

إطار عمل الحماية

باتجاه تعزيز حماية العمّال المنزليين المهاجرين في لبنان

آذار/ مارس 2019

Acknowledgement

ALEF is pleased to express its gratitude to all those who contributed, directly or indirectly, to the production of this protection framework, including ALEF's team, board members, partners and friends.

The distribution and printing of the protection framework have been realized with generous support of the Embassy of Switzerland.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland in Lebanon

فهرس

6	موجز تنفيذي
8	الخليّة
9	مسببات الاستغلال
9	الإقصاء من قانون العمل ونظام الكفالة
11	الاستقدام
11	عقد العمل الموحد
12	العقبات أمام تحقيق العدالة
14	التمييز
18	أصحاب عمل مرهقون ودولة واهنة
18	أصحاب العمل
18	الدولة اللبنايّة
20	الموجبات القانونيّة
20	القانون الدولي
21	القانون الدستوري
21	القانون المحلي
23	الإصلاحات
23	إصلاح القانون
23	فصل الإقامة عن العقد
24	تطبيق فترة السماح
25	إصلاح آليّة تسوية النزاعات
26	مأسسة إجراءات التنازل وتسوية الأوضاع
26	الاعتراف بنقابة العمّال المنزليين المهاجرين
27	سنّ قانون عمل شامل
28	إقامة نظام تأشيرة مستقل
30	ممارسات العمل
30	تطبيق مدوّنة سلوك نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL
31	إصلاح العقد الموحد

34

التغييرات السلوكية

34

المديرية العامة للأمن العام

35

قوى الأمن الداخلي والسلطة القضائية

36

وزارة العمل

37

السفارات والقنصليات

39

شركات التأمين

40

أصحاب العمل

41

خلاصة

42

ملحقات

42

موجز بعملية الهجرة المعدلة

44

موجز بالمسؤوليات المقترحة على الجهات المعنية

45

مخطط بصري للعملية

موجز تنفيذي

لا تخلو منظومة استقدام وتوظيف العمّال المنزليين المهاجرين في لبنان من الاستغلال والقصور والإجحاف. أعدت ألف إطار عمل الحماية هذا من أجل تحليل المشاكل واقتراح الحلول لمنظومة استقدام العمّال المنزليين المهاجرين.

يبدأ إطار العمل هذا بوصف الخلفية ملخصاً الظروف الراهنة للعمّال المنزليين المهاجرين في لبنان مع التركيز بالدرجة الأولى على الهيكلية القانونية التي تركت العمّال المنزليين المهاجرين عرضةً للاستغلال والتي تثقل كاهل أصحاب العمل بالمخاطر غير الضرورية والتي تسيطر بالأفراد مهمّة اتخاذ قرارات على صلة بالأمن والهجرة الوافدة. يُبين هذا التحليل بأنّ الاستغلال والانتهاك ينبثقان عن هيكلية هجرة العمل القانونية والإدارية ناهيك عن ممارسات العمل والسلوكيات الناشئة عن المنظومة القانونية الضعيفة. وبعد ذلك يقارن إطار العمل هذه الهيكلية بالتزامات لبنان القانونية الدولية والدستورية والمحلية.

وبعد جولة مختصرة على الوضع الراهن، يعرض إطار عمل الحماية رؤياً شاملة بديلة حول استقدام العمّال المنزليين المهاجرين وتوظيفهم. وكما يرد في تحليل الوضع الراهن، سوف يستوجب الإصلاح إدخال تعديلات على القانون وممارسات العمل وسلوكيات أصحاب العمل ووكالات الاستخدام والسلطات.

باختصار، تتضمن التعديلات القانونية الفصل بين إقامة العمّال المنزليين المهاجرين وعقد العمل وإعطاء العامل فترة سماح لرخصة الإقامة لدى الانتقال بين عقدي استخدام وتسوية وضع العمّال الذين يفتقرون حالياً للمستندات أو الإقامة وضمان حقّ السلطات في إنهاء عقد العمل عند الحاجة ومنح العمّال المنزليين المهاجرين الحقّ في إبرام عقد جديد. ويجب أن تُحال نزاعات العمل التي تعني العمّال المنزليين المهاجرين إلى مجلس العمل التحكيمي إفساحاً بالمجال أمام العمّال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل لمعالجة النزاعات بصورة سريعة وفعّالة. يجب الاعتراف بحقّ العمّال في إنشاء نقابة على أن تُمنح نقابة العمّال المنزليين المهاجرين الرخصة المناسبة لمزاولة عملها. هذا، ولا بدّ من مأسسة نظام مستقل لوضع تأشيرة الدخول. وأخيراً، على المدى البعيد، يجب سنّ قانون عمل شامل يلحظ العمّال المنزليين المهاجرين ويحظر التمييز المبني على العرق وعلى الجنس.

هذا ولا بدّ من تعديل ممارسات العمل التي انبثقت في غياب الحماية القانونية. ويجب على وجه الخصوص، تعديل نظام الاستقدام بما يتماشى مع مدونة السلوك التي اعتمدها نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL ناهيك عن تعديل بنود العقد الموحد بحيث توضح المسؤوليات وتعزز تدابير الحماية.

