّ رغماً عنهنّ، وطبعاً إرغامهنّ على استعمال دواء القمل لمدة اسبوع بغضّ النظر عن إصابتهنّ به أو لا.

وأشارت بعض العاملات إلى أنّ أصحاب العمل فتشوا أغراضهنّ التي أتينَ بها من بلادهنّ ورموْها في سلّة النفايات من دون أن يعوّضوا عنها. وأفادت معظم العاملات أنّ أصحاب العمل لم يشتروا لهنّ ثياباً جديدة، بل كنّ يلبسنَ الثياب القديمة لربّة الأسرة أو للإناث فيها أو للأقارب. وفي بعض الحالات لم يتمّ تأمين مستحضرات العناية والنظافة الشخصيتين كالفوط الصحية والصابون فأفادت بعضهنّ أنّهن كنّ يستحممنَ بسائل الجلي.

٣. ٢. الحرمان من الغذاء المناسب

يفرض عقد العمل الموّحد على صاحب العمل أنْ يؤمّن شروطاً وظروفاً لائقة لعمل العالملة ويوفّر حاجاتها من مأكل وملبس. ولكن أفادت ٣٢٪ من العاملات انهنّ لم ينلنَ الطعام الكافي من أصحاب العمل، فيما أفادت أخريات انّهنّ كنّ يتناولنَ الطعام خفيةً. وقد اقتصرت وجباتهنّ في بعض الأوقات على نصف رغيف خبز وكوب شاي وقطعة جبنة خلال ال ٢٤ ساعة.

كانوا يأكلون كلهم بالخارج ولا يعطونني لآكل. كنت اطبخ في غيابهم واخبئ الأكل تحت الطاولة وآكل في غيابهم وانظف كل شيء وافتح كل الأبواب والشبابيك لتطلع الرائحة ولا تعرف المدام شيئاً. طلبت منها ان تدعني اطبخ ورفضت ولذا طبخت في غيابها. يوما ما قالت أين يذهب الأكل فقلت لها لا أعرف شوفي بطني مش كبير. الفاكهة يأكلونها لوحدهم ويعطونني نصف خبزة فقط لا غير كيف آكل وأشبع؟ وكانوا يأكلون كثيراً ويطلبون من الخارج ولا يطلبون لي وكنت اجوع وانظر اليهم ولا يشترون لي شيئاً. وكنت ابكي كثيراً حتّى عندما يخرجون كنت ابكي لاني اعرف انهم يأكلون وانا جائعة. كنت اطبخ فقط أرز ولم اطبخ خضار لانها كانت تشم الرائحة وتصرخ بي "شو هالريحة؟ فكنت اطبخ أرز واكله مع الماء.[٨٦]

ونظراً لحرمانهنّ من الغذاء، قالت أخريات أنهنّ كنّ يشترينَ المواد الغذائية ويطبخنَ على حسابهنّ الخاص، كما إنّ بعضهنّ اضطررنَ إلى إخفاء الطعام أو تناوله خفيةً عن أصحاب العمل.

[٨٦] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٩ نيسان ٢٠١٣

٣. ٢. ضعف الرعاية الصحية

تُعتبر تغطية التأمين الصحي الذي يشتريه صاحب العمل للعاملة غير كافية وتقتصر فقط على تكاليف بعض الطوارئ. أمّا تأمين الدواء والطبابة للعاملة عندما تمرض فيقع خارج نطاق التغطية الصحية وبالتالي يخضع لقرار صاحب العمل الإستنسابي، والتكاليف قد تُخصم أيضاً من راتب العاملة، حسب بعض الحالات التي صادفناها. ونادراً ما زارت أيّ منهنّ الطبيب، فعندما تمرض كانت صاحبة العمل تؤمّن للعاملة بعض المسكّنات، والأهمّ أنّه نادراً ما أفادت العاملات انّهنّ كنّ يحصلنَ على الراحة أثناء مرضهنّ.

فيما كان بعض أصحاب العمل لا يؤمّن كلفة استشفائهنّ في حال الإضطرار إلى أخذهنّ إلى الطبيب:

> *كانت صاحبة العمل تخصم أيّضاً تكلفة عدة أشياء من راتبي. ذات مرة، عندما أخذتني المدام إلى المستشفى، اعتقدت انها ستتكفل بمجمل التكاليف؛ بدلاً من ذلك، فقد عمدت إلى خصم المصاريف الطبية من راتبي.*[٨٧]

تقع مسؤولية بعض التكاليف الأساسية في حياة العاملة على عاتق صاحب العمل كتأمين المسكن والملبس والغذاء لعاملات المنازل المهاجرات، وهي من الحقوق التي يتمّ التعسّف في أدائها.

٤. تعدد أشكال العنف ضد العاملة

تعدّدت أشكال العنف الذي تعرّضت له غالبية العاملات المهاجرات ما بين اقتصادي (حجز الراتب أو الاقتطاع منه) ومعنوي (تصرّفاتٌ عنصرية وتهديد) ولفظي (الإهانات والشتم) وجسدي (الضرب) وجنسي (ما بين التحرش والاغتصاب). ويكتنف معظمَ ظروف العمل نوعٌ من أنواع العنف الذي عانت منه العاملات.

٤. ١. الأحكام المسبقة والعنصرية لدى أصحاب العمل تجاه العاملة

لدى توثيق بعض التصرّفات العنصرية تجاه العاملة، يبرز تباين لافت بين لجوء أصحاب العمل إلى الطلب من العاملة تنفيذ غالبية المهام البيتية من العناية بالأطفال، وحتّى الرضّع من بينهم، وكذلك طهي الطعام وتنظيف الملابس وكيّها، وصنع القهوة والعصير وغيرها من المهامّ الوظيفية المنزلية، وبين الشعور بـ"النفور أو القرف" من العاملات المهاجرات.

وعانت غالبية العاملات من عنصرية واضحة ترجمها التمييز السلبي ضدهنّ والإستعلاء في معاملاتهنّ. ومُنعت معظم العاملات من غسل ملابسهنّ مع ملابس أصحاب العمل. وخُصّص للبعض منهنّ أدوات للأكل غير تلك التي تستعملها العائلة، كما مُنعنَ من الجلوس على أثاث المنزل أيضاً. وقاومت بعض العاملات هذه العنصرية على طريقتهنّ، برغم محدودية قدراتهنّ:

[٨٧] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في لامجونغ بتاريخ ١٥ أيار ٢٠١٣

> *إذا كنت بدي أقعد على الصوفة ممنوع، ولكنني كنت اجلس على صوفتهم المفضلة عندما يخرجون، كانوا يسمحون لي بالجلوس فقط على الكرسي في المطبخ، (...) وكنت اغسل اغراضي بليفتهم واغسل ملابسي مع ملابسهم عندما تذهب المدام للصلاة وعندما تسألني كنت اقول لها غسلتهم على يدي كما تريد. وكنت اشاهد التلفزيون على القناة الهندية وأغيرها على العربي واقفل التلفزيون عندما تأتي.*[٨٨]

٤. ٢. التهديد والعنف المعنوي

عانت عاملات كثيرات من التهديد بالضرب وحتّى بالقتل، وبإرسالهنّ إلى السجن، وبالإبلاغ عنهنّ إلى الشرطة في حال لم يكنْ أصحاب العمل قد أنجزوا إقاماتهنّ. كما هُدّدت عاملات كثيرات بإعادتهنّ إلى بلادهنّ في حين انّهنّ مضطرات للعمل إما لردّ الديون المتراكمة عليهنّ بسبب تكاليف الهجرة المرتفعة التي تكبّدونها، وإما بسبب حاجتهنّ الكبيرة للمال لأسباب تتعلق بإعالة أُسرِهنّ أو تعليم أولادهنّ أو تأمين علاج المرضى من أفراد عائلاتهنّ. ولم يكتفِ بعض أصحاب العمل بالتهديد بعدم دفع راتب العاملة، بل كان بعضهم ينفّذ تهديده، كما كان العديد من أصحاب العمل يهدّد العاملة بقطع تواصلها مع عائلتها وبتهديدها بالضرب أو يقومون بضربها في حال طالبت بتحسين شروط عملها.

وتبيّن أنّ ٤٦٪ من المشاركات في المسح قد تمّ تهديدهنّ بأحدى أو أكثر من العقابات التالية:

- العنف الجسدي والجنسي ٦٧٪
- التهديد بتسليمها إلى الشرطة ٨٢٪
- التهديد بإعادتها إلى وكالة الاستقدام ٦٢٪
- التهديد بمصادرة الراتب ٥١٪
- التهديد بإعادتها إلى بلدها الأصل ١١٪
- التهديد بالحرمان من الطعام والحاجات الأساسية ٩٪
- التهديد بحرمانها من بعض الحقوق كالاتّصال بعائلتها ويوم الإجازة ٢٪
- تهديدات أخرى مثل الاحتجاز داخل المنزل واستعادة الرواتب المدفوعة ٩٪

وموس تهديد العاملات من قبل أصحاب العمل أو من أقارب لهم، أو من قبل أصحاب وموظّفي وكالات الاستقدام. كما أفادت ٦٢٪ من العاملات بتعرضهنّ للإهانة اللفظية من قبل أحد أفراد الأسرة أو الأقارب أو وكالة الاستقدام. وليس هناك عاملة واحدة لم تعاني من الشتم والصراخ والإهانات الشفهيّة، وهي من أنواع العنف النفسي. فكان الهدف من العنف المعنوي هو إجبار العاملة على العمل وتخييرها بين الحقوق التي تتمتّع بها، وبالتالي إلى إخضاعها بشكل أكبر إلى سلطة صاحب العمل التطويعية عندما تطالب بحقوقها.

[٨٨] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٩ نيسان ٢٠١٣

٤. ٣. العنف والإيذاء الجسدّيان

تعرّضت ٣٦٪ من المشاركات في المسح إلى العنف الجسدي كالضرب والدفع والصفع وشدّ الشعر والضرب بالعصيّ أو بالحزام والعضّ وقصّ الشعر. وتعدّدت أسباب الاعتداء الجسدي؛ فقد يعمد صاحب العمل إلى ضربها في حال عدم فهمِها طلبه، أو إذا تسبّبت بكسر بعض الأواني المنزلية، أو لم تنجح في تهدئة الطفل أو نسيت تنفيذ أيّ من المهامّ التي طُلبت منها، أو نفّذتها بطريقة لم تعجبهم، أو حتّى اشترت سلعة لا تحظى بإعجابهم.

إذا تأخرت في الاستيقاظ عن الساعة السادسة كان مستر يأتي ويضربني كف. ابدأ نهاري بتغيير حفاض والدته الراسية وإطعامها وإعطائها الدواء واشربها الماء واحممها واغير ملابسها، بعدها اصعد إلى بيت "المستر" لانظفه بعدما يذهب مع المدام إلى العمل فانظف البيت وأكوي ثيابهما، وكانوا يعطوني خبز وجبنة بيكون عند الصبح. إذا بيعطوني لحمة وخضرا بيموتوا. كنت اكل خبز والقليل من الأكل من بيت أخ المستر وإذا مدام شافتهم عم يعطوني اكل تعمل معهم مشكل. كنت اشتغل لغاية الثانية عشرة ليلاً. وكانوا يضربونني إذا حكيت على التلفون أو قلت اني مريضة أو نادوني ولم اسمع. وكانوا يقولون بهيمة وشرموطة وكل شيء.[٨٩]

حتّى ان إحدى العاملات ضُربت لأنّها عبّرت عن حاجتها للطعام وعن شعورها بالتعب ولإجبارها على العمل:

بعد عام من العمل عندهم، رأت المدام غبار على حقائب الملابس الشتوية فقالت لي خذيها كلها إلى الخارج ونظفيها قلت لها انا جائعة كثيراً لا استطيع العمل غدا سأشتغل بها. فصرخت بي وبدأت بضربي بعنف شديد. طلبت منها ان تأخذني إلى الوكالة فرفضت. وبقيت عندها بنفس الظروف وبعدها صارت تضربني ولا تعطيني اكل وكنت اقضي وقتي في الشغل رغم الجوع.[٩٠]

وشكّلت مطالبة العاملة براتبها سبباً آخر لتعنيفها من قبل صاحب العمل:

كان كل من صاحبة العمل وزوجها يضرباننني عندما كان يدور جدال بيننا بشان الراتب. طلبت راتبي وقلت لهما انني بحاجة إليه من أجل ابني وابنتي. كان أقاربهما يكتفون بالوقوف والمشاهدة. لو كنا في نيبال، كان الآخرون يحاولون على الأقل التدخل لوقف الضرب... أما في لبنان، فكان الأمر يسليهم إذ يقفون يتفرجون ويضحكون. غطّت الكدمات ظهري بكامله إثر هذا الضرب. لم يعطوني أيّ دواء بعد ذلك وكان ظهري متقرحاً ومليئاً بالكدمات.[٩١]

حتّى إنّ بعض العاملات ضُربنَ إذا تأخرنّ بالاستيقاظ من النوم، أو إذا تحدّثنَ على الهاتف أو شكينَ من المرض، فأخذ العنف الجسدي الشكل العقابي في سلوك أصحاب العمل وقد يكون مرافقاً لانواع أخرى من العقابات كالحرمان من الطعام.

[٨٩] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في جبيل بتاريخ ١٠ نيسان ٢٠١٣
[٩٠] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٩ نيسان ٢٠١٣
[٩١] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أجريت في كاتماندو بتاريخ ١٧ نيسان ٢٠١٣

٤. ٤. العنف الجنسي

لم تتحدّث كثيرات عن تعرضهنّ للعنف الجنسي خلال المقابلات شبه الموجهة معهنّ، ومع ذلك روت بعضهنّ أنّهنّ تعرضّنَ لأشكال عدة من الاعتداءات الجنسيّة، مع الإشارة إلى صعوبة في الحديث لدى المشاركات في البحث الميداني. فأفادت ٨٪ من المشاركات في المسح عن تعرّضهنّ للعنف الجنسي كالمداعبة والملامسة وصولاً إلى الإغتصاب. وأفادت إحدى المشاركات في المسح انّها كانت تتعرّض للضرب من قبل صاحب العمل لإرغامها على ممارسة الجنس معه، واعتدت صاحبة عمل أخرى على عاملة المنزل وحاولت أنْ تُدخل عصا في فَرْجِها، وأفادت عاملة ثالثة انّها كانت تُرغم على الإستحمام مع صاحب العمل.