أخيراً، لن تؤتي هذه التعديلات القانونية وإصلاحات ممارسات العمل فعاليتها إلا إذا اقترنت بتغييرات مسكّية من جانب السلطات والمستخدمين. ومن الإصلاحات ما يشمل السماح للعمّال المنزليين المهاجرين بالإقامة في غير منزل صاحب العمل ووجوب أن تضطلع وزارة العمل بدورها التنظيمي من خلال الإشراف على إنفاذ العقود وضمان ألاّ يجوز لغير أصحاب العمل ووكالات الاستقدام ذات الأهلية استقدام العمّال. ويجب على الشرطة وأجهزة

إنفاذ القانون تدريب الضباط بحيث يستجيبون على النحو الصحيح لحالات الاستغلال، والفرار، والاتجار بالبشر. وعلى السفارات والقنصليات التخلي عن إستراتيجيات الحماية غير الفاعلة مثل حظر الهجرة واستبدالها بأخرى فاعلة مثل تعليم العمّال. وأخيراً على أصحاب العمل تغيير عددٍ من السلوكيات التي تُشكّل انتهاكاً لحقوق العمّال ومنها مصادرة المستندات ومنع حرية التحرك والخصوصية والاستغلال الشفهي والجسدي والجنسي.

وعلى ضوء هذه التعديلات، يُمكن تحويل المنظومة الاستغلالية وغير الفاعلة إلى منظومة فاعلة. وسوف تحترم هذه المنظومة المعدّلة حقوق العمّال وتحميها وتيسّر التفاعل بين صاحب العمل والعامل وتمكّن الدولة من حماية الأمن القومي ووضع سياسة عمل.

أعدّ إطار عمل الحماية هذا من خلال بحوثٍ مكتبية واجتماعاتٍ تشاورية مع أصحاب المصلحة. وفي خلال السنوات الثلاث المنصرمة، التقت ألف بحوالي عشرين منظمة تمثّل هذه الفعاليات بما في ذلك العمّال المنزليين المهاجرين أنفسهم، وتجمّعات العمّال ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية غير الحكومية وخبراء قانونيين ونقابة SORAL وشركات التأمين والسفارات والقنصليات في دول المنشأ والوزارات الحكومية بما في ذلك وزارة العمل وقوى الأمن الداخلي والمديرية العامة للأمن العام. يُلخص إطار العمل هذا ويتوسّع بشأن اجتماعات أصحاب المصلحة ليكوّن بديلاً شاملاً عن النظام الحالي. وفي الخلاصة، تقدّم ألف بعميق الامتنان والشكر للأفراد الذين ساهموا بتجاربهم وخبراتهم ومعارفهم وتخصّ بالشكر العمّال الذين تحلّوا بالشجاعة لكي يُشاركوا قصصهم.

يستضيف لبنان ما يزيد على 250 ألف عامل منزلي مهاجر من إفريقيا وجنوب آسيا وجنوب شرق آسيا¹. وفي خلال السنوات المنصرمة، أثارت الظروف التي يواجهها هؤلاء العمّال مشاغل وسط العمّال والسفارات ومنظمات المجتمع المدني وبعض أصحاب العمل ووكالات الاستقدام والفعاليات الحكومية. ومن الانتهاكات ما يتضمّن على سبيل التعداد لا الحصر التأخير في سداد الأجور أو الامتناع عن تسديدها، والحرمان من الحصول على راحة أسبوعية، ومصادرة جواز السفر، وتقييد حرية التنقل، والتحرّش الجنسي والتطبيق التعسّفي لقانون الهجرة الوافدة والاستغلال الشفهي والجسدي والجنسي². ساهمت هذه الظروف في ارتفاع معدلات الانتحار أو محاولات الانتحار وسط العمّال المنزليين المهاجرين. تفيد المديرية العامة للأمن العام بأنّ ما يُعادل عاملين منزليين مهاجرين توفوا سنوياً في العام 2016 وكان الانتحار أو محاولات الهرب من الاستغلال غير المحتمل السبب الأساسي لحالات الوفيات³. ردّاً على الأزمة، أجاب كلّ من الفيليبين وإثيوبيا وكينيا على الأزمة من خلال فرض حصار جزئي أو كامل لمنع المواطنين من السفر إلى لبنان للعمل المنزلي. ولكنّ هذا الحظر لم يؤتِ فاعليّة في منع الهجرة أو في درء حالات الاستغلال⁴.

1 لمزيد من المعلومات بشأن وضع العمّال المنزليين المهاجرين في لبنان، مراجعة تقرير ألف "Baseline Report on the Status of Migrant Domestic Workers' Rights and Stakeholders' Roles in Lebanon" ومراجعة كلّ من التقارير في ما يلي: المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" (2016)، ILO (2016)، A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf الموقع الإلكتروني: تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

2 هيومن رايتس ووتش (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers>؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

3 هيومن رايتس ووتش (6 نيسان/أبريل 2018)، *Lebanon: Migrant Worker's Abuse Account*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/news/2018/04/06/lebanon-migrant-workers-abuse-account>؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

2 المرجع نفسه.

3 المرجع: A, S, 15 أيار/مايو 2017، *Slave Labour? Death Rate Doubles for Migrant Domestic Workers in Lebanon*، وكالة الأنباء IRIN، الموقع الإلكتروني: <https://www.irinnews.org/feature/2017/05/15/slave-labour-death-rate-doubles-migrant-domestic-workers-lebanon>؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

4 كفي، المرجع: Allaw, S. (2011)، *Dreams for Sale: The Exploitation of Domestic Workers from Recruitment in Nepal and Bangladesh to Working in Lebanon*، الموقع الإلكتروني: <http://www.kafa.org.lb/studiespublicationpdf/prpdf-65-635457864461835048.pdf>؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

باسم خواجه، 13 كانون الأوّل/ديسمبر 2016، *Lebanon Departs Domestic Worker Rights Organizer*، هيومن رايتس ووتش، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/news/2016/12/13/lebanon-departs-domestic-worker-rights-organizer>؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

4 المرجع: Jones, K. (حزيران/يونيو 2015)، *FOR A FEE - The Business of Recruiting Bangladeshi Women for Domestic Work in Jordan and Lebanon*، ILO، الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_377806/lang-en/index.htm؛ تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19؛ مجموعة تركيز أجرتها ألف في مركز للمهاجرين بتاريخ 2016/05/21.

مسببات الاستغلال

الإقصاء من قانون العمل ونظام الكفالة

يُعزى بعض حالات الاستغلال والانتهاك إلى بعض المسببات الأساسيَّة. ولعلَّ العامل المساهم الأبرز هو مصفوفة القوانين والسياسات الإداريَّة والممارسات التي ترعى عمل العمَّال المهاجرين في لبنان.

وفي الحديث مع العمَّال المنزليين المهاجرين، يرد "نظام الكفالة" على أنَّه المصدر الأساسي للانتهاكات⁵. ولكنَّ هذه المحادثات غالباً ما تفشل في تحديد طريقة عمل نظام الكفالة. وليس مصطلح "الكفالة" هو السبب وراء ظروف العمل الاستغلاليَّة. فالمسألة مرتبطة بطريقة تطبيق نظام الكفالة من خلال القوانين (وغياب القوانين) والممارسات الإداريَّة وعدم إنفاذ أو تطبيق ضمانات حقوق الإنسان. تنتج هذه العوامل مجتمعةً ظرفاً مؤاتياً لانتشار حالات الاستغلال. سيُعالج إطار العمل هذا بالتفصيل الهيكلية التي تُشكِّل معاً نظام الكفالة وسوف يقترح إصلاحات خاصَّة للقوانين والسياسات والممارسات التي تولد حالات الاستغلال.

يتم إقصاء العمَّال المنزليين المهاجرين من جميع قوانين العمل المعياريَّة وتدابير الحماية في لبنان بما في ذلك قانون العمل لعام 1946 الذي يلحظ إطار عمل للوائح العمل الإجماليَّة. وتستبعد المادة 7 من القانون العمَّال المنزليين أيّاً كانوا من نطاق اختصاصها⁶. أمَّا عمليَّة الهجرة ولوائح العمل الخاصَّة بالعمَّال المنزليين المهاجرين فتتم بالدرجة الأولى من خلال مراسيم صادرة عن المديرية العامة للأمن العام ووزارة العمل والتي تلحظ مقتضيات الحصول على تأشيرة دخول وإقامة ورخصة عمل.

حاليّاً توافق المديرية العامة للأمن العام على إعطاء العمَّال المنزليين المهاجرين تأشيرة دخول لمدة ثلاثة أشهر عند تقديم طلب الموافقة المسبقة ورخصة عمل صادرة عن وزارة العمل إضافةً إلى طلب تأشيرة مودع أحد مكاتب المديرية العامة⁷. ويستوجب كلُّ من هذه الخطوات ليس فقط تقديم جواز سفر العامل وإنما أيضاً وثيقة تعريف ثبوتية "للطرف المهتم" أي المستخدم. ما أن تصدر التأشيرة ويصل العامل، حتَّى توافق المديرية على إعطائه إقامة صالحة لمدة سنة مشروطة بتقديم مستندات إضافية - تشمل هويَّة صاحب العمل من دون أن تقتصر عليها- وتتضمن إخراج قيد عائلي⁸. أمَّا تجديد الإقامة سنويّاً فيقتضي تقديم هويَّة صاحب العمل وإخراج قيد عائلي⁹.

تُشكِّل هذه الشروط فحوى العلاقة التي تربط بين الإقامة القانونيَّة وصاحب العمل أو "الكفيل". فالوضع القانوني للعامل المتواجد في البلاد بموجب تأشيرة دخول أو رخصة إقامة مرتبط بالكفيل بحكم الشروط التي وضعتها المديرية العامة للأمن العام من أجل التقدم بطلب تأشيرة أو إقامة أو تجديد الإقامة. والأمر سيَّان بالنسبة إلى الطلب المودع وزارة العمل والذي يستوجب تقديم بطاقة هويَّة عن "الطرف المهتم".

5 المرجع: F. Broom, (1 تشرين الثاني/نوفمبر 2017)؛ *Sponsored Abuse: Migrant Workers in Lebanon. New Internationalist*؛ الموقع الإلكتروني: <https://newint.org/features/2017/11/01/kafala-lebanon>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

6 المرجع: R. de Stone, & D.L. Suber, 17 أيار/مايو 2018، *Migrant Workers Fighting for Freedom under Lebanon's Kefala System. Open Democracy: North Africa*، الموقع الإلكتروني: <https://www.opendemocracy.net/north-africa-west-asia/roshan-de-stone-david-l-suber/migrant-workers-fighting-for-freedom-under-leba> (يُرمز العمَّال المنزليُّون المهاجرون على العمل بموجب نظام الكفالة وهو نظام رعاية يربط بين المستخدم والعامل في علاقة أشبه بعلاقة استرقاق).

7 المرجع: W. Tannous, & A. Nasri, (2014)، *Access to Justice for Migrant Domestic Workers in Lebanon*. ILO، ص. 7.

8 المرجع الإلكتروني: <http://www.labor.gov.lb/Temp/Files/574b61dd-1233-4507-9da1-d4a3e3a6129a.pdf>، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

9 المرجع نفسه. الموقع الإلكتروني: <http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/23>، بعد الإطلاع عليه بتاريخ 19 شباط/فبراير 2019.