ولم يكتفِ بعض أصحاب العمل بالاعتداء جنسياً على العاملات بل قاموا بتهديدهنّ بالقتل في حال بُحْنَ بما يتعرّضنَ له:

لم تضربني المدام ابداً، ولكن مستر تحرش بي، مرة كان في السرير فطلب مني ان آتي بالماء وأدلك له جسمه، انا خفت وعملت له شوية مساج وبعدين مدّ يده على صدري ما بعرف ليش يمكن "هيدا صار كبير" (وأشارت إلى مكان عضوه الذكري). وبعدها ضمني وصار يحف عضوه بي وصرت ابكي. عندها رنت المدام على جرس الباب فقال لي إذهبي إفتحي الباب وقولي لها اني نائم، وإذا أخبرتيها سوف اقتلك. فعل هذا معي أربع مرات وقال لي سأعطيك بونس مئة دولار ولكنني كنت ارفض وقررت الهرب وكنت ابكي كثيراً في كل مرة. كان رجلاً ضخماً واصلع.[٩٢]

وتتسبّب الاعتداءات الجنسية بلجوء بعض العاملات إلى ترك منزل صاحب العمل الأمر الذي يعرّضهنّ إلى خطر الإعتقال لمخالفة نظام الإقامة:

كانت مدام تسافر كثيراً، وكان يأتي بنساء إلى البيت. مرة لم يأت بأيّ بنت وكنت معه في البيت فخرج من الغرفة عارياً، وجاء إلى غرفتي يريد ان ينام معي. قال لي تعالي ونامي معي في غرفة النوم وبعد ان ننتهي من الجنس تعودين إلى غرفتك. رفضت فركض ورائي عاريا فهربت إلى منزل جارتنا الأثيوبية وبقيت عندها إلى ان خرج من المنزل. عدت إلى البيت وعادت مدام وهددني إذا اخبرتها انه سيقتلني. بعد شهر قررت المدام السفر إلى سوريا فهربت ليلة سفرها.[٩٣]

٥. عجز العاملة عن تغيير شروط وظروف عملها: لا حل سوى " الفرار "

يؤدّي الإختلال في توازن القوة بين صاحب العمل وعاملة المنزل المهاجرة إلى الحدّ من قدرة هذه الأخيرة في إيجاد حلول لمشكلاتها في العمل عبر التفاوض مع صاحب العمل لتغيير شروط العمل وظروفها المعيشية. وفي ظلّ هكذا ظروف لم ترَ ٢١٪ من المشاركات في المسح إلاّ طريق "الهروب" بسبب العنف الممارس عليهنّ أو اختلاف شروط العقد عمّا وُعِدْنَ به.

[٩٢] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في زكريت بتاريخ ٩ نيسان ٢٠١٣
[٩٣] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في برج حمود بتاريخ ٦ أيار ٢٠١٣

أفادت جميع العاملات المشاركات في المقابلات شبه الموجهة عن شعورهنّ بالعجز عن تغيير ظروفهنّ بسبب ردّ الفعل العنيف من قبل أصحاب العمل، أو بسبب الضغط المتولّد من ديونهنّ، أو بسبب الخوف من السجن والتوقيف، أو خوفاً من ترحيلهنّ. وأفادت أخريات انّه لم يكن لديهنّ خيار آخر غير الاستمرار بالعمل، إمّا بسبب فقرهنّ، وعدم معرفتهنّ بالحلول الممكنة، أو خوفاً من ضربهنّ و" تأديبهنّ " في وكالة الاستقدام أو من العيش لوحدهنّ، أو لعدم قدرتهنّ على التواصل اللغوي مع الآخرين، أو خوفاً من التعرّض للقتل، وبسبب حجز أصحاب العمل لأوراقهنّ. ولم تُفِدْ أيّ واحدة منهنّ عن تمكّنها من تقديم شكوى للجهات الأمنية والقضائية في لبنان، وهو ما سنفصّله أدناه. وأفادت كلّ العاملات في المقابلات شبه الموجهة بأنّ الحلّ الوحيد "المتاح" لهنّ هو مغادرة المنزل من دون موافقة صاحب العمل.

ويُختصر جواب أكثرية المشاركات في المقابلات شبه الموجهة عند سؤالهنّ حول إذا ما كنّ سيأتينَ إلى لبنان في حال علمهنّ بحقيقة ظروف العمل وأوضاعه السيئة والصعبة بـأنّهنّ بالطبع ما كنَّ أتينَ إلى لبنان لو علمْنَ بهذه الظروف الصعبة المحيطة بالعمل والمعيشة فيه.

وأبدت جميع العاملات رغبتهنّ بتغيير ظروف عملهنّ والسماح لهنّ بالعمل الحرّ خارج منازل العائلات فيما أفادت بعضهنّ أنّهنّ على استعداد أنْ يعملنَ عند أصحاب العمل شرط احترام حقوقهنّ جميعها بما فيها العطلة وتحديد ساعات العمل ودفع الرواتب التي يستحقونها كاملةً وفي مواقيتها:

> *اعتقدنا الديدي النيبالية وانا انه لو كانت جوازات سفرنا في حوزتنا لكنا هربنا. هي أيضاً قد تعرضت للضرب وكانت تقول، "هل مكتوب على جوازات سفرنا انهم قادرون على ضربنا؟ لا يسمح لهم بإساءة معاملتنا. انهم يستغلون حقيقة اننا فقراء." إلا ان جوازات السفر لم تكن في حوزتنا، وفي حال إقدامنا على الفرار، فستطاردنا الشرطة... وربما ينتهي بنا الأمر قتلى...*[٩٤]

تجدر الإشارة إلى أنّ ٤٪ ممّن هربنَ من مكان عملهنّ فعلنَ ذلك بعد أنْ تمّ إعلامهنّ بوجود فرص أفضل في "الخارج". وأفادت مشاركة في المقابلات شبه الموجهة في لبنان بأنّها تحصل على مدخول أفضل في عملها الحرّ، رغم كونها مقيمة بشكل غير شرعي، وسوف تتمكّن من العودة إلى بلدها بوقت أسرع ممّا إذا كانت لدى صاحب عمل واحد. وتفيد المعطيات بوجود شبكات من المافيات التي تشغّل " الهاربات " في عقود حرّة أو تستغلهنّ في الدعارة، مثلما يقول نقيب وكلاء الاستقدام:

> *هناك مافيا مختصّة وهي معروفة بيننا يشتغل افرادها في تهريب العاملات من المنازل بعدما يستقدمونهنّ للعمل عند كفلاء. ويقومون بتشغيل العاملات في المنازل شهرياً وبعض الوسطاء يستغلونهنّ للعمل في الدعارة إلى جانب التنظيفات. والأسوأ أنّ بعض الوكالات تحصل على عقود عمل مع مؤسسات رسمية وتُشغّلُ فيها عاملات من دون أوراق شرعية بعدما يكونون قد قاموا بتهريبهنّ من المنازل التي يعملنَ فيها. ويضع هذا الوضع العاملة في مربّع هشّ لا تستطيع فيه المطالبة بحقوقها خوفاً من سجنها بعد الوشاية بها. كما تُبتزّ هؤلاء العاملات ويتمّ خداعهنّ واقتطاع اجزاء من رواتبهنّ وممارسة عنف جسدي ومعنوي ولفظي عليهنّ وكذلك حصول حالات تحرّش جنسي.*[٩٥]

[٩٤] مقابلة مع مهاجرة عائدة الى نيبال، أُجريت في كاتماندو بتاريخ ١٨ نيسان ٢٠١٣.
[٩٥] مقابلة مع نقيب أصحاب وكالات الاستقدام، هشام البرجي، أجريت في بيروت بتاريخ ١٥ آذار ٢٠١٣

القسم الرابع: صعوبة الوصول إلى آليّات الشكاوى والتعويض للعاملات

يبيّن استعراض آليّات الشكأوى والتعويض في لبنان وفي بلديْ الأصل، سواء في نيبال أو بنغلادش، وجود آليّات خاصة تُمكّن العاملة من المطالبة بحقوقها في حال واجهت أيّ انتهاك لها. لكنّ العلّة تكمن في الحواجز والعوائق التي تمنع العاملة من تحصيل حقوقها. كما يبدو اللجوء إلى وكالات الاستقدام الإجراءَ الوحيد الذي قد تلجأ إليه المهاجرات لحلّ النزاعات مع صاحب العمل إلاّ أنّ ذلك يعود عليها بالعقاب في معظم الأحيان.

١. الآليّات غير الرسمية: دور وكالات الاستقدام

على الرغم من أنّ عمل وكالات الاستقدام يجب أنْ ينحصر بالوساطة بين العاملات وأصحاب العمل فقط، غالباً ما تتدخّل الوكالات في الخلافات بينهما بناءً على طلب أحدهما، إلاّ أنّ تدخلها هذا يأتي غالباً لصالح صاحب العمل لإرغام العاملة على الخضوع لشروطه، خاصّةً بسبب الخسارة المادّية التي قد تتكبّدها الوكالات في حال مغادرة العاملة منزل صاحب العمل.

وفقاً لقرار تنظيم وكالات الاستقدام الصادر تحتَ رقم ١/١ عن وزارة العمل في ٢٠١١/١/٣،[٩٦] يُشترط لفتح وكالة استقدام عاملات مهاجرات إلى لبنان حصول صاحب الوكالة على ترخيص من دائرة الاستخدام في وزارة العمل. وتستوجب الشروط المطلوبة للترخيص أنْ يكون صاحب الطلب شخصاً طبيعيّاً لبنانياً متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو مخالفة للآداب العامّة والاخلاق وأنْ يكون حسن السيرة والسلوك. وعليه إبراز شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة خمسين مليون ليرة لبنانية، وسند إيجار أو ملكيّة يُثبت توفّر ثلاث غرف في الوكالة من ضمنها غرفة مخصّصة للأعمال الادارية وغرفة مخصّصة لإيواء العاملات، على أنْ لا تقلّ المساحة الإجمالية عن خمسين متراً مربعاً.

كما حدّد القرار الحدّ الأقصى لطلبات الاستقدام التي يُسمح لكلّ وكالة بتقديمها سنوياً، وحصرها بمائتي طلب موافقة مسبقة لاستقدام عاملات لكلّ وكالة. وبقيت هذه "الكوتا" سارية المفعول لغاية إلغائها بموجب قرار وزير العمل رقم ١/١٥١ الصادر في ٢٠١٢/١٠/١٩ القاضي بفتح "الكوتا"، فأصبح لكلّ وكالة الحقّ بتقديم العدد الذي يريده من الطلبات. ويُحظّر عليهم استقدام العاملات في الخدمة المنزلية على أسماء أصحاب عمل وهميين بغية تشغيلهم بأجر يومي أو شهري في أماكن متعدّدة، أو استخدامهم في مؤسسات أو شركات تحت طائلة الغاء الترخيص. ويُحظّر على أصحاب هذه الوكالات والمستخدمين لديها التعرّض بالإهانة أو بالضرب للعاملات، كما يُمنع على الوكالات تقاضي أيّ بدل مادي من العاملات (مباشرةً أو بصورة غير مباشرة) تحت طائلة إلغاء الترخيص.

[٩٦] يسجل أن هذا القرار لم ينشر في الجريدة الرسمية. ووفقاً لهذا القرار تعتبر الوزارة أن القرارات السابقة الصادرة في ٢٠٠٣ و٢٠٠٩ قد الغيت حكما لدى اصدار قرار العام ٢٠١١، ولكن عملياً لا تزال تطبق البنود الواردة في القرارات السابقة والتي لا تتعارض مع القرار الأخير

ينحصر، بموجب هذا القرار، عمل وكالات الاستقدام بالوساطة بين العاملات وأصحاب العمل فقط. وفي حال حصول خلافات بين أصحاب وكالات الاستقدام وبين أصحاب العمل أو العاملات، أو بين هؤلاء الاخيرين، يتوجّب على الوكالات إبلاغ وزارة العمل بالموضوع وتقديم شكوى إدارية لدى دائرة التفتيش في وزارة العمل أو شكوى قضائية إذا لزم الامر.

إنّ رفض العاملة العمل أو مغادرتها منزل صاحبه قد يؤدي إلى خسارة مالية على وكالة الاستقدام، إذا حصل ذلك قبل انقضاء ثلاثة أشهر على وصولها إلى لبنان. فينصّ قرار تنظيم الوكالات على أنّ الوكالة يبقى مسؤولاً عن استبدال العاملة أو إعادتها إلى الوكالة ضمنَ مهلة ثلاثة أشهر من دخولها إلى لبنان. ويحدّد القرار حالات استبدال العاملة أو إعادتها إلى الوكالة في حال عدم تمتّعها بالمواصفات المطلوبة، أو حَمَلِها لدى استقدامها، أو إذا رفضت العمل، أو إذا غادرت المنزل. ويمدّد القرار مسؤولية الوكالة إلى ستة أشهر في حال تبيّن خلالها أنّ العاملة مصابة بمرض مُعْد أو إعاقة لا تمكّنها من العمل بشكل طبيعي ولم يظهر ذلك خلال الأشهر الثلاثة الأولى. في هذه الحالات، وفي حال رفض صاحب العمل إستبدال العاملة، يتحمّل صاحب العمل أتعاب العاملة وجزءاً من كلفة الوكالة حسب مدّة العمل ويُعاد له المبلغ المتبقي من كامل التكاليف التي يكون قد دفعها إلى الوكالة لاستقدام العاملة. أمّا إذا لم تتمكّن الوكالة من استقدام العاملة ضمن المهلة المتّفق عليها، على صاحب الوكالة أنْ يردّ المبلغ المدفوع سلفاً من قبل صاحب العمل.

أمّا في الواقع فنجد أنّ مهمة الوكالة تتوسّع بهدف "حلّ" الإشكالات بين صاحب العمل والعاملة بهدف تجنّب أنْ يتم "ردّها" خلال الأشهر الثلاثة الأولى لقدومها إلى لبنان. ويُلخّص هذا الدور في معظم الأحيان "بالتأديب" عبر استعمال أساليب متعددة من العنف، الذي قد يصل إلى حد العنف الجنسي، أو التهديد بالإستغلال في الدعارة، وفقَ ما صرّحت به " روبا " من بنغلادش:

> *بقيت في الوكالة ١٨ يوماً. كانوا يقدّمون لي الأكل مرة واحدة باليوم وفقط جبنة مع خبز عند المساء (...) وكانت الفيليبينية في الوكالة تأكل وانا اتفرج عليها. وكان صاحب الوكالة يضربني ليعيدني إلى منزل المدام ولكنني لم اقبل.. وهددني بتشغيلي ب"النوم" (أيّ في الدعارة) مع رجال في فندق، فهربت.*[٩٧]

وبرغم وجود الآليّات الرسمية لحلّ الخلافات، تعمد عاملات المنازل إلى اللجوء أكثر إلى وكالة الاستقدام إذ إنّها الجهة الثانية، غير صاحب العمل، التي يكنّ قد تعرفنَ إليها إثرَ وصولهنّ إلى لبنان، فـ٢٢٪ من المشاركات في المسح كنّ قد حصلنَ على رقم الوكيل في لبنان قبيلَ مغادرتهنّ. وعلى الرغم من أنّ هذه الوكالات لا تمتلك أيّة صفة تؤهلها لحلّ النزاعات عدا مسؤوليتها عن العاملة في الأشهر الثلاثة الأولى من العقد. ورغم ذلك، ليس بالضرورة أنْ تتمكّن العاملة فعلياً من الاتّصال بالوكالة إذا مُنعت من استخدام الهاتف. وفي معظم الحالات، كان عليهنّ الاعتماد على أصحاب العمل من أجل وصلهنّ بالوكالة، وذلك نادراً ما كان يحصل. وحين تمكّنت العاملات من الإتّصال بوكالات الاستقدام، غالباً ما عجزنّ عن تحصيل حقوقهنّ. كما شكّل العديد من هذه الوكالات مصدراً إضافياً لانتهاك حقوقهنّ إمّا عبر الضغط عليهنّ للاستمرار مع صاحب العمل نفسه بالرغم من اشتكائها منه، أو لتغيير صاحب العمل واستغلالها في عقد عمل جديد من دون أنْ يعود ذلك عليها

[٩٧] مقابلة مع عاملة بنغلادشية في بيروت بتاريخ ١٠ آذار ٢٠١٣

بتحصيل حقوقها عند صاحب العمل الأول. كما مارس بعض القيّمين على هذه الوكالات العنف والإيذاء المعنوي والجسدي والجنسي لإخضاع العاملات المشتكيات وإجبارهنّ على الاستمرار في العمل. وبالرغم من أنّ جميع أصحاب الوكالات المشاركين في المقابلات شبه الموجهة في لبنان نفوا قيامهم بتعنيف العاملات، يبيّن المسح أنّ وكالات الاستقدام مسؤولة عن ٦٪ من حالات العنف الجسدي التي تعرّضت لها المشاركات.

وعلى النقيض من نكرانهم ممارسة العنف ضد المهاجرات، إستفاض بعضهم في الحديث عن غيرهم من الوكالات التي تعنّف العاملات المشتكيات. وروى بعضهم عن حوادث تحرّش جنسي تحصل ولكنْ في غير وكالاتهم. وادّعى نقيب أصحاب وكالات الاستقدام في لبنان أنّ ارتكاب هذه الانتهاكات تحصل من قبل الوكالات غير المرخّص لها، رافعاً المسؤولية عن النقابة بمتابعة أعمال الوكالات.[٩٨] وأضاف "انّ النقابة تُخضع المنتسبين إليها لدورات تدرّبهم على حل النزاعات بين أصحاب العمل والعاملات من دون اللجوء إلى العنف، وتعاقب كلّ من يلجأ إلى هذه الممارسة بتوقيف رخصته".[٩٩] ولكن يذكر أنّ صاحب الوكالة الذي اعترف "باضطراره" إلى ضرب العاملات أحياناً هو عضو في النقابة.

وقد يقتصر تحرّك بعض الوكالات، في بعض الحالات المحدودة، على تطبيب العاملة في حال أُصيبت بضرر جسدي، وحلّ الموضوع "حبياً" بينها وبين صاحب العمل مع "وعد" هذا الأخير بعدم تكرار اعتدائه رغم معاقبة قانون العقوبات على الاعتداء الذي يكون قد ارتكبه. مثلما يروي صاحب أحد الوكالات كيف اقتصر تدخّله على اصطحاب العاملة إلى المستشفى حيث تلقّت عناية طبية وأُعيدت بعد ذلك إلى منزل صاحب العمل بعد التمنّي عليه عدم ضربها ثانية تحت طائلة نقلها إلى صاحب عمل آخر.

ويبدو أنّ لأصحاب العمل دوراً في تشجيع أصحاب الوكالات على تعنيف العاملة. وأفاد هؤلاء، ممن شاركوا في المقابلات شبه الموجهة، انّ أصحاب العمل يتّصلون بهم عندما يريدون اصطحاب العاملة إليهم ويطلبون منهم تعنيفها "رح ردلك ياها حتّى تربيها" أو "خدها ودعْوِسْها". وأكّد هؤلاء أنّ أصحاب العمل كانوا ينزعجون في حال رفض الوكالة ضرب العاملة. في المقابل أفاد أصحاب العمل ممّن تمّت مقابلتهم أنّ أصحاب الوكالات ينصحونهم لدى وقوع مشكلة مع العاملة، "بردّها" إلى الوكالة حتّى "نربّيها" أو "لنضربها كفّيْن" أو "لنخلّيها تعرف قيمتها". كما أنّ البعض قالوا إنّ صاحب الوكالة أو المستخدمينَ فيه غالباً ما ينصحونهم بعدم " تدليل" العاملة وباعتماد الحزم معها. كما يلمّحون لهم بضرورة عدم منحها إجازة أسبوعية خارج المنزل، مبدين تخوّفهم من أنْ " تعود حاملاً إلى المنزل نتيجة علاقات جنسية في الخارج".

وروت عاملات أخريات كيف تمّ التحرّش بهنّ في الوكالة نفسه، وتحدّثت بعضهنّ عن سماعهنّ صراخ عاملات يتعرضنَ للضرب خلال وجودهنّ في الوكالة.

> *كنت أريد ان أغير المنزل وطلبت من المدام ان اتكلم مع الوكالة. أخذتني إلى الوكالة وتكلمت مع صاحب الوكالة وانتظرت انا على كرسي بقرب الحمام وكانت الغرفة وسخة جداً. ولم يكن معي أيّ شيء من ملابسي وأغراضي. ذهبت المدام وجاء صاحب الوكالة وطلب مني ان أخلع ملابسي فقلت له لماذا ليس معي أيّ شيء ولم أقبل ولكنه خلع ملابسي عني كلها مع الكيلوت والكلسات وتركني*

[٩٨] مقابلة مع نقيب أصحاب وكالات الاستقدام، هشام البرجي، أجريت في بيروت بتاريخ ١٥ آذار ٢٠١٣
[٩٩] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٩٨

عارية لمدة عشر دقائق. لم يلمسني فقط جلس ينظر إلي وكنت اقول له لماذا تفعل بي هذا، لماذا تعريني، ولم يجبني وقال "سكري تمك". وبعدها قال لي البسي ملابسك وسوف تغادرين. وبقيت اربع ساعات في الوكالة وذهبت بعدها إلى المطار فقط بالملابس التي ارتديها ومع جواز سفري.[١٠٠]

٢. آليّات الشكاوى والتعويض الرسمية في لبنان

لم تلجأ أيّ من المشاركات في البحث الميداني إلى آليّات الشكاوى الرسمية. وإذا لم تلجأ العاملات إلى الأطر الإجرائية أو القضائية فذلك يعود أولاً إلى عدم تمكّنهنّ من المعرفة بوجودها أصلاً، في حال لم تتمّ مساندتهنّ من قبل محامين أو منظّمات غير حكومية، وثانياً إلى أنّ الآليّات غير متاحة لهنّ بسبب التكاليف المرتفعة للتقاضي والمحاماة والترجمة والطبّ والخبرة الشرعية، كما والإجراءات المعقّدة والبطيئة للنظام القضائي اللبناني.[١٠١] ويُضاف إلى هذه المعيقات، واقع عزل العاملة وحجز حرّيتها ومصادرة أوراقها الثبوتية. كما لم يمتلكنَ معلومات كافية عن الخدمات المقدّمة من قبل ممثليّات بلادهنّ في لبنان أو طريقة الإتصال بها.

٢. ١. غياب الشكاوى لدى وزارة العمل في لبنان

تتولى "دائرة التحقيق وقضايا العمل" التابعة لـ"مصلحة العمل والعلاقات المهنية" ودوائر العمل التابعة لوزارة العمل في المحافظات التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أصحاب العمل والأجراء والسعي إلى إنهائها بالتسوية.[١٠٢] وقد وضعت الوزارة خطّاً ساخناً لاستلام هذه الشكاوى كتلك المتعلقة بالإبلاغ عن عدم دفع الأجر، أو فسخ العقد بشكل تعسّفي، أو تقاعس صاحب العمل عن الإستحصال على إجازة عمل أو عمل الأطفال غير المشروع، أو انتهاكات أخرى لحقوق العمّال الأجانب.[١٠٣] إلّا أنّ وزارة العمل أفادت بعدم ورود أيّ شكوى من عاملات منازل منذ بدء العمل بهذا الإتّجاه في العام ٢٠١١،[١٠٤] ورغم وجود مفتّشي العمل الذين يُجرون تفتيشاً دوريّاً في المؤسسات والمصانع للتأكّد من حسن تطبيق أنظمة العمل، لا تسمح الآلية القانونية المتّبعة بدخول مفتّشي الوزارة إلى منزل أصحاب العمل في لبنان، وبشكل دوري للوقوف على وضع عاملات المنازل.[١٠٥] إلّا أنّنا علمنا مؤخراً بأنّ وزارة العمل لم تُنشئ بعد لائحةً سوداء بأصحاب العمل المتعسّفين في لبنان.[١٠٦]

[١٠٠] مقابلة مع عاملة نيبالية في لبنان، أجريت في الدورة بتاريخ ٧ آذار ٢٠١٣
[١٠١] يرجى مراجعة
Human Rights Watch, 2010, "Without Protection, How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers"
[١٠٢] المادة ١٧ من مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢ الصادر في ٣٠-١٢-١٩٦١
[١٠٣] الموقع الاكتروني لوزارة العمل، متوفر على العنوان التالي:
http://www.labor.gov.lb/_layouts/MOL_Application/LatestNewsDetails.aspx?lang=ar&newsid=27
[١٠٤] مقابلة مع السيدة مارلين عطا الله، رئيسة دائرة الأجانب في وزارة العمل في لبنان في نيسان ٢٠١٣
[١٠٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٠٤
[١٠٦] بناء على اجتماع مع موظفة في وزارة العمل تاريخ ٢٠١٤/٧/٢٣

٢. ٢. الشكاوى لدى المديرية العامة للأمن العام: تغييب مسؤولية صاحب العمل عبر ترحيل العاملة أو تنازلها عن حقوقها

يعود للمديريّة العامّة للأمن العام صلاحيّة تنظيم إقامة الأجانب في لبنان إذ تمنح سمة الدخول إلى لبنان للعاملة وإقامة سنوية بعد وصولها إلى لبنان، ويعود لها تجديد هذه الإقامة أو ترحيل العاملة إلى بلادها. وتالياً يلعب الأمن العام الدور الأساسي في تنفيذ مكوّنات نظام الكفالة الذي يحدّد مدى ارتباط إقامة العاملة في لبنان بإرادة صاحب العمل ومدى إمكانية العاملة تغيير العمل، خاصّة في الحالات التي ثَبُتَ فيها سوء معاملة العاملة أو استغلالها أو وقوعها ضحيّة للاتّجار بالبشر. ويُسجّل أنّه وفقاً للإحصائيات الرسمية للمديريّة العامّة للأمن العام، تمّ توقيف ١٠٦٩ عاملة من بنغلادش و١١٢ عاملة من نيبال خلال العام ٢٠١٢ لمخالفتهنّ أنظمة الإقامة والعمل.[١٠٧]

ونظراً لسقوط إقامة العاملة بمجرد إرادة صاحب العمل أو بمجرد مغادرتها منزله دون موافقته، يشكّل الأمن العام مرجعاً أساسياً لأصحاب العمل في حال وقوع أيّ خلاف مع العاملة بينما نادراً ما تلجأ العاملات اليه خوفاً من التوقيف والترحيل. ووفقاً للأمن العام، ورد في العام ٢٠١٢ الآلاف من الشكاوى بحقّ عاملات المنازل بسبب مغادرتهنّ منزل صاحب العمل ("فرار")،[١٠٨] في المقابل ورد أكثر من ١٥٠ شكوى ضدّ أصحاب عمل بتُهَمِ عدم دفع الأجور والضرب وإساءة المعاملة.[١٠٩] وبناءً على هذه الشكاوى، يقوم الأمن العام بالتحقيقات مع العاملة وصاحب العمل تحت إشراف النيابة العامة مع فتح إمكانية للحلول الحبيّة. علماً بأنّ الامن العام ليس مرجعاً قضائياً لحلّ الخلافات أو النزاعات المذكورة بل ينحصر دوره في أمرين: الأوّل: هو المرجع الرسمي الوحيد المناطة به صلاحية منح الإقامة للاجانب أو سحبها مع كافّة ما يتفرّع عنها من إشكاليّات. ويعمل بهذه الصفة بإدارة المدير العام للامن العام الذي يتّخذ القرارات النهائية بشأنها. الثاني: يعمل عناصر وضباط الامن العام بصفتهم ضابطةً عدلية تحت إشراف النيابات العامة عند التحقيق في جرائم معينة وفي هذه الحالة فإنّه يعود للنيابة العامة اتخاذ القرارات المناسبة في تقرير الادّعاء أو عدمه على من يرتكب جرماً معيناً وبالتالي حفظ الشكاوى أو إحالتها إلى المرجع القضائي المختصّ. ووفقاً للأمن العام، تُتّخذ إجراءات إدارية بحقّ أصحاب العمل الذين قاموا بمخالفة القوانين تتلخّص بمنعهم من إمكانية استقدام عاملة في الخدمة المنزلية مجدّداً.[١١٠]

ويتبيّن أنّ هذه التحقيقات غالباً ما تصل إلى تسويات تُعْقد بين العاملة وصاحب العمل، غالباً لصالح هذا الاخير، لاسيّما وأنّ إلزاميّة إعادة العاملة إلى بلادها ومنعها من الإقامة في لبنان لمتابعة ادّعائها وتحصيل حقوقها أمام المراجع القضائية المختصّة يدفع بها إلى التنازل عن هذه الحقوق بشكل كامل أو جزئي والرضوخ لما توفّر لديها من حلول مقابل الإسراع في تسفيرها. كلّ ذلك يؤدّي إلى عدم تقدّم العاملات من القضاء المختصّ للمطالبة بحقوقهنّ لاسيما في حالات عدم دفع الاجور أو تعرضهنّ لأيّ من أشكال العنف الجسدي

[١٠٧] كتاب المديرية العامة للأمن العام، جدول بالعاملات في الخدمة المنزلية اللواتي تم توقيفهن خلال العام ٢٠١٢ لمخالفتهن نظام الاقامة والعمل في لبنان، في أيلول ٢٠١٣
[١٠٨] وفقا للمديرية العامة للامن العام، يوجد حوالي ٩٥٠ تدبير (بلاغ أو هاتف) بعنوان "فرار خادم" مع الاشارة الى انه يمكن أن يتضمن كل تدبير أكثر من اسماً واحداً، منها ما زال ساري المفعول ومنها ما هو مكفوف
[١٠٩] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٠٧
[١١٠] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٠٧

أو الجنسي. فيتبيّن من رصد الملفّات القضائية المتعلّقة بعاملات المنازل أنّ الأمن العام غالباً ما يقوم بترحيل العاملة إلى بلدها الأصل دون أنْ تتمكن من اللجوء إلى القضاء للمطالبة بدفع أجورها أو بتعويض ناتج عن أيّ إساءة أو أذى أو عرض ما تعرّضت له من انتهاكات.[١١١] كما أظهرت دراسة كاريتاس حول وصول عاملات المنازل في لبنان إلى القضاء أنّ أكثر من ٦٥٪ من الحالات التي تابعتها المنظمّة تمّ حلّها عبر تسوية خارج المحاكم والقضاء، وتبيّن من بعض الأمثلة أنّ هذه التسويات تأتي غالباً لصالح صاحب العمل حيث تتنازل العاملة عن جزء كبير من رواتبها.[١١٢] إنّ هذا الواقع يؤدي إلى إفلات أصحاب العمل من الملاحقة بحيث يكون مصير العاملة الترحيل فيما يفلت بفعل تغييب المحاكمة القضائية (ومعها الضحيّة المحتملة) أصحاب العمل وأصحاب الوكالات من مسؤوليّات كثيرة.