وبموجب هذا النظام، يتولّى صاحب العمل المسؤولية القانونية عن العامل. ولا يحقّ للعمّال مغادرة صاحب العمل من دون الحصول على موافقة الأخير التي تتخذ شكل تنازل خطي وبشرط وجود صاحب عمل جديد يتولّى دور "الكفيل". ولا يجوز حتّى للمديريّة العامة للأمن العامة وهي الهيئة الحكوميّة المنوط بها حفظ الأمن وإدارة سياسات الهجرة في لبنان تجاوز شرط الحصول على تنازل. أمّا العمّال الذين يُغادرون صاحب العمل من دون إذن فيخسرون وضع الإقامة القانوني ويكونون معرّضين للترحيل.

وعلى الرغم من استبعاد العمّال المنزليين من قانون العمل لعام 1946، فسّرت وزارة العمل بعض أحكام القانون على أنّها تنطبق على العمّال المنزليين المهاجرين. وغالباً ما يأتي ممثلو وزارة العمل على ذكر المادتين 91 و92 من قانون العمل لتفسير سبب تردد الوزارة في الاعتراف بجهود العمّال المنزليين المهاجرين في تنظيم نقابة¹⁰. فالمادة 91 تحصر عضوية النقابات بالمواطنين اللبنانيين الذين يتجاوز عمرهم الثمانية عشر والذين يُمارسون الوظيفة قيد التمثيل والذين لم يصدر بحقهم حكم قضائي. وتسمح المادة 92 للعمّال الأجانب الذين يستوفون شروط المادة 91 في ما يخصّ السنّ والمهنة وغياب إشارة على السجل العدلي بالالتحاق بالنقابات مع تقييد حقهم في التصويت أو في رئاسة هذه المنظمات. ومع أنّ العمّال المنزليين المهاجرين مقصيين صراحةً من قانون العمل ككلّ، إلا أنّ وزارة العمل السابقة احتجّت بالقانون لتبرير حرمان العمّال الحقّ في الاعتراف رسمياً بنقابتهم¹¹. وعلى النحو نفسه، ذكر ممثل حالي من وزارة العمل هذه الأحكام القانونيّة كحجّة لمنع العمّال الحقّ في تشكيل نقابة.¹² أمّا وزير العمل الحالي فلم يُصدر تفسيراً رسمياً للأحكام كما لم يُعلّق على حقّ العمّال المنزليين المهاجرين في الالتحاق بالنقابات.

وتستثني المادة السابعة ثلاث فئات أخرى من العمّال من حماية قانون العمل: العمّال في قطاع الزراعة وأفراد الأسرة أصحاب العمل لدى مؤسّسة عائليّة وبعض المسؤولين في البلديّات أو على مستوى الحكومة. ولكنّ هذه الفئات الثلاث الأخيرة تخضع لإطار عمل قانوني منفصل يمنح نوعاً من الحماية من الاستغلال ويؤطر ظروف الاستخدام ولا يستوجب الكفالة. ينصّ قانون العمل صراحةً على أنّ العاملين في قطاع الزراعة وفي الحكومة "يخضعون لقانون خاص"¹³. ومع أنّ القانون لا يلحظ شروط الاستخدام وسط أفراد العائلة إلا أنّ قانون حماية العمّال وأفراد الأسرة من العنف المنزلي يُشكّل حجر زاوية في الحماية من العنف وسط العلاقات العائليّة (على الرغم من الحدود الكثيرة التي يصطدم بها). ولكنّ هذا القانون يستبعد صراحةً غير أفراد العائلة من بنوده¹⁴. وعليه، يتم استبعاد العمّال المنزليين من قانون العمل (جزئياً لاعتبارهم جزءاً من الأسرة وهم عمّال "منزليون") في حين أنّهم في الوقت نفسه مستبعدين من قانون العنف المنزلي لكونهم عمّالاً وليس لكونهم أفراداً في الأسرة. وتكون النتيجة ثغرة في الحماية تعرّض العمّال المنزليين المهاجرين للاستغلال. وباختصار، يتم استبعاد أربع فئات من العمّال من قانون العمل أمّا العمّال المنزليون فيتّركون بالكامل خارج أي قانون عمل أو لائحة ذات صلة.

10 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأوّل/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفي، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019). مراجعة، Laura Kasinof. (2016, February 15). *Behind Closed Doors: Mobilising Lebanon's Migrant Maids*. The Guardian

Retrieved from <https://www.theguardian.com/global-development/2016/feb/15/lebanon-migrant-maids-domestic-workers-union>

11 المرجع: صحيفة The Daily Star (27 كانون الثاني/يناير 2015)، Lebanon Unions Denounce 'Backwards' Maid Protection Proposal، الموقع الإلكتروني: <http://www.dailystar.com.lb/News/Lebanon-News/2015/Jan-27/285510-lebanon-unions-denounce-labor-ministers-backwards->

maid-protection-proposal.ashx تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/03/11.

مراجعة أيضاً: هيومن رايتس ووتش (10 آذار/مارس 2015)، Lebanon: Recognize Domestic Workers Union.

الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/news/2015/03/10/lebanon-recognize-domestic-workers-union> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/03/11.

12 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأوّل/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفي، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

13 المرجع نفسه

14 يُعرّف القانون بالعنف المنزلي على أنّه "أي فعل أو امتناع عن فعل أو التهديد بهما يُرتكب من أحد أفراد الأسرة ضدّ فردٍ أو أكثر من أفراد الأسرة يتناول أحد الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون وينتج عنه قتل أو إيذاء جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي".