وعلى الرغم من عدم وجود أيّة علاقة ادارية مباشرة ما بين الأمن العام ووكالات الاستقدام، إلاّ أنّ الأمن العام يتلقى أيضا شكاوى ضدّ وكالات الاستقدام من قبل أصحاب العمل بسبب خلافات مادية بينهما إضافة إلى شكاوى حول سوء معاملة العاملات. وبإمكان الأمن العام اتّخاذ عقوبات بحقّ الوكالات المخالفة للقانون كالإنذار ووقف المعاملات والإدراج على لائحة الوكالات الممنوعة من التقدّم بطلبات استقدام عاملات والطلب من وزارة العمل سحب تراخيص الوكالات أو اقفالها وصولاً إلى توقيف أصحاب الوكالات في حال ثبوت ارتكابهم جرائم جزائية.

٢. ٣. ضعف الدعم من قبل الممثليات الدبلوماسيّة لبلد الأصل

لم تلجأ أيّ من عاملات المنازل المهاجرات اللواتي تمّت مقابلتهنّ في لبنان إلى قنصليّة نيبال أو بنغلادش، فقط امرأة واحدة من بين المهاجرات العائدات اللواتي تمّت مقابلاتهنّ في بلادهنّ طلبت المساعدة من قنصلية دولتها، لكنها أشارت إلى أنّ القنصلية لم تقدّمْها لها. وبالفعل إنّ هذا الواقع يشكّل أحد العوائق أمام استعادة العاملات حقوقهنّ، إذ لا تملك الممثليتان النيبالية والبنغلادشية الموارد المالية والبشرية لمساعدة المهاجرات من جاليتيهما أو تمثيلهنّ القانوني أمام السلطات اللبنانية.[١١٣] تجدر الإشارة إلى أنّ التمثيل الديبلوماسي لكلّ من نيبال وبنغلادش كان بمستوى قنصليّة فخريّة فقط قبل العام ٢٠١٣،[١١٤] وهذا ما يؤكده بدوره كلّ من القنصل الفخري للنيبال والقائم بأعمال السفارة البنغلادشية في لبنان حول ضعف المساعدة التي يمكنهما تقديمها للعاملات المهاجرات، فتقتصر، بشكل عام، على منح العاملات وثائقَ سفر بالتنسيق مع الأمن العام في حال طلبها، وتسهيل ترحيل جثامين من يتوفّينَ في لبنان إلى بلد الأصل.[١١٥] تجدر الاشارة من جديد إلى عدم متابعة سفارة بنغلادش لتنفيذ العقد الذي تقوم بالتصديق عليه كشرط من شروط مغادرة

[١١١] سارة ونسا، عاملات المنازل، النيابة العامة والأمن العام: هكذا تنظم المحاكمة الغيابية، نشر في العدد الثاني عشر من المفكرة القانونية، تشرين الثاني ٢٠١٣

[١١٢] يرجى مراجعة

Nasri Alix, Tannous Wissam, 2014, "Accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban, Caritas Liban Centre des Migrants, Organisation Internationale du Travail

سارة ونسا، "تقرير كاريتاس عن المساعدة القانونية لعاملات المنازل: التسوية غير المنصفة للنزاعات، كجزء من نظام الكفالة"، نشر في العدد ٢٠ من المفكرة القانونية، آب ٢٠١٤

[١١٣] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٠١، ص. ٣٠

[١١٤] رفعت بنغلادش مستوى تمثيلها الديبلوماسي في لبنان إلى مستوى قنصلية فسفارة بدءاً من شهر تموز ٢٠١٣

[١١٥] مقابلة مع القائم بالأعمال في سفارة بنغلادش بتاريخ ٣١-٧-٢٠١٣

عاملات المنازل المهاجرات من رعاياها وفرض احترامه من قبل صاحب العمل عبر التمثيل أمام القضاء.

تقتصر المساعدة التي تقدّمها السفارة البنغلادشية لعاملات المنازل، بشكل أساسي، على المساعدة لمغادرة لبنان بعد أنْ تترك منزل صاحب العمل. إلاّ أنّه يتمّ التعاون بين الأمن العام والسفارة البنغلادشية من دون توقيع أيّ اتفاق رسمي، ولكن تتمّ معالجة الأمور وفقاً لكلّ حالة على حدة. فتمنح السفارة البنغلادشية العاملة التي ترغب بالعودة إلى بلدها، جواز مرور في حال عدم حيازتها على أوراق ثبوتية إستناداً إلى المعلومات الشخصيّة المسجلة لدى السفارة قبل استقدام العاملة إلى لبنان. في حال وقوع خلافات بين العاملة وصاحب العمل وتمكّنت العاملة من اللجوء إلى السفارة لا تتقدّم هذه الأخيرة بشكوى إلى وزارة العمل ولا إلى القضاء، ولا تقدّم المعونة القانونية والقضائية، التي من المفترض أنْ تتضمنها تقديمات صندوق رعاية المهاجرين.[١١٦] لكن قد يتضمّن الدعم الوحيد أمام القضاء تأمين خدمات الترجمة للعاملات الموقوفات بسبب مغادرة مكان العمل والإقامة غير المشروعة أو السرقة.[١١٧]

بشكل مواز، تسعى السفارة مؤخراً، أيّ بعد توسيع أعمالها، إلى وضع لائحة سوداء بوكالات الاستقدام اللبنانية التي مارست انتهاكات لحقوق العاملات، فيتمّ منعها بالتالي من استقدام عاملات من بنغلادش إذْ ترفض السفارة التصديق على أيّ عقد عمل أو طلب استقدام عاملة يأتي عبرها.[١١٨] ولكن تبقى هذه اللائحة شكلية إذْ إنّ الوسطاء البنغلادشيين في لبنان، وهم أيضاً من العمال المهاجرين، يتقاضون الرشاوى من أجل تسهيل معاملات وكالات الاستقدام في لبنان لدى السفارة.[١١٩] كما بيّنت بعض التجارب "تمنّع الموظفين في السفارة عن إنجاز المعاملات المقدّمة من قبل الوكالات اللبنانية، كالتصديق على عقد العمل قبيلَ هجرة العاملة، ما لم يتمّ تكليف أحد الوسطاء البنغلادشيين بتقديمها. ويتقاضى هؤلاء مقابل ذلك عمولة تبلغ ٥٠ دولاراً إضافياً على التكلفة الأساسية الموازية لها بالقيمة".[١٢٠]

أمّا بالنسبة إلى نيبال فلا يوجد تمثيل ديبلوماسي لدولة نيبال في لبنان وتقع الأراضي اللبنانية ضمن الاختصاص الجغرافي للسفارة النيبالية في مصر. إلاّ انّه يُوجد ممثليّة فخريّة لدولة نيبال يقوم بمهامّها قنصل فخري من الجنسيّة اللبنانية. ولكنّها لا تقدّم الدعم للنساء المهاجرات من نيبال نظراً لمحدوديّة أعمالها الذي يقتصر تقريباً على المجال السياحي أوّلاً، وللحظر المفروض على القدوم إلى لبنان ثانياً، واعتبار معظم المهاجرات بالتالي قد غادرنَ بلادهنّ بطريقة غير شرعية.[١٢١] لا تصدر القنصلية النيبالية الفخرية جواز سفر العاملة في حال فقدانها له أو تمّ حجزه من قبل صاحب العمل ولكن تمنحها إفادةً مؤقتة تثبت هويّتها ثمّ تراسل السفارة النيبالية في مصر لإصدار جواز سفر جديد.[١٢٢]

وجديرٌ بالذكر أنّ القانون النيبالي يُلزم تعيين ملحق عمّالي في كلّ بلد مقصد يشتمل على ما لا يقلّ عن خمسة آلاف عامل نيبالي أو أكثر كما يسمح بتعيين مُلحقة عمالية أنثى في كلّ بلد مقصد يشتمل على ما

[١١٦] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١١٥

[١١٧] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١١٥

[١١٨] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١١٥

[١١٩] مقابلة مع صاحب وكالة استقدام، أجريت في بيروت بتاريخ ١٩ أيار ٢٠١٤

[١٢٠] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١١٩

[١٢١] مقابلة مع القنصل الفخري النيبالي في لبنان في حزيران ٢٠١٣

[١٢٢] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٢١

لا يقلّ عن ألف عاملة نيبالية.[١٢٣] ويُسجّل عدم وجود ملحق عمّالي في القنصليّة الفخرية النيبالية في لبنان أو أيّ شخص مختصّ بمتابعة شؤون العمال والعاملات المهاجرات[١٢٤] برغم وجود أكثر من خمسة آلاف عامل وعاملة في لبنان.

٢. ٤. عدم اللجوء إلى الشرطة

يشكّل موقف قوى الأمن في كثير من الأحيان في حدّ ذاته عائقا أمام عاملات المنازل المهاجرات لالتماس الإنصاف. فينتهي الأمر بالعديد منهنّ إلى الذهاب إلى الشرطة لتقديم شكوى حول سوء المعاملة في نهاية المطاف، فينتهيْنَ محتجزات لعدم حيازتهنّ أوراقَ إقامة قانونية، أو لأنّ صاحب العمل قد قدّم بحقهنّ شكوى مضادّة بالسرقة.[١٢٥] وغالباً ما تعمد الشرطة إلى " إعادة " اللواتي سعينَ إلى مساعدتها إلى صاحب العمل المشكو من اعتداءاته.

٢. ٥. اللجوء إلى القضاء اللبناني: تكريس لنظام الكفالة وحرمان العاملة من العدالة

نادراً ما تستطيع عاملات المنازل المهاجرات اللجوء إلى الأجهزة القضائية في لبنان بهدف المطالبة بحقوقهنّ ومحاولة حلّ الخلافات مع أصحاب العمل، وذلك بسبب عزلهنّ داخل المنازل بعيداً عن العالم الخارجي وبسبب عدم امتلاكهنّ المعرفة بالإجراءات القانونية المتّبعة. ومن أبرز العوائق الأخرى التي تحول دون وصول العاملة أمام القضاء، صعوبة حصولها على إثباتات على الإنتهاكات المرتكبة ضدّها وتقاعس القضاء عن ملاحقة أصحاب العمل حين تَرِدُ بحقّهم معلومات عن إقدامهم على التعرّض بالضرب للعاملات، إضافةً إلى فقدان العاملة لإقامتها عند تركها منزل صاحب العمل.[١٢٦]

ويبيّن رصد المفكّرة القانونية للملفّات القضائية المتعلّقة بعاملات المنازل المهاجرات لدى المحاكم اللبنانية أنّ النظام القضائي في لبنان كرّس " نظام الكفالة " وتقاعس عن إنصاف العاملة.[١٢٧]

ويتبيّن أنّ عدداً قليلاً من العاملات قد تمكنّ من رفع شكاوى ضدّ أصحاب العمل أمام مجالس العمل التحكيمية وهي المحاكم المختصّة بحلّ الخلافات بين عاملات المنازل وأصحاب العمل، بينما تمّت محاكمة العديد من العاملات أمام المحاكم الجزائية لارتكابهنّ جرائم كمغادرة منزل صاحب العمل من دون موافقته أو ما يُعرف بـ"الفرار" أو بسبب عدم تجديد إقامتها في لبنان.

مجالس العمل التحكيمية

برغم عدم خضوع عاملات المنازل إلى قانون العمل اللبناني، إلاّ أنّ مجالس العمل التحكيمية قد أعلنت صلاحيتها للنظر في النزاعات الناشئة عن مخالفة عقد العمل المعقود بين عاملات المنازل وأصحاب العمل. وقد أظهر رصد ٢٢ قضية لعاملات منازل عالقة أمام مجالس العمل التحكيمية في بيروت وجبل لبنان في العام

---

[١٢٣] المادة ٦٨ من قانون العمل في الخارج النيبالي للعام ٢٠٠٧

[١٢٤] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٢١

[١٢٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٠١

[١٢٦] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١١٢

[١٢٧] تقوم جمعية المفكرة القانونية بالشراكة مع منظمة العمل الدولية بتنفيذ مشروع "رصد الأعمال القضائية الخاص بالعاملات المهاجرات"

٢٠١٣، أنّ العاملة كانت في جميع هذه القضايا الطرف المدَّعي ضدّ صاحب العمل لعدم تسديد أجور العاملة ولفسخه عقد العمل بشكل تعسّفي. ولم يتبيّن وجود دعاوى مرفوعة من أصحاب العمل ضدّ العاملات مما يؤشّر إلى امتلاك أصحاب العمل مصادر قوّة ناتجة عن أوضاعهم الاجتماعية وعن امتياز " الكفالة " وهي أكثر فاعليّةً من الأدوات التي قد توفّرها علاقة العمل. وتمثّلت العاملات في هذه الدعاوى بمحامين مكلّفين عن طريق جمعيّات مدنية قد تصل إليها إمّا مباشرةً أو عبر ممثليّة بلدهنّ. واللافت انّه ليس واضحاً في الملفات ما إذا كانت العاملات المدَّعيات ما زلنَ في لبنان أم لا، لكنّ بعضَها يوثّق مغادرةَ العاملة للبنان ممّا يُبرز عدمَ تمكّنها من تجديد إقامتها في لبنان طالما أنّها مرتبطة بحصريّة صاحب العمل المدّعى عليه.[١٢٨]

القضاء الجزائي

أما في المحاكم الجزائية فتبيّن إثرَ رصد عدد من الأحكام،[١٢٩] أنّ غالبيتها نتجت عن ادّعاء النيابات العامة أو أصحاب العمل ضدّ العاملات لمخالفتهنّ أنظمة الإقامة والعمل وبسبب " الفرار" من منزل صاحب العمل.[١٣٠]

لا يوجد نصّ قانوني في لبنان يجرّم ما يُسمّى بـ" الفرار" من مكان العمل أو من منزل صاحب العمل إذْ تتطرّق القوانين فقط إلى الفرار من الخدمة في الجيش أو من السجن، إلا أنّ المحاكم اللبنانية قامت بتكييف النصوص وعاقبت عاملات المنازل اللواتي غادرنَ منزل أصحاب العمل دون موافقتهم بناءً على نصوص قانونية تعاقب الأجنبي الذي لا يبلّغ السلطات عن تغيير مكان إقامته في لبنان،[١٣١] أو الذي لا يحصل على موافقة وزارة العمل قبل تغيير مكان عمله.[١٣٢] ولذا يبدو أنّ السلطات اللبنانية تكرّس في اللاوعي الرسمي مسألة العمل القسري للعاملة (كأنّها في الخدمة الإجبارية كما الجندي) أو كمحجوزة حريّة (كالسجين).