الاستقدام

بما أنّ وضع العمّال المهاجرين رهناً بصاحب العمل، تستوجب طلبات الحصول على تأشيرة ورخصة عمل للعمّال المنزليين المهاجرين من العامل ضمان كفيل قبل القدوم إلى لبنان. وهذا ما سمح لوكالات الاستقدام بالعمل كسمسار بين صاحب العمل الذي يبحث عن عامل منزلي مهاجر والأفراد المقيمين في الخارج الذي يبحثون عن فرص عمل في لبنان.

ولكنّ الخلل في المعلومات بين العمّال والمستقدمين ناهيك عن التفاوت في السلطة بين العمّال غير الماهرين ووكالات الاستقدام المخضّمة، قد حوّل نظام الاستقدام المهمّ اقتصادياً إلى صناعةٍ مشبعةٍ بحالات الاستغلال. تقوم وكالات الاستقدام بصورةٍ روتينيّةٍ بتضليل العمّال حيال نوع الاستخدام وبنوده وترتب على العمّال رسوم توظيف وتحتجز جوازات السفر وغيرها من المستندات الثبوتية وتحتجز العمّال الذين هم بين عقدين ولا تبلغ عن حالات الاستغلال التي يرتكبها أصحاب العمل وتواطب على وضع العمّال في عهدة مستخدمين ذاع صيتهم في استغلال عمّالهم. هذا ويعمل بعض وكالات الاستقدام في الاتجار بالبشر وارتكاب الانتهاكات الشفهيّة والجسديّة والاستغلال الجنسي والعمل القسري¹⁵.

عقد العمل الموحد

بما أنّ العمّال المنزليين المهاجرين مستبعدين من قوانين العمل، تخضع علاقتهم المهنيّة حصراً لعقد يوقّعون عليه مع المستخدم. وضعت وزارة العمل سياسةً تنصّ على أنّ جميع العمّال المنزليين يوقّعون على العقد نفسه وهو العقد الموحد علماً بأنّ هذا الموجب على غرار غيره لم يُطبّق بصورةٍ متناسقةٍ. وبموجب أحكام العقد، يكون صاحب العمل مسؤولاً قانوناً عن توفير الإقامة للعمّال المنزليين المهاجرين ويتعهد العامل بدوره بالعمل حصراً في منزل المستخدم.

وليست بنود العقد لوحدها كافيةً لحماية العمّال أو أصحاب العمل من الغموض والنزاعات الناتجة عن ذلك. على سبيل المثال، تلتفت بنود العقد الحاليّة إلى أنّ ساعات العمل لا يجب أن تتجاوز ما معدّله عشر ساعات عمل غير متتابة في اليوم مع تخصيص حدّ أدنى قدره ثماني ساعات من الراحة المتواصلة ليلاً. ولكنّ العقد لم يُخصّص مساحةً لتحديد ساعات العمل المتوقّعة. كما لا وجود لبند في العقد يتفق بموجبه العامل وصاحب العمل على تمتع الأوّل بأربع وعشرين ساعة راحة أسبوعيّة أو ينصّ على طريقة تسديد الأتعاب. وهذا الغموض يُسبب جدالات متواصلة بشأن ساعات العمل وأيام الراحة وطريقة تسديد الأتعاب. ولا يوضح العقد الموحد بعض الحقوق التي يتمتّع بها العامل المنزلي المهاجر مثل الحقّ في حرّيّة التنقّل ومنع فرض رسوم توظيف على العمّال. يُمكن أن تُعزّا الانتهاكات المتكررة لهذه الحقوق - من تحديد بدل الأتعاب أو الاقتطاع منه - نسبياً إلى عدم إلمام الطرفين بالحقوق التي يحقّ للعمّال بها¹⁶.

بالإضافة إلى ذلك، تفسّر المديرية العامّة للأمن العام ويُفسّر أصحاب العمل العقد على أنّه يلحظ المساكنة. ولكن بالنظر إلى نصّ العقد يتضح بأنّ هذا الشرط لا يُبنى على قاعدةٍ قانونيّةٍ. فالعقد ينصّ على أنّ صاحب العمل "يتعهّد بتأمين شروط وظروف العمل اللائق وتوفير حاجاته من مأكّل وملبس وإقامة تُحترم فيها كرامة الفريق الثاني وحقّه في الخصوصية"¹⁷. يلحظ هذا النصّ الصريح بأنّ صاحب العمل عليه أن يضمن للعامل مكاناً لائقاً يعيش فيه ولا ينصّ على وجوب السكن تحت سقفٍ واحد.

15 المرجع: Migrant-Rights.org (5 نيسان/أبريل 2014)، "Ethiopian Domestic Worker "Disciplined" by Rape in Lebanon"، الموقع الإلكتروني:

(تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19). <https://www.migrant-rights.org/2014/04/ethiopian-domestic-worker-disciplined-by-rape-in-lebanon>

16 المرجع: Saad, B (30 تشرين الثاني/نوفمبر 2016). *The 5m³ Maid's Room: Lebanon's Racist, Gendered Architecture. Failed Architecture*. ، الموقع

الإلكتروني: <https://failedarchitecture.com/the-5m2-maids-room-lebanons-racist-gendered-architecture> (تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19).

17 عقد العمل للعمّال المنزليين المهاجرين، مرسوم عقد العمل الموحد رقم 1/19 المؤرخ في 2009/12/31، الفقرة 8.

وفي اجتماعات تشاورية عقدتها ألف، بررت المديرية العامة للأمن العام هذا التفسير بالإشارة إلى "تهديدات أمنية غير محددة" يتعرّض لها العمّال المنزليون المهاجرون الذين يُقيمون في منزلٍ لوحدهم¹⁸. ولفتت المديرية إلى كون الإقامة المستقلة لا تخلو من خطر أن يعمل العامل المنزلي بصورة غير قانونية لحساب أكثر من مستخدم.

ونتيجةً لهذا التفسير، يقع العمّال بشكلٍ كبير رهن أصحاب العمل فقد يُففلون عليهم في المنزل أو يمنعونهم من إجراء اتصال هاتفي ويُقيمون في ظروفٍ سكنية دون المعيار المقبول ومنها غرف من دون نوافذ أو في مكانٍ مشترك مثل المطبخ¹⁹. أمّا الإقامة في منزل صاحب العمل فتزيد من خطر وقوع انتهاكات مثل انتهاك ساعات العمل والتحرّش الجنسي والعنف الجسدي.

العقوبات أمام تحقيق العدالة

إنّ الربط بين الكفيل والإقامة القانونية وتفسير العقد على أنّه يفرض المساكنة يؤدّي إلى غيابٍ شبه كامل للعدالة بالنسبة إلى العمّال المنزليين المهاجرين. أولاً، حالت القيود المفروضة على الحركة والتواصل الناشئة عن المساكنة دون قيام العمّال بالتبليغ عن حالات الاستغلال. إنّ الممارسة شبه العالمية لمستخدمين يحجزون الأوراق الثبوتية كضمانة ضدّ انتهاء العقد تحول عملياً دون محاولة العديد من العمّال مغادرة الظروف الاستغلالية لكونهم يُصبحون فاقدوا الأوراق الثبوتية في حال هربهم²⁰. أمّا الذين ينجحون في التبليغ عن حالات سوء المعاملة فغالباً ما يُقابلون بالعدائية أو الجفاء من السلطات²¹. غالباً ما يُقابل أصحاب العمل اتهامات الاستغلال بتهمة السرقة أو بإقامة دعاوى جنائية "بمحاولات الفرار" مع أنّ مغادرة منزل صاحب العمل ليست جريمة بموجب قانون العقوبات اللبناني²². وبما أنّ نظام الكفالة يربط بين العامل وصاحب العمل، لا تطلق أبداً على العامل الذي ينجح بالفرار من الظروف الاستغلالية تسمية "الهارب" وغالباً ما يُعاد ببساطة إلى صاحب العمل من دون تحقيقات إضافية.

إذا تمكّن العمّال من التبليغ عن حالات الاستغلال، فهم يواجهون عقوباتٍ كبيرةً أمام العدالة. أولاً يتضمّن العقد الموحد حواجز صريحة على شكل معايير إثبات مختلفة للعامل وصاحب العمل. يحقّ لصاحب العمل فسخ العقد في حال ارتكب العامل "خطأً أو إهمالاً أو اعتداءً مقصوداً أو خطراً أو ضرراً لحق بمصالح صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته" أو إذا ارتكب العامل فعلاً يُعاقب عليه في القوانين اللبنانية المرعية الإجراء²³. ولا يلحظ العقد الحدّ الأدنى للإجراءات أو الإثباتات للمستخدمين لكي يقوموا بإنهاء العقد مع العامل.

18 اجتماع تشاوري بين ألف والمديرية العامة للأمن العام (16 تشرين الأول/أكتوبر 2018).

19 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" - A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon - ILO (2016)، ص. 27 و 30. الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19. (إنّ نصف العمّال المنزليين الذين شملهم المسح لديهم مساحة خاصة للنوم. بتعبير آخر إنّ نصف العمّال المنزليين الأجانب الذين شملهم المسح لا يتمتعون بأي خصوصية في أي وقتٍ من النهار. أفاد ربع المجيبين بأنهم إمّا محتجزين في المنزل دائماً أو في غالب الأحيان)

مرجع ثاني: Saad, B (30 تشرين الثاني/نوفمبر 2016). *Failed Architecture. The 5m² Maid's Room: Lebanon's Racist, Gendered Architecture*. الموقع الإلكتروني: <https://failedarchitecture.com/the-5m2-maids-room-lebanons-racist-gendered-architecture/> (تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19).

20 المرجع: *Intertwined: A Study of Employers of Migrant Domestic Workers in Lebanon*، ILO (2016)، ص. 36، الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19. إنّ نسبة 95% من المستخدمين صرّحوا عن مصادرة جوازات سفر العمل واعترفت نسبة أكثر من 80% بأنّ العامل لم يكن يستردّ مستنداته ولو أراد ذلك. لفت العديد من أصحاب العمل إلى الخطأ الشائع ومفاده أنّ العقد الموحد يمنحهم الحقّ في مصادرة المستندات وشرحت نسبة كبيرة بأنّ مكاتب الاستقدام كانت تصحهم صراحةً بأنّ لديهم الحقّ في مصادرة المستندات وأنّ هذا التدبير مرّحّب به.