ويتبين أن أيا من القضاة الذين حكموا بتجريم "الفرار"، لم ينظر بأسباب هذا "الفرار" أو بعلاقة الإستغلال القائمة والإنتهاكات التي تُمارس بحقّ العاملة كتوجّه عام، بل أصدروا أحكاماً تنطلق من الرابطة الحصريّة بينها وبين صاحب العمل الكفيل، وعدم حقّها بتغيير عقدها أو ظروفه، وطبعاً صاحب العمل.

وعلى عكس الدعاوى المقامة أمام مجالس العمل التحكيمية، كانت العاملة دائماً هي الجهة المدّعى عليها أمام المحاكم الجزائية وليست المدّعية وتُركت العاملات في الغالبيّة الساحقة من دون محام للدفاع عن حقوقهنّ أمام المحاكم الجزائية. والأسوأ أنّ غالبية هذه الأحكام صدرت غيابياً دون مثول العاملة أمام المحكمة للدفاع عن نفسها كونه تمّ ترحيلها إلى بلادها خلال المحاكمة. كما تبيّن أنّه غالباً ما يتمّ الافتراء على العاملة بجريمة السرقة بشكل تلقائي وانتقامي، خاصّة وأنّ الشرطة ترفض إستلام شكاوى أصحاب العمل بسبب ترك العاملة مكان العمل إلا إذا ترافق مع الإدعاء بقيام العاملة بالسرقة.

---

[١٢٨] سارة ونسا، المفكرة تدشن مرصدا لقضايا عاملات المنازل أمام القضاء: العاملات أمام مجالس العمل التحكيمية في بيروت وبعبدا، نُشر في العدد التاسع من مجلة المفكرة القانونية، أيار ٢٠١٣

[١٢٩] نحو ٢٢٠ حكماً في العام ٢٠١٣

[١٣٠] سارة ونسا، حين تفر عاملات المنازل من جور أصحاب العمل: أين الجرم؟ نُشر في العدد العاشر من مجلة المفكرة القانونية، تموز ٢٠١٣

[١٣١] المادة الخامسة من القرار رقم ١٣٦ الصادر في ٣٠-٩-١٩٦٩ (إثبات وجود الأجانب في لبنان): *"على* [الاجانب الذين يحملون بطاقات اقامة سنوية أو دائمة من المديرية العامة للأمن العام] *اعلام دوائر الامن العام في خلال اسبوع كل مرة يغيرون فيها محل سكنهم"*

[١٣٢] المادة ١٥ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨-٩-١٩٦٤ (تنظيم عمل الاجانب): *"يحظر على من يحمل موافقة مسبقة او اجازة عمل، الانتقال الى مؤسسة اخرى او تغيير نوع العمل ما لم توافق على ذلك مسبقا وزارة العمل والشؤون الاجتماعية"*

ومن أهمّ العوائق الأخرى التي تحول دون وصول عاملات المنازل المهاجرات إلى العدالة هو محدودية الوقت الذي يمكن للعاملة أن تبقى فيه في لبنان بعد تركها لعملها. فعاملة المنزل المهاجرة لا تملك إقامة قانونية أو الحقّ في العمل في لبنان عندما يتمّ معالجة شكواها، وبعد أنْ يكون " الكفيل " قد أنهى العقد المبرم بينهما حتّى عندما يتسبّب بفسخ العقد بسبب عدم دفع الأجور أو سوء المعاملة. وفي هذه الحالة يمكن أنْ تواجه العاملة خطر الإعتقال كما لا يمكن لها أنْ تبحث عن عمل جديد. وهكذا لا يتناسب طول هذه الفترة مع أوضاع وحاجات عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بسبب اعتماد عائلاتهنّ على مدخولهنّ، فيعزفنَ بالتالي عن اللجوء إلى القضاء.

٣. آليّات الشكاوى والتعويض في البلد الأصل

تتوفّر في نيبال وبنغلادش بعض الآليّات التي تسمح للعاملات المهاجرات بتقديم شكاوى لدى عودتهنّ إلى بلادهنّ بهدف محاسبة الأشخاص أو الجهات التي ساهمت في تعرّضهن لانتهاكات في حقوقهنّ بالهجرة للعمل في الخارج ولممارسات تتطابق مع مؤشّرات الإتّجار بالبشر أو العمل القسري والحصول على التعويض المناسب. لكنّ العوائق والحواجز الموجودة في البلد الأصل لا تقلّ صعوبة عنها في لبنان ولا تُتيح لهنّ الوصول إلى سبل الانتصاف القانونية. وتتفاقم هذه العوائق عندما تكون المهاجرات قد غادرنَ البلد الأصل بطرق غير شرعية.

في نيبال، لدائرة العمل في الخارج صلاحية لمراقبة عمل وكالات الاستقدام فيها، وبالتالي تلقّي الشكاوى ضدّها بهدف تغريمها مبالغ مالية أو سحب تراخيصها في حال عدم التزام الوكالة بإجراءات الاستقدام التي تفرضها الدولة أو في حال تبيّن خضوع العامل لعمل مختلف بطبيعته وشروطه وظروفه عمّا ورد في عقد العمل المسجّل لدى السلطات النيبالية. كما يمكن لدائرة العمل في الخارج إحالة بعض الشكاوى إلى محكمة خاصّة لحلّ المشكلات المتعلّقة بالعمل في الخارج والتي تنظرُ في الجرائم الأكثر خطورةً.[١٣٣] وفي العام ٢٠١٢، تمّ تسجيلُ أكثر من ٢٣٠٠ شكوى لدى دائرة العمل في الخارج، وقد تمّ التوصّل إلى حلّ في ٥٥٢ منها بينما أُحيلت ١٧٨ شكوى أمام المحكمة الخاصّة.[١٣٤] ويمكن للعاملات المهاجرات المطالبة بتعويض لأيّ مظالم تعرّضنَ لها من قبل القيّمين على عمليّة الاستخدام، إلاّ أنّ الهجرة من نيبال دون إذن بالعمل في الخارج يحدّ من قدرة العاملات على اللجوء إلى مساعدة السلطات النيبالية لدى تعرضهنّ للاستغلال. ويتبيّن أنّ معظم الشكاوى لدى دائرة العمل في الخارج في نيبال كانت تتعلّق بالخداع التعاقدي غير أنّ أيّاً من العمّال المهاجرين المدّعين لم يحصلوا على تعويضات من أموال الحكومة.[١٣٥] إضافةً إلى عدد من العوائق الأخرى يصعب على العاملات إثبات وقوع الخداع في غياب عقد عمل يثبت الفرق بين الوعود التي تلقينَها وواقع العمل في لبنان.[١٣٦] وقد فشلت السلطات النيبالية في اتّخاذ تدابير فعّالة للكشف عن الأفراد والمنظّمات

---

[١٣٣] الفصل ١١ من قانون العمل في الخارج النيبالي للعام ٢٠٠٧

[١٣٤] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٤٧

[١٣٥] المرجع المذكور في الحاشية رقم ٢٥، ص. ٧٩

[١٣٦] يرجى مراجعة

Amnesty International, 2011, "Nepal, Briefing to the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women", Jointly submitted by Amnesty International, Kav La'Oved and Pourakhi to the 49th session, July 2011

المنخرطة في عملية الإتّجار بالعاملات المهاجرات، ومنعهم من الإنخراط في مثل هذه الممارسات.[١٣٧]

وبالتالي يفلت العديد من وكالات الاستخدام والوسطاء الذين يستغلّون العاملات المهاجرات من العقاب من دون الخوف من إنفاذ القوانين أو العقوبة بحقّهم من جانب السلطات.

وفي بنغلادش، يُسمح للمهاجرات العائدات من أيّ وجهة بالتقدم بشكوى ضدّ وكالات الاستقدام لدى خليّة التحكيم في مكتب القوى العاملة والتوظيف والتدريب. وهكذا أثناءَ التحكيم، في حال ثبُتَ أنّ وكالات الاستقدام مذنبة، تتمّ معاقبتها بدفع غرامة مالية، بالإضافة إلى سحب رخصة الاستقدام منها. وتفيد الأرقام الرسمية بأنّ السلطات البنغلادشية قامت بتعليق رخص ٨٤ وكالة استخدام في العام ٢٠١٣.[١٣٨]

كما أنّ الحكومة البنغلادشية قد أقرت في العام ٢٠١٣ مشروع " قانون للعمل في الخارج والعمال المهاجرين" والذي سيعدّل " قانون الهجرة " للعام ١٩٨٢ إذا أُقرّ في البرلمان بهدف تشديد العقوبة على المخالفات والغشّ والتزوير التي قد تقترفها وكالات الاستخدام.[١٣٩] كما يبدو أنّ نيبال تتشدّد في الرقابة على الدوائر الرسمية للهجرة، إذْ أفادت تقارير صحفية في آب ٢٠١٣ بأنّه تمّ التحقيق مع ١٥ موظفاً في " قسم الموافقة النهائية " في " إدارة العمل في الخارج" أمام " لجنة التحقيق في إساءة استخدام السلطة ".[١٤٠]

ومع ذلك، لم تذكر أيّ من العائدات اتخاذ أيّ إجراء رسمي أو غير رسمي من أجل طلب تعويض. وعلى الرغم من أنّ معظمهنّ يبدوْنَ غير مدركات لوجود أيّة آليّة للتعويض، إلاّ انّهنّ كنّ يفتقرنَ أيضاً للحوافز بسبب شعورهنّ أنّ المشاكل التي واجهنَها في الخارج قد حصلت ولا يمكن تصحيحها أو إلغاؤها. كما أنّ أغلبيتهنّ لم يساهمنَ في صناديق رعاية المهاجرين المصمّم لمساعدتهنّ عند مواجهة مشكلات في الخارج أو في اتفاقيّتهم التعاقديّة، وبالتالي لا يتمتّعنَ بالحقّ في طلب المساعدة من هذه الصناديق. ويصعب أكثر اللجوء إلى العدالة والحصول على التعويض بسبب وجود المكاتب الحكومية المتّصلة بالعمالة الأجنبية ووكالات الاستقدام في العاصمة، في حين أنّ غالبية العاملات المهاجرات يأتينَ من المناطق الريفية والنائية من البلاد ويصعب عليهنّ التنقل. وقد أكّدت بعض المشاركات في المقابلات شبه الموجهة انّهنّ لم يكنّ على علم أصلاً بوجود مكاتب حكومية قادرة على مساعدتهنّ في الوصول إلى العدالة والتعويض.

---

[١٣٧] المرجع المذكور في الحاشية رقم ١٣٦

[١٣٨] الصفحة الالكترونية لمكتب القوى العاملة والتوظيف والتدريب في بنغلادش، تاريخ الزيارة: ٢٥ أيار ٢٠١٣
http://www.bmet.org.bd/BMET/raHomeAction

[١٣٩] يرجى مراجعة

"Manpower export law cleared", bdnews24.com, (visited on 24/07/2014)
http://bdnews24.com/bangladesh/2013/08/12/manpower-export-law-cleared

[١٤٠] يرجى مراجعة

"More DoFE staffers under CIAA scanner", The Kathmandu Post (visited on 24/07/2014), http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2013/08/21/top-story/more-dofe-staffers-under-ciaa-scanner/252656.html

الخاتمة والتوصيات

يستنتج التقرير أنّ معظم العاملات المشاركات في الدراسة وقعنَ ضحيّة ممارسات شبيهة بالإتجار بالبشر والعمل القسري، حيث قام الوكلاء، وبشكل خاصّ الوسطاء غيرُ المرخّصِ لهم، باستقطابهنّ في ظلّ التطبيق الضعيف للآليّات القانونيّة في البلد الأصل. هذا وتختلط ممارسات استقدامهنّ، إلى حدٍّ كبير، **باستغلال حالة ضعفهنّ** وحاجتهنّ إلى العمل، و**بغياب الإرادة الحرّة** والمستنيرة بسبب انعدام المعرفة، و**حجب المعلومات** الكافية عنهنّ، أو **توفير معلومات خاطئة وكاذبة** عن ظروف العمل. يؤدّي كلّ هذا، بالإضافة إلى نظام الكفالة الذي يرعى إقامة المهاجرات وعملهنّ في لبنان، إلى استغلال متعدّد الأوجه.

تقع عاملات المنازل المهاجرات تحتَ عبء مصاريف كبيرة بحيث يُسدّدنَ إلى وكالات الاستخدام و/أو الوسطاء أموالاً بلغ متوسّطها ٧٤٥ دولار أميركي، ما يوازي تقريباً المدخول السنوي للفرد في البلدين الأصل، وتراوحت بين ٧٠ و ٢٥٠٠ دولار أميركي بحيثُ قد تتخطّى السقفَ القانوني الذي حدّدته الدول الأصل بأشواط. وترتفع هذه المبالغ كلّما بَعُدَت المسافة بين المهاجرة المحتملة ووكالة الاستخدام وازداد عدد الوسطاء بينهما. وقد موّلت أغلبيّة العاملات المهاجرات التكاليف بواسطة قروض مع فوائد ربوية. فاستدانت ٦٣٪ من المشاركات في المسح مبالغ تراوحت مع فوائدها ما بين ١٠٠ و١٠٠٠ دولار أميركي، وتراوحت فترةُ السداد ما بين نصف السنة والأربع سنوات.