21 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

22 المرجع: El Mufti, K، تشرين الأول/أكتوبر 2011، *False Allegations of Theft Commonly Filed by a Lebanese Sponsor/Employer Against 'Runaway' Migrant Domestic Worker: A Legal Study*: p. 7f.، Caritas Lebanon Migrant Center، الموقع الإلكتروني: http://mfasia.org/migrantforumasia/wp-content/uploads/2017/04/Annex-II-MDW_False-Theft-Study_Final-Version.pdf تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

23 عقد العمل للعمّال المنزليين المهاجرين، مرسوم عقد العمل الموحد رقم 1/19 المؤرخ في 2009/12/31. الفقرة 16

وعلى العكس من ذلك، يحق للعامل فسخ العقد في حال لم يُسدد صاحب العمل أجره أو في حال أقدم صاحب العمل على تشغيل العامل خارج المنزل من دون موافقته أو في حال اعتدى صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل على العامل "بالضرب أو الإيذاء أو التحرش أو الاعتداء جنسياً عليه وثبت ذلك من خلال تقارير طبيّة من طبيب شرعي ومحاضر تحقيقات الضابطة العدليّة أو وزارة العمل"²⁴.

باختصار، في حين لا وجود لإجراءات للتحقق من شكوى صاحب العمل حيال سوء سلوك العامل، يُعمل بالتقارير الطبيّة والتحقيقات كشرطٍ لدعم شكوى العامل حيال سوء سلوك صاحب العمل. أضف إلى ذلك، أنّ هذه المقتضيات تحول دون إمكانيّة أن يهرب العامل من بعض حالات الاستغلال أو التحرش بما في ذلك التحرش الجنسي لأنّ أشكال الاستغلال هذه لا تولّد الدليل الطبي الذي يُمكن للطبيب الشرعي توثيقه²⁵. تحول هذه المعايير المتباينة حيال الإثبات دون وصول العمّال إلى العدالة.

والتفاوت مبرر بحجّة أنّ صاحب العمل قام بـ "استثمار". فبما أنّ صاحب العمل سدد رسوماً باهظةً لاستخدام العامل، يرى بعض أصحاب العمل بأنّ العقد يجب أن يُصعّب على العامل المغادرة بحيث يُحقّق صاحب العمل "عائداً" (يتخذ شكل خدمات منزليّة) على رسوم الاستقدام التي سددتها.

ويُشكّل هذا الفهم لعلاقة العمل انتهاكاً لحقوق العمّال الأساسيّة "في حرّيّة اختيار العمل وفي ظروف عمل عادلة ومؤاثرية" وهي حقوق واردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومثبتة في الدستور اللبناني²⁶. يتمتع جميع العمّال بالحق في مغادرة العمل -على الرغم من انطباق بعض العقوبات التعاقدية في بعض الحالات. أمّا المصطلح الذي يصف استخدام شخصٍ قصراً ورغماً عن إرادته فهو: الرق. وهذا أيضاً كان ممنوعاً بموجب القوانين الدوليّة والدستورية²⁷.

يُعاني أصحاب العمل بدورهم من هذه العقبة في علاقة العمل. فإنّ العقد، حيث أنّه يُقيّد الظروف التي يجوز فيها لكل طرفٍ إنهاء العلاقة، يحدّ من قدرة صاحب العمل على إيجاد عامل يتفق معه. ومن خلال إرغام العمّال على البقاء في ظروفٍ أحبّ عليهم أن يُغادروها بشرط أن يُثبتوا ذلك من خلال "تقارير طبيّة من طبيب شرعي ومحاضر تحقيقات الضابطة العدليّة" بأنّ الوضع استغلالي، يُصبح العقد بمثابة بيئة عمل مسممة. يُشكّل هذا الموضوع إشكاليّة في السياق المنزلي، حيث يكون العامل مستخدماً في منزل صاحب العمل. وفي هذا المجال تبلغ قيمة بيئة العمل المنتجة والتي تنم عن ثقة والمبنيّة على احترامٍ متبادلٍ ذروتها. ولكنّ العقد يُسمم علاقة العمل لكونه يضع العامل في موقع الضحيّة وصاحب العمل في موقع الجلاد.

ومن الحواجز الأخرى أمام ممارسة العدالة، الرابط بين الإقامة وصاحب العمل. وبما أنّ رخصة إقامة العامل مرتبطة بصاحب العمل، يُمكن أن يكون العامل محتجزاً لدى المديرية العامّة للأمن العام طوال فترة الإجراءات القانونيّة. ودائماً ما يُحرم العمّال المحتجزون الوصول إلى محامٍ لكونهم رهن الاعتقال الإداري حيث تحرم سياسات المديرية العامّة للأمن العام حقّ الوصول إلى محامين. ونتيجةً لذلك، يجهل معظم العمّال المنزليّون المهاجرون حقوقهم أو لا يستطيعون تسيبها.

24 عقد العمل للعمّال المنزليين المهاجرين، مرسوم عقد العمل الموحد رقم 1/19 المؤرخ في 2009/12/31، الفقرة 17.

25 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*.
الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers#>
تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

26 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23 (1): الديباجة

27 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 4 " لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويُحظر الرق والاتجار بالرق بجمع صورهما".

أمّا العمّال الذين يسعون إلى التقدّم بشكاوى، فيُمكن أن يُرحّلوا قبل البتّ في قضاياهم ولا احكام تسمح للعمّال بالإدلاء بشهادتهم أو بمتابعة قضاياهم من الخارج. وعليه، تُقفل الدعاوى من دون التوصل إلى حلّ مما يحرم العمّال جنى سنوات من العمل أو الإنصاف لما تعرّضوا له من اعتداءات جسديّة أو غيرها من الاعتداءات المترتبة بحقّهم أو الاثبات معاً. وحتّى في حال عدم ترحيل العمّال المنزليين المهاجرين أو ترحيلهم، فهم لا يستطيعون العمل قانوناً في خلال إجراءات الدعوى ما لم يضمنوا لهم كفيلاً جديداً (بموافقة صاحب العمل السابق) مما يتركهم بلا حول أو قوّة أو سبيل إلى إعالة أنفسهم أو تسديد بدل أتعاب المحكمة أو المحامي. ونتيجة هذه الممارسات هي حالات الإفلات من العقاب والاستغلال المتنامي حيث يعرف أصحاب العمل أنّ الاستغلال سيبقى على الأرجح من دون عقاب.