تضعُ تكاليفُ وكالات الاستخدام العاملات تحت **عبودية الدين** لأنهنّ يفقدنَ بسببها قدرتهنّ على التفاوض حول شروط عملهنّ وظروف معيشتهنّ في لبنان. وإذا قمْنَ بالاعتراض عليها فقد يقوم أصحاب العمل أو وكلاء الإستقدام **بمعاقبتهنّ وإجبارهنّ على العمل عبر التهديد أو استخدام أشكال أخرى من العنف مع استحالة ترك علاقة العمل المسيئة**. فوجدت ٨٢% من العاملات المشاركات في المسح أنفسهنّ مُرغمات على العمل.

خُدعت المهاجرات حول ظروف العمل والمعيشة في لبنان، إمّا عبر حجبِ معلومات مهمّة عنهنّ أو عبر توفير معلومات كاذبة من قبل الوسطاء والوكلاء، رغم وعي هؤلاء للشروطِ والظروف الحقيقيّة للعمل فيه. فبينما وقّعتْ ٦٠٪ من العاملات في المسح عقود عمل في البلد الأصل قبْل قدومهنّ إلى لبنان، غير أنّ **٦٠٪** من هؤلاء لم يفهمنَ أحكامه. وقد خُدعت ٦٪ من المشاركات في المسح حول طبيعة العمل ووُعدنَ بوظائف مختلفة كحارسات شخصيّات أو سكرتيرات أو في مستشفيات أو فنادق أو بعقود عمل حرّة. وبينما تلقّت ٨١% من المشاركات في المسح وعوداً حول قيمة رواتبهنّ، فإنّ ٥٣٪ من هؤلاء لم تتطابق الوعود التي تلقّينَها مع رواتبهنّ الفعليّة. كما لم يوفّر الوكلاء معلومات حول عدد ساعات العمل لـ ٨٤% من المشاركات في المسح، ولم تحصل ٧٨٪ منهنّ على أيّة معلومات حول العطلة الأسبوعية، و٦٤% منهنّ على معلومات عن الأسرة، كما حُجبت المعرفة عن ٦١% منهنّ حول ما إذا كنّ سيتمكنّ من الاتّصال بعائلاتهنّ. والأهمّ من هذا كلّه، أنّ أيّاً من المشاركات في الدراسة لم تعرف بوجود نظام الكفالة في لبنان، الذي يحدّ من حقوقهنّ وحرياتهنّ الأساسية، رغم علم وكلاء الاستخدام الكافي بهذه الظروف، فهم يحجبونها قصداً عن المهاجرات لاستدراجهنّ للقبول. وتشكّل هذه الممارسات خرقاً لحقّ العاملات بالمعرفة قبيلَ سفرهنّ بشروط توظيفهنّ وهجرتهنّ، ولو علمنَ بظروفها الحقيقيّة فإنّ ٨٣٪ من المشاركات في المسح لم يكنّ ليتّخذنَ قرار الهجرة إلى لبنان.

ولدى النظر في ظروف العمل وشروطه عند بدئهنّ العمل في لبنان، تبيّن توفّر عدد من مؤشّرات السّخرة على نحو يدلّ على وقوع العاملات فيه ضحيّة للعمل القسري. فعملت ٧٧٪ من المشاركات في المسح **١٤ ساعة في اليوم أو أكثر**، ولم تكنْ قادرات على أخذ وقت للراحة خلال اليوم. وقد **صُودرت الأوراق الثبوتيّة** لـ٩٦٪ منهنّ من قبل أصحاب العمل، **ومُنعت ٩٠٪ من الخروج** بمفردهنّ، **وحُجبت العطلة الأسبوعية** عن ٩١٪ من بينهنّ، وتمّ **إحتجاز حرية** ٥٠٪ منهنّ، وحُرمت ٤٣% من حقّ الاتّصال بعائلاتهنّ. وأفادت ٥٠٪ من المشاركات في المسح أنّهنّ لم يكنّ يقبضنَ رواتبهنّ كلّ شهر، **و٤٠٪ منهنّ أفدنَ بأنّ** أصحاب العمل صادروا مبالغ من رواتبهنّ بلغ معدّلها ثلاثةَ أشهر. وقد تبيّن أنّ الأموال المُقتطعة يمكن أن يفرضها صاحب العمل لكي يسترجع تكاليف الاستقدام، فإذا كانت العاملة قد سبقَ وسدّدت قسماً منها، فصاحبُ العمل يجبرها بهذه الطريقة على تسديد المبلغ مرّتين. وفي الحالات الأخرى، قد يكون الهدف من الاقتطاع زيادة ربح وكالة الاستقدام في لبنان أو في البلد الأصل، فيكون **الاقتطاع ممرّاً آمناً للرّبح غير المشروع والرشوة**.

بالإضافة إلى الحرمان من الحقوق الأساسيّة في العمل لم تتوفّر للعاملات ظروف عمل لائقة فلم يكن لدى ٦٠٪ من المشاركات في المسح **مكان خاصّ للنوم ووضع الأغراض**، وحُرمت ٣٢٪ منهنّ من **الغذاء الكافي**. كما حُرِمنَ من حقوق أخرى مثل معاينة طبيب لهنّ والعلاج والراحة في حالة المرض، والحقّ بالخصوصيّة واحترام حياتهنّ الخاصّة.

يُمارس **العنف** على عاملات المنازل بأشكاله **المعنويّة والجسديّة والجنسيّة** من قبل أصحاب العمل أو وكالات الاستقدام. فقد تمّ **تهديد** ٤٦٪ من المشاركات في المسح **بالضّرب والتسليم إلى الشرطة وبإعادتهنّ إلى بلادهنّ، أو بحرمانهنّ من حقوقهنّ الأساسيّة كالراتب والاتّصال بالعالم الخارجي والغذاء ومصادرة الراتب**. كما تعرّضت ٦٢% منهن **للإهانة اللفظيّة** من قِبَل أحد أفراد الأسرة التي تعمل العاملة لديها أو من قِبَل أقاربهم أو القيّمين على وكالة الاستقدام. وتعرّضت ٣٦٪ من المشاركات في المسح إلى **العنف الجسدي** كالضّرب والدّفع والصّفع وشدّ الشعر والضرب بالعِصيّ أو بالحزام والعضّ وقصّ الشعر. وأفادت ٨٪ من المشاركات في المسح عن تعرّضهنّ **للعنف الجنسيّ** كالمداعبة والملامسة والاغتصاب.

إنّ اختلال توازن القوّة في العلاقة بين العاملة وصاحب العمل يفتح الباب واسعاً أمام ممارسات إستغلالية من قبل هذا الأخير. كما يشكّل الإطار القانوني الذي يرعى وجود العاملات في لبنان، أو ما يُسمّى بنظام الكفالة، عاملاً بنيوياً أساسياً لتعزيز الاستغلال، كونه يربط إقامة العاملة في لبنان بإرادة صاحب العمل، ويمنعها من حقّ تغيير العمل دونَ موافقته. كلّ هذه العوامل، إضافةً إلى وقوعها تحت وطأة **عبوديّة الدين**، تُساهم في عزل عاملة المنزل وحرمانها من إمكانية تغيير ظروف عملها في لبنان. فيصبح «الفرار»، أيّ مغادرة المنزل ومكان العمل دون موافقة صاحبه، الحلّ الوحيد لإنهاء علاقة العمل المسيئة. ونادراً ما تمكّنت العاملات من اللجوء إلى سبل الانتصاف القانوني بسبب عدد من العوائق، ومنها بشكل أساسي مغادرة مكان العمل من دون موافقة صاحبه أو من دون أيّ أوراق ثبوتيّة. وبالتالي تُجبر العاملات على التخلّي عن أجورهنّ أو أيّ تعويضات مستحقّة من جرّاء الأذى الذي أُلْحق بهنّ.

ومن ناحية أخرى، يخضع أصحاب العمل إلى استغلال مادّي، بسبب حاجتهم إلى العمالة الأجنبية (الرخيصة)، من قبل وكالات الاستقدام، وذلك عبر تسديدهم هم أيضاً مبالغ عالية. فتقدّر الدراسة أنّ هامش ربح وكالات الاستقدام كبير نسبياً، وقد يكون مضاعفاً، سيّما وأنّ بعض الرسوم يتمّ تقاضيها من

العاملة المهاجرة وصاحب العمل في الوقت نفسه، كثمن تذكرة السفر وتأشيرة الدخول، على سبيل المثال. فبحسب الآليّات الرسمية تبلغ كلفة المعاملات الرسمية لإتمام هجرة عاملة منزل من بنغلادش ونيبال حوالي ٦٥٠ د.أ. إنّما ما يتقاضاه الوكلاء في لبنان، من أصحاب العمل، فيتراوح ما بين ١٣٠٠ و٣٠٠٠ د.أ. وبالتالي يُقدّر هامش الربح بشكل مضاعف للكلفة الحقيقية، لا بل يمكن أن يصل إلى خمسة أضعاف. وعليه، يصبح تحديد بدل الأتعاب حكراً على الإرادة الأحادية للوكلاء، العشوائية وغير المضبوطة.

في الختام، إنّ القوانين الراعية للهجرة ضعيفة التطبيق في الدول الثلاث موضوع الدراسة. فالحكومة اللبنانية لم تلتزم بقرار نيبال الذي يقضي بمنع النساء من الهجرة إلى لبنان، بل استمرّ بتصدير الإقامات وإجازات العمل والتأشيرات لهنّ. وبالتالي، فإنّ هذا الحظر لم يَحْمِ حقوق العاملات، بل زاد من هشاشتهنّ كعاملات منازل مهاجرات أُجبرنَ على استخدام قنوات غير شرعيّة، من أجل ضمان حصولهنّ على عمل. من جهة أخرى، لم تلتزم الوكالات بالقواعد المتعلّقة بآليّات الهجرة المقنّنة في بنغلادش. وبالنتيجة، وفي كلتا الحالتين، هاجرت العاملات وتعرّضنَ إلى انتهاكات جسيمة خلال مسار هجرتهنّ. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ النقص في الحماية القانونية، ووجود نظام الكفالة، والتطبيق الضعيف للإطار القانوني الحالي في لبنان، عزّز وضع العاملات كضحايا للإتجار بالبشر والعمل القسري.

التوصيات

التوصية ١: تفعيل دور الحكومات في إدارة عملية استخدام واستقدام عاملات المنازل المهاجرات

على لبنان التفكير جدّياً بتطوير تعاون على مستوى الحكومات مع بلدان الأصل التي تأتي منها عاملات المنازل المهاجرات. فمن شأن تعاون من هذا النوع أن يحدّ بشكل فعّال من مساهمة وكالات الإستخدام والإستقدام الخاصّة في عمليّة هجرة العاملات ليصبح دورها دورا لوجستياً. وبالتالي، سيحدّ هذا التعاون من الممارسات الاستغلالية التي يتّبعها الوكلاء والوسطاء، بالإضافة إلى الحدّ من الديون التي تتكبّدها العاملات المهاجرات. ولكي يتمّ ذلك، ينبغي وضع اتفاقيات ثنائية ومتعدّدة الأطراف بين لبنان والبلدان الأصل، تفصّل عمليات وآليات الاستخدام والاستقدام. وينبغي لهذه الاتفاقيّات أن تتضمّن شرط وجود تمثيل دبلوماسي للدول الأصل وشروط تحديد تكاليف الاستقدام. وعلاوةً على ذلك، يجب أن تشمل الاتفاقيات وضع عقد موحّد على أنْ ينصّ على ظروف العمل والمعيشة في لبنان بشكل مفصّل، ويلبّي الحدّ الأدنى من المعايير المنصوص عليها في اتفاقية منظّمة العمل الدولية رقم ١٨٩ حول العمل اللائق للعمّال المنزليين. كما يجب أن يضمن العقد للعاملة المهاجرة الحقّ في الحصول على الحدّ الأدنى للأجور المطبّق على المستوى الوطني في لبنان، والحقّ المطلق في إنهاء العلاقة التعاقديّة. ويوقّع على العقد العاملةُ المهاجرة وصاحبُ العمل، كلٌّ في بلده وبلغته، كما يجب أنْ يتضمّن معلومات عن هويّة الوسيط و/أو الوكيل ومكان إقامتهما إن وُجدا، وانْ يكون نافذاً في محاكم الدولة الأصل وفي لبنان. الجدير بالذكر أن عقد هذه الاتفاقيات قد يستلزم تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام في لبنان لإدارة ملفّ استقدام العملات المهاجرات والإشراف على استخدامهنّ في لبنان.

التوصية ٢: تفعيل وتوسيع التدقيق والمراقبة على وكالات الاستخدام والاستقدام

على الحكومات اللبنانية والبنغلادشية والنيبالية التشدّد في مراقبة أعمال وكالات الاستخدام والاستقدام من أجل الحدّ من الفساد والرشوة، ولضمان عدم تعاون هذه الوكالات مع وسطاء غير مسجّلين، والعمل على احترام إطار العمل التنظيمي القائم. كما ينبغي لعاملات المنازل المهاجرات ألا يتحمّلنَ أيّة تكاليف لقاء توظيفهنّ. كما يتوجّب على أصحاب العمل في لبنان دفع كافّة تكاليف الاستخدام والاستقدام. ويجب اعتبار أيّ اقتطاع من راتب عاملة المنزل المستقدمة إلى لبنان انتهاكاً ممارسة غير قانونية. وعلى الحكومات الثلاث إدخال آليّات الشفافية المالية إلى عمل وكالات الاستقدام والاستخدام، وضبط هوامش ربحها أو فرض سقف معقول عليها، ومطالبتها بإصدار إيصالات مالية تفصّل المبالغ التي تتقاضاها مقابل خدماتها. كما يجب إعلام أصحاب العمل والعاملات المهاجرات بأنّ اقتطاع أيّة مبالغ من الراتب الشهري لتعويض تكاليف الاستخدام هو عمل يُعاقب عليه القانون.

التوصية ٣: تعزيز حصول عاملات المنازل المستقدمات إلى لبنان على معلومات كافية حول هجرتهنّ إليه

على بلدان الأصل ضمان تزويد السلطات المحلية في المناطق البعيدة والريفية المهاجرات المحتمَلات بالمعلومات الكافية حول عملية الهجرة والقوانين المرتبطة بها والتكاليف المترتّبة عليها، بشكل يوضّح أنّ صاحب العمل اللبناني هو الجهة المسؤولة عن هذه التكاليف بكاملها. تتضمّن هذه التكاليف ثمن تذكرة الطائرة، والتدريب الذي يسبق السفر، وبدل أتعاب وكالات الاستخدام والاستقدام في البلدين. كما يجب نشر المعلومات حول ضرورة تسجيل العاملات في صناديق رعاية المهاجرين، وتوفير التدريب المناسب لعاملات المنازل اللواتي سوف يهاجرنَ إلى بلدان أجنبية، واعتبار إستكمال هذا التدريب شرطاً مسبقاً لمنح العاملة حقّ الهجرة على أن تكون مثل هذه التدريبات عالية الجودة وتتضمّن، بالحدّ الأدنى، معلومات واضحة عن ظروف العمل والمعيشة في لبنان، بالإضافة إلى كلمات أساسية بالإنكليزية أو العربية، ومعلومات عن الحقوق الأساسية التي تتمتع بها عاملات المنازل المهاجرات والمنظّمات التي توفّر المساعدة لهنّ في حال تعرضهنّ للإساءة.

التوصية ٤: ملاحقة مرتكبي إنتهاكات حقوق عاملات المنازل في لبنان

على القضاء اللبناني أن يأخذ على محمل الجدّ ويتابع بتيقّظ الانتهاكات الحاصلة لحقوق العاملة، خاصّةً تلك التي تتوفّر فيها شروط جريمتي الاتّجار بالبشر والعمل القسري، وملاحقة مرتكبيهما من أصحاب عمل ووكالات استقدام. وعلى الحكومة اللبنانية ضمان وصول العاملة المهاجرة لسبل الإنتصاف والتعويض القانوني عندما تُنتهك حقوقها الأساسيّة. وبالتالي يجب أن يُسمح للعاملة المهاجرة بالبقاء في لبنان لحين البتّ بدعواها القضائية وبالبحث عن عمل خلال هذه الفترة. كما ينبغي على الحكومة اللبنانية البحث الجدّي عن بدائل لتوقيف واحتجاز العاملات المهاجرات اللواتي يخالفنَ نظام الإقامة.

التوصية ٥: اتخاذ تدابير عملية سياسية للحدّ من العمل القسري والاتجار بالبشر

بانتظار تبلور الإرادة السياسيّة في وضع اتفاقيات بين الحكومات لتنظيم وضبط عمليات الاستخدام والاستقدام، وإلغاء نظام الكفالة، وضمان الحماية القانونية الكاملة لعاملات المنازل المهاجرات (ومنها ضمّ عمّال المنازل الى قانون العمل)، على الحكومة اللبنانية أن تغيّر سياساتها وتتّخذ تدابير عملية وملموسة وسريعة للحدّ من الانتهاكات التي يتعرضّنَ لها. يمكن لهذه التدابير أن تشمل على ما يلي: ١) مراجعة وزارة العمل اللبنانية لعقد العمل الموحّد المطبّق حالياً ليشمل معايير أفضل تضمن لعاملة المنزل المهاجرة الحقّ في يوم راحة في الأسبوع تقضيه خارج المنزل، وتكفل حقّها، بالحدّ الأدنى، في فسخ العقد عندما تتعرّض حقوقها للانتهاكات. في مثل هذه الحالات من الفسخ ينبغي منح العاملة فترة سماح والحقّ في البحث عن عمل جديد في لبنان من دون شرط توقيع «ورقة التنازل» من صاحب العمل المسيء. ٢) على وزارة العمل اللبنانية، وفي أقرب وقت ممكن، ترجمة عقد العمل الموحّد إلى لغة البلد الأصل لعاملة المنزل. ٣) إنشاء وتشغيل وحدة شكاوى في وزارة العمل عبر تشكيل فريق عمل مؤهّل ومتعدّد اللغات للمعالجة السريعة لشكاوى عاملات المنازل. ٤) إنشاء نظام لسداد الأجور عن طريق حساب مصرفي يُفتح للعاملة المهاجرة فور وصولها إلى لبنان (ويعتبر هذا الإجراء بمثابة إثبات على تسديد الراتب في يد كل من العاملة وصاحب العمل).

الملاحق

الملحق رقم ١: الاتفاقيات المبرمة في الدول الثلاث للدراسة

الاتفاقية	لبنان	بنغلادش	نيبال
بروتوكول باليرمو حول الإتجار بالأشخاص	نعم	لا	لا
اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)	لا	نعم	لا
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩)	نعم	نعم	نعم
الاتفاقية التكميلية لإبطال الرقّ وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرقّ (١٩٥٦)	لا	نعم	نعم
اتفاقية قمع الاتجار بالأشخاص واستغلال بغاء الغير (١٩٥٠)	لا	نعم	نعم
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري (١٩٣٠)	نعم	نعم	نعم
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٠ حول إلغاء العمل الجبري (١٩٥٧)		نعم	نعم
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة	لا	لا	لا
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ بشأن العمل اللائق لعمال المنازل (٢٠١١)	لا	لا	لا

الملحق رقم ٢: لائحة بالجداول

جدول رقم ١: الفارق بين الرواتب الموعودة في بلد الأصل والرواتب الفعليّة في لبنان

جدول رقم ٢: صناديق رعاية المهاجرين

جدول رقم ٣: المبالغُ التي سدّدتها المهاجرات البنغلادشيات إلى وكلاء الاستخدام

جدول رقم ٤: المبالغُ التي سدّدتها المهاجرات النيباليّات إلى وكلاء الاستخدام

جدول رقم ٥: التكاليف الاضافية التي تدفعها العاملات المهاجرات من بنغلادش ونيبال للهجرة

جدول رقم ٦: أنواع القروض التي عقدتها المهاجرات قبيلَ سفرهنّ

جدول رقم ٧: الرواتب المصادرَة

جدول رقم ٨: المبالغ التي يتقضاها وكلاء الاستقدام في لبنان

جدول رقم ٩: التكاليف التي يتكبّدها وكلاء الاستقدام في لبنان

الجدول رقم ١٠: تقدير قيمة أرباح وكالات الاستقدام

الملحق رقم ٣: عقد العمل الموحّد

الجمهورية اللبنانية
<u>وزارة العمل</u>

عقد عمل خاص بـ عمال / العاملات في الخدمة المنزلية

وقع فيما بين:

الفريق الاول: (صاحب العمل) الاسم الثلاثي:.....
الجنسية:.....
المولود في:..... المتخد(ة) محل الاقامة (لها):.....
العنوان:..... والهاتف:.....

الفريق الثاني: (الاسم) الجنسية:..... رقم جواز السفر:.....
المتخذ (ة) محل الاقامة على عنوان:.....

لما كان الفريق الاول يرغب باستخدام من يتمتع / تتمتع بالكفاءة والخبرة والمهارة للعمل لديه لصفة عامل / عاملة في الخدمة المنزلية.

ولما كان الفريق الثاني يتمتع بالصفات المذكورة اعلاه.

لذلك وبناء عليه،

تم الاتفاق بين الفريقين وهما بتمام الرضى والقبول على ما يأتي:

<u>اولا</u>: تعتبر مقدمة هذا العقد جزءا لا يتجزأ منه.

<u>ثانيا</u>: وافق الفريق الاول على ان يعمل الفريق الثاني لديه بصفة عامل / عاملة في الخدمة المنزلية وقبل الفريق الثاني بالصفة المذكورة وفقا للشروط والاحكام الواردة في هذا العقد.

ثالثا: حددت مدة هذا العقد بسنة قابلة للتجديد.

رابعا: يسري مفعول هذا العقد من تاريخ وصول الفريق الثاني الى لبنان بما فيها فترة التجربة.

خامسا: يتعهد الفريق الاول ان يدفع للفريق الثاني بنهاية كل شهر عمل كامل اجره الشهري قدره.....، وبدون أي تأخير، يدفع الاجر بيد الفريق الثاني نفسه وبموجب ايصال خطي موقع من الفريقين او بموجب تحويل مصرفي بايصال خطي موقع من الفريقين ايضا.

سادسا: يتعهد الفريق الثاني بتأدية عمله بكل امانة وجدية واخلاص وان يتقيد بتوجيهات الفريق الاول بما يراعي اصول العمل واعرافه واخلاقياته وخصوصيات المنزل.

سابعا: يتعهد الفريق الاول بتأمين شروط وظروف العمل اللائق وتوفير حاجاته من مأكل وملبس.

ثامنا: يتعهد الفريق الاول بضمان استشفاء الفريق الثاني بموجب بوليصة تأمين لدى شركة ضمان معترف بها في لبنان وفق الشروط المحددة من وزارة العمل.

تاسعا: يتعهد الفريق الاول بالاستحصال على اجازة عمل وبطاقة اقامة للفريق الثاني وفقا للاصول وذلك على كامل نفقته، كما يتعهد بتجديدهما ما دام الفريق الثاني يعمل لديه

عاشرا: يحدد الفريق الاول ساعات العمل الفريق الثاني بمعدل ١٢ ساعة متهاودة في اليوم وبتأمين فترة راحة لا تقل عن ثماني ساعات متواصلة ليلا.

حادي عشر: يتعهد الفريق الاول بمنح الفريق الثاني فترة راحة اسبوعية لا تقل اربع وعشرين ساعة متواصلة يحدد شروط الاستفادة منها باتفاق الفريقين.

ثاني عشر: يؤمن الفريق الاول على نفقته تذكرة عودة الفريق الثاني الى بلده الا في الحالات المتفق عليها في البند الثالث عشر من هذا العقد.

ثالث عشر: يحق للفريق الاول فسخ هذا العقد في الحالات التالية:

أ – اذا ارتكب الفريق الثاني خطأ او اهمالا او اعتداء مقصودا او خطرا الحق ضررا بمصالح الفريق الاول او احد افراد عائلته.
ب – اذا ارتكب الفريق الثاني فعلا يعاقب عليه في القوانين اللبنانية المرعية الاجراء.
في هذه الحالات يكون لزاما على الفريق الثاني ان يغادر لبنان وان يدفع من ماله الخاص ثمن تذكرة السفر للعودة الى بلاده.

رابع عشر: يحق للفريق الثاني فسخ العقد على مسؤولية الفريق الاول في الحالات التالية:

أ – اذا اخل الفريق الاول بتسديد اجور الفريق الثاني لمدة ثلاثة اشهر متعاقبة.

ب – اذا اعتدى الفريق الاول او احد افراد عائلته او القاطنين في المنزل بالضرب او الايذاء، او قام احد هؤلاء بالتحرش او الاعتداء جنسيا عليه، وثبت ذلك من خلال تقارير طبية ومحاضر تحقيقات الضابطة العدلية او وزارة العمل.
ج – اذا قام الفريق الاول بتشغيل الفريق الثاني بغير الصفة التي استقدمه للعمل فيها دون موافقته.

في هذه الحالات يكون لزاما على الفريق الاول ان يعيد الفريق الثاني الى بلاده وان يدفع له ثمن تذكرة السفر.

خامس عشر: في حال حصول نزاع بين طرفي هذا العقد يمكن عرضه على وزارة العمل لتسويته وديا.

سادس عشر: عند فشل تسوية النزاع وديا للفريق المتضرر مراجعة المحاكم اللبنانية المختصة.

سابع عشر: وتعهد كل فريق بتنفيذ احكام وبنود هذا العقد بحذافيره.

ثامن عشر: نظم هذا العقد باللغة العربية ووقع من الطرفين.

الفريق الاول **الفريق الثاني**

الملحق رقم ٤: شروط التأمين الصحيّ لعاملات المنازل المهاجرات

الجريدة الرسمية ـ العدد ٥٣ ـ ٢٠٠٣/١١/٢٠ ٦٣٣٦

بناء على الطلب العارض،

بقرر ما يأتي:

المادة الأولى:

يستبدل بنص المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم ١/١٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٩ (الشروط الواجب توافرها في برامج التأمين للأجراء والأعانب) النص التالي:

المادة الثانية:

يشترط للموافقة على برنامج التأمين المقدم من الشركة أن يتوافر فيها الشروط التالية:

أولاً: التأمين على الحياة ونقل الرفات:

في حال الوفاة لأي سبب كان للعهد الشركة بنقل الجثمان أو الرفات إلى وطن الأجنبي أو الى مكان اقامته الدائم في الخارج بمبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (ألفين وخمسمائة دولار أمريكي)، على أن يكون المستفيد الوارث الشرعيين من رصيد المبلغ المذكور بعد خصم نفقات نقل الجثمان أو الرفات.

ثانياً: التعويض عن العجز الدائم كلي أو جزئي من جراء حادث بمبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (ألفين وخمسمائة دولار أمريكي).

ثالثاً: نفقات استشفاء من جراء حادث أثناء العمل أو خارجه أو من جراء مرض مهما كان نوعه أو سببه:

ـ عن كل حالة: مبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (ألفين وخمسمائة دولار أمريكي).

ـ وفي السنة: مبلغ حده الأقصى (٧٥٠٠) د.أ (سبعة آلاف وخمسمائة دولار أمريكي).

رابعاً: دفع بدل الترحيل، على أن لا تقل قيمة المبلغ عن ثمن تذكرة السفر الى بلد الأجنبي وذلك في الحالات التالية:

١ ـ طلب أو قرار من السلطات المختصة.

٢ ـ في حال وفاة صاحب العمل (تلتزم شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في خلال مهلة شهر من تاريخ الوفاة).

٣ ـ في حال صدور حكم عن المحاكم الجزائية بقضي بالغاء صاحب العمل.

٤ ـ اذا اصيب الأجير الأجنبي خلال تنفيذ عقد العمل بعرض عضال (على ان يجري التثبت بواسطة مفتشي العمل الأطباء).

خامساً: على صاحب العمل ان يبرز عند تقديم طلب الاجازة أو في حال تقديم طلب التجديد اقامة باللغة العربية حصراً من شركة الضمان، بان الأجنبي مؤمن عليه بموجب عقد تأمين مسجل وفقاً للأصول في سجل الشركة مسهور بعقائمها ومرفقة من المسؤول عن برنامج التأمين لتضمن الشروط المذكورة اعلاه، على ان يرفق بهذه الافادة صورة عن بطاقة ويرنامج التأمين والأقساط المدفوع.

المادة الثالثة:

على شركات التأمين الراغبة في اصدار وبيع برنامج تأمين الأجراء الأجانب، وفق الشروط الواردة اعلاه التقدم من وزارة العمل في مهلة أسبوعين من تاريخ صدور هذا القرار بطلب مرفق بالمستندات التالية:

ـ طلب من الشركة موجه الى وزارة العمل بالموافقة على الشروط الواردة اعلاه.

ـ شهادة ترخيص الشركة من وزارة الاقتصاد.

ـ اسم وتواقيع المسؤول عن اصدار بوليصة التأمين.

ـ شهادة تسجيل الشركة في السجل التجاري والأنظمة التجارية.

ـ براءة ذمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ـ كفالة مصرفية بقيمة (٢٠٠,٠٠٠,٠٠٠) ل.ل. (مئتين مليون ليرة لبنانية) لصالح وزارة العمل لتغطية المستحقات المحتومة على الشركة مع تعهد من المصرف بدفع أي مبلغ تحدد القيمة قيمة الكفالة المذكورة أعلاه بمجرد اشعاره خطياً بذلك من قبل الوزارة وحتى ان نهى الكفالة خلال فترة قيام الشركة باصدار بوالص التأمين للأجراء حتى تاريخ انتهائها ممن حددها الأعلى المذكور تحت طائلة شطبها من لائحة الشركات المعتمدة بوالصها من وزارة العمل.

ـ تعهد مصدق من كاتب العدل يفيد بان الشركة تلتزم بجميع الشروط الواردة في هذا القرار دون اي تحفظ، وان اي تحفظ من الطرفين يخالف احكام هذا القرار يعتبر باطلاً ويحكم غير الموجود.

ـ افادة من وزارة الاقتصاد لا يتجاوز تاريخها ثلاثة اشهر تفيد تسجيل الشركة مزاولة فرع التأمين على الحياة والحوادث وانها قامت بتغطية المستحقات المالية الأساسية والادارية.

ـ نسخة عن عقد اعادة التأمين على فرعي الحياة والاستشفاء من شركة اعادة التأمين على ان تؤمن الخدمات الطبية ٢٤/٧٢ ساعة طيلة مدة عقد التأمين.

المادة الرابعة:

لا يصدر صبغ عقد التأمين لاي سبب كان الا اذا انتقل الأجنبي الى صاحب عمل آخر وحصل على اجازة عمل جديدة.

المادة الخامسة:

يصدر قرار من وزير العمل بناء لاقتراح المدير العام لائحة بشركات التأمين المقبولة بوالصها ويحرم لوزير العمل حق شطب اية شركة تأمين تخالف ايا من الشروط المنصوص عنها في هذا القرار من لائحة الأسماء.

المادة السادسة:

يلغى هذا القرار كل القرارات السابقة المخالفة لاحكامه أو المتعارضة معها.

المادة السابعة:

ينشر ويبلغ هذا القرار لمن يلزم ويعمل به فور نشره.

٦ تشرين الثاني ٢٠٠٣

وزير العمل

اسعد حردان

وزارة العمل

قرار رقم ١٤٢/١

بتعليق بقاء القرار رقم ١/١٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٩ المتعلق ببوليصة التأمين على الخدم والاجراء الاجانب وباستبداله باحكام جديدة

ان وزير العمل،

ـ بناء على المرسوم رقم ١٠٠٨٣ تاريخ ٢٠٠٣/٤/٧٧ (تشكيل الحكومة)،

ـ بناء على المرسوم رقم ١٧٨٦٦ تاريخ ١٩٦٤/٩/٢٨ المعدل بالمرسوم رقم ١٥٨٩ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ (تنظيم عمل الأعانب)،

ـ بناء على القرار رقم ١/٥٢ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٢ المتعلق بالمستندات المطلوبة لتجديد اجازات العمل للأجانب،

ـ بناء على الطلب العارض،

بقرر ما يأتي:

المادة الأولى:

يستبدل بنص المادة الثانية من القرار رقم ١/١٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٩ (الشروط الواجب توافرها في برامج التأمين للأجراء والأعانب) النص التالي:

المادة الثانية:

يشترط للموافقة على برنامج التأمين المقدم من الشركة أن يتوافر فيها الشروط التالية:

أولاً: التأمين على الحياة ونقل الرفات:

في حال الوفاة لأي سبب كان للعهد الشركة بنقل الجثمان أو الرفات الى وطن الأجنبي أو الى مكان اقامته الدائم في الخارج بمبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (سبعة آلاف وخمسمائة دولار أمريكي)، على ان يكون المستفيد الوارث الشرعيين من رصيد المبلغ المذكور بعد خصم نفقات نقل الجثمان أو الرفات.

ثانياً: التعويض عن العجز الدائم كلي أو جزئي من جراء حادث بمبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (ألفين وخمسمائة دولار أمريكي).

ثالثاً: نفقات استشفاء من جراء حادث أثناء العمل أو خارجه أو من جراء مرض مهما كان نوعه أو سببه:

ـ عن كل حالة: مبلغ لا يقل عن (٢٥٠٠) د.أ. (ألفين وخمسمائة دولار أمريكي).

ـ وفي السنة: مبلغ حده الأقصى (٧٥٠٠) د.أ (سبعة آلاف وخمسمائة دولار أمريكي).

رابعاً: دفع بدل الترحيل، على أن لا تقل قيمة المبلغ عن ثمن تذكرة السفر الى بلد الأجنبي وذلك في الحالات التالية:

١ ـ طلب أو قرار من السلطات المختصة.

٢ ـ في حال وفاة صاحب العمل (تلتزم شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في خلال مهلة شهر من تاريخ الوفاة).

٣ ـ في حال صدور حكم عن المحاكم الجزائية بقضي بالغاء صاحب العمل.

٤ ـ اذا اصيب الأجير الأجنبي خلال تنفيذ عقد العمل بعرض عضال (على ان يجري التثبت بواسطة مفتشي العمل الأطباء).

خامساً: على صاحب العمل ان يبرز عند تقديم طلب الاجازة أو في حال تقديم طلب التجديد اقامة باللغة العربية حصراً من شركة الضمان، بان الأجنبي مؤمن عليه بموجب عقد تأمين مسجل وفقاً للأصول في سجل الشركة مسهور بعقائمها ومرفقة من المسؤول عن برنامج التأمين لتضمن الشروط المذكورة اعلاه، على ان يرفق بهذه الافادة صورة عن بطاقة وبرنامج التأمين والأقساط المدفوع.

المادة الثالثة:

على شركات التأمين الراغبة في اصدار وبيع برنامج تأمين الأجراء الأجانب، وفق الشروط الواردة اعلاه التقدم من وزارة العمل في مهلة أسبوعين من تاريخ صدور هذا القرار بطلب مرفق بالمستندات التالية:

ـ طلب من الشركة موجه الى وزارة العمل بالموافقة على الشروط الواردة اعلاه.

ـ شهادة ترخيص الشركة من وزارة الاقتصاد.

ـ اسم وتواقيع المسؤول عن اصدار بوليصة التأمين.

ـ شهادة تسجيل الشركة في السجل التجاري والأنظمة التجارية.

ـ براءة ذمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ـ كفالة مصرفية بقيمة (٢٠٠,٠٠٠,٠٠٠) ل.ل. (مئتين مليون ليرة لبنانية) لصالح وزارة العمل لتغطية المستحقات المحتومة على الشركة مع تعهد من المصرف بدفع أي مبلغ تحدد القيمة قيمة الكفالة المذكورة أعلاه بمجرد اشعاره خطياً بذلك من قبل الوزارة وحتى ان نهى الكفالة خلال فترة قيام الشركة باصدار بوالص التأمين للأجراء حتى تاريخ انتهائها ممن حددها الأعلى المذكور تحت طائلة شطبها من لائحة الشركات المعتمدة بوالصها من وزارة العمل.

ـ تعهد مصدق من كاتب العدل يفيد بان الشركة تلتزم بجميع الشروط الواردة في هذا القرار دون اي تحفظ، وان اي تحفظ من الطرفين يخالف احكام هذا القرار يعتبر باطلاً ويحكم غير الموجود.

ـ افادة من وزارة الاقتصاد لا يتجاوز تاريخها ثلاثة اشهر تفيد تسجيل الشركة مزاولة فرع التأمين على الحياة والحوادث وانها قامت بتغطية المستحقات المالية الأساسية والادارية.

ـ نسخة عن عقد اعادة التأمين على فرعي الحياة والاستشفاء من شركة اعادة التأمين على ان تؤمن الخدمات الطبية ٢٤/٧٢ ساعة طيلة مدة عقد التأمين.

المادة الرابعة:

لا يصدر صبغ عقد التأمين لاي سبب كان الا اذا انتقل الأجنبي الى صاحب عمل آخر وحصل على اجازة عمل جديدة.

المادة الخامسة:

يصدر قرار من وزير العمل بناء لاقتراح المدير العام لائحة بشركات التأمين المقبولة بوالصها ويحرم لوزير العمل حق شطب اية شركة تأمين تخالف ايا من الشروط المنصوص عنها في هذا القرار من لائحة الأسماء.

المادة السادسة:

يلغى هذا القرار كل القرارات السابقة المخالفة لاحكامه أو المتعارضة معها.

المادة السابعة:

ينشر ويبلغ هذا القرار لمن يلزم ويعمل به فور نشره.

٦ تشرين الثاني ٢٠٠٣

وزير العمل

اسعد حردان

وزارة الثقافة

قرار رقم ٢٤٧

ابطاع تعويض لاجل مقلر مستملك في منطقة عرة العقارية

ان المدير العام للآثار،

المراجع

مراجع باللغة الانكليزية

1- Abdulrahim, Sawsan, 2010, "Servant, Daughter, or Employee? A Pilot Study on the Attitudes of Lebanese Employers towards Migrant Domestic Workers", KAFA (enough) Violence & Exploitation.
2- Afsar, Rita. 2009. Unraveling the vicious cycle of recruitment: labour migration from Bangladesh to the Gulf States. ILO Working Paper 63
3- Agunias, Dovelyn Rannveig, 2013, "What We Know: Regulating the Recruitment of Migrant Workers", Migration Policy Institute, Policy Brief No. 6, September 2013.
4- Agunias, Dovelyn Ranneig, 2012. "Regulating private recruitment in the Asia-Middle East labour migration corridor". Washington: Migration Policy Institute.
5- Amnesty International, 2011, "False Promises Exploitation and Forced Labour of Nepalese Migrant Workers".
6- Amnesty International, 2011, "Nepal, Briefing to the UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women", Jointly submitted by Amnesty International, Kav La'Oved and Pourakhi to the 49th session, July 2011.
7- Anti Slavery International, May 2014, "Into the Unknown, Exploitation of Nepalese migrant domestic workers in Lebanon".
8- Convention concerning Forced or Compulsory Labour, 1930 (No. 29), International Labour Organization.
9- Government of Nepal, Foreign Employment Act, published on September 5, 2007.
10- Human Rights Watch, 2010, "Without Protection, How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers".
11- Info from civil society, MFA members in Bangladesh (Refugee and Migratory Movements Unit (RMMRU), Warbe-Development Foundation, Ain O Salish Kendra, Association for Community Development), to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, 48th session, Geneva, 17 January – 4 February 2011.
12- International Labor Office, 2012, "ILO Indicators of Forced Labor".
13- International Organization for Migration, 2011, "Labour Migration from Colombo Process Countries, Good Practices, Challenges and Way Forward".
14- Jureidini, Ray 2009, "In The Shadows of Family Life: Toward a History of Domestic Service in Lebanon", Journal of Middle East Women's Studies, Vol. 5, No. 3, Fall 2009.
15- Jureidini, Ray, 2014, "Migrant Labour Recruitment to Qatar", Report for Qatar Foundation Migrant Worker Welfare Initiative.

16- Martin, Philip, 2009, "Reducing the Cost Burden for Migrant Workers: A Market-based Approach".
17- Martin, Philip, 2006, "Regulating private recruiters: The core issues", Merchants of Labour, Christiane Kuptsch, ed., International Labour Office, Geneva.
18- Migrant Forum in Asia, Humanitarian Organization for Migration Economics, Women Migrant's Human Rights Center of Korea (WMHRCK), Joint Committee with Migrants in Korea (JCMK), Women's Rehabilitation Centre Nepal (WOREC-Nepal), POURAKHI Nepal, Youth Action Nepal, Pravasi Nepal, 2011, "Shadow Report for Nepal, the Republic of Korea and Singapore", Submitted to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW) 49th Session.
19- Nasri Alix, Tannous Wissam, 2014, "Accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban, Caritas Liban Centre des Migrants, Organisation Internationale du Travail.
20- Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children, United Nations General Assembly, 2000.
21- Rahman, Mizanur 2011, "Recruitment of Labour Migrants for the Gulf States: The Bangladeshi Case", Institute of South Asian Studies, Working Paper No. 132
22- Sadhna Arya, Anupama Roy, 2006, "Poverty, Gender and Migration", Sage, New Delhi.
23- Sarah, Eleanor Taylor-Nicholson, Bandita Sijapati, Bassina Farbenblum, 2014, "Migrant Workers' Access to Justice at Home: Nepal", Open Society Foundations.
24- Siddiqui Tasneem, 2006, "Protection of Bangladeshi migrants through good governance", Merchants of Labour, Christiane Kuptsch, ed., International Labour Office, Geneva.
25- The United Nations Population Fund, 2005, "International Migration and the Millennium Development Goals", Selected Papers of the UNFPA Expert Group Meeting, Marrakech, Morocco, 11-12 May 2005.
26- "Manpower export law cleared", bdnews24.com, published on 12/08/2013 (visited on 24/07/2014) http://bdnews24.com/bangladesh/2013/08/12/manpower-export-law-cleared
27- "More DoFE staffers under CIAA scanner", The Kathmandu Post 21/08/2013 (visited on 24/07/2014), http://www.ekantipur.com/the-kathmandu-post/2013/08/21/top-story/more-dofe-staffers-under-ciaa-scanner/252656.html
28- 15 Nepali domestic workers committed suicide in the Lebanon during 2010: Hom, K., "Suicide in Lebanon", Nepali Times, Issue 517, 27 August 2010.

مراجع باللغة العربية

١- الموقع الاكتروني للمديرية العامة للأمن العام، معايير قبول طلبات سمات العاملات في الخدمة المنزلية
٢- مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢ الصادر في لبنان بتاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠
٣- سارة ونسا، "المفكرة تدشن مرصدا لقضايا عاملات المنازل أمام القضاء: العاملات أمام مجالس العمل التحكيمية في بيروت وبعبدا، نُشر في العدد التاسع من مجلة المفكرة القانونية، أيار ٢٠١٣ http://www.legal-agenda.com/article.php?id=388&lang=ar#.UyB6UfmSy8A
٤- سارة ونسا، حين تفر عاملات المنازل من جور أصحاب العمل: أين الجرم؟ نُشر في العدد العاشر من مجلة المفكرة القانونية، تموز ٢٠١٣، متوفر على الرابط التالي: http://www.legal-agenda.com/publications.php?page=2&lang=ar#.UyCBbfmSy8A
٥- القرار رقم ١٣٦ الصادر في ١٩٦٩/٩/٣٠: "إثبات وجود الأجانب في لبنان"
٦- المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٩٦٤/٩/١٨ "تنظيم عمل الاجانب"