يُمكن أن يُنظر إلى حالة الإفلات من العقاب هذه في إحصاءات الدعاوى. وفي مراجعة لـ114 قضية في المحكمة تعني عمّالاً منزليين مهاجرين، خلصت هيومن رايتس واتش إلى أنّ عدد الدعاوى المقدمة بحق أصحاب العمل لم يتجاوز الواحد والعشرين على الرغم من تفشي حالات الاعتداء الموثقة²⁸. ومن بني الحالات الواحدة والعشرين، استغرقت معالجة الحالات الجرميّة الثلاثة عشر معدّل سنتين للبتّ فيها - وفي هذه الفترة كان العامل المنزلي المهاجر إمّا محتجزاً أو عاجزاً عن العمل. أضف إلى ذلك أنّه في الحالات التي تمّت مراجعتها، لم تجد هيومن رايتس واتش أي أثر لملاحقة نوع محدّد من حالات الاستغلال الخطيرة بما في ذلك "الاحتجاز"، ومصادرة جواز السفر، والعمل ساعات إضافيّة، والحرمان من الطعام على الرغم من الشكاوى الرسميّة الصادرة عن العمّال المنزليين المهاجرين²⁹.

أمّا سنّ قانون مكافحة الاتجار بالبشر عام 2011 فكان يرمي إلى معالجة شتى أشكال الاتجار بما في ذلك أنواع الاستغلال في العمل التي يتعرّض لها العمّال المنزليون المهاجرون. ولكن بين عامي 2015 و2017، لم يتمّ تبليغ مكتب الاتجار بالأشخاص وحماية الآداب سوى بحالتي استغلال للعمّال المنزليين. لم يتمّ التبليغ عن أي ملاحقة متصلة بهذه القضايا³⁰.

التمييز

يواجه العمّال المنزليون المهاجرون التمييز على أساس العرق والجنس والجنسيّة. وحيث أنّ العمّال المنزليين المهاجرين مستبعدين من قانون العمل لعام 1946، فإنّ رخص العمل التي تعينهم صدرت بموجب مرسوم من وزارة العمل والمديريّة العام للأمن العام - وهذه المراسيم تُشكّل ضمناً تمييزاً على أساس الجنس. وتعاني الصناعة من تمييز عرقي فاضح.

يوزّع مرسوم وزارة العمل رقم 2/42 لعام 1971 العمّال/العاملات في الخدمة المنزليّة إلى أربع فئات بحسب طبيعة عملهم وراتبهم.³¹ وليست هذه الفئات تمييزيّة صراحةً ولكن عندما تُقرأ بالنزاهة مع شروط المديريّة العامّة للأمن العام الحصول على إقامة، فهي تُعزز الفكرة بأنّ العمل المنزلي نسائي من حيث طبيعته وهو أقلّ قيمةً من سائر أنواع العمل.

28 المرجع نفسه

29 المرجع نفسه

30 المرجع: Frangieh, G، 18 أيلول/سبتمبر 2018، *Human Trafficking Crimes Before the Court: In the Shadow of Prosecution*، المفكرة القانونيّة،

<http://legal-agenda.com/en/article.php?id=4828>، تمّ الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

31 يصنف الأجراء الأجانب الذين يعملون في مؤسسات وطنية أو أجنبية على الوجه الآتي: من الفئة الأولى: إذا كان الراتب الشهري يتجاوز ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري إذا كان الأجنبي يعمل بصفة خبير أو مستشار أو مدير عام أو مدير أو رئيس محاسبة أو ما يعادل ذلك مهما كان راتبه الشهري؛ من الفئة الثانية: إذا كان الراتب الشهري يتجاوز ضعف الحد الأدنى للأجر ولغاية ثلاثة أضعافه بالإضافة إلى مراسلي وسائل الإعلام وجميع الأجراء الفنيين مهما كان راتبهم الشهري. من الفئة الثالثة إذا كان الراتب الشهري يتراوح بين مقدار الحد الأدنى للأجر ولغاية ضعفه من الفئة الرابعة: العاملات في منازل الأفراد إذا كان الأجر الشهري للعاملة يقل عن الحد الأدنى للأجر. المرسوم رقم 2900 المؤرخ في 1992/10/31 (تشكيل الحكومة)؛ المرسوم رقم 17561 المؤرخ في 1964/9/18 (تنظيم عمل الأجانب)؛ القانون رقم 88/61 الصادر بتاريخ 1988/8/12 وتعديلاته.

وبموجب المرسوم الصادر عن وزارة العمل، يندرج العمّال المنزليّون ضمن الفئة الرابعة من العمّال الأجانب. تصدر رخص العمل حصراً للعاملات في منازل الأفراد إذا كان الأجر الشهري للعاملة يقل عن الحد الأدنى للأجر³². وبدورها تتحدث المديرية العامة للأمن العام عن "العاملات في المنازل" لدى سرد شروط حصول هذه الفئة على إقامة. ويهدف التقدم بطلب الحصول على إقامة، يجب على العامل وصاحب العمل تقديم نسخة عن جوازات السفر ومجموعة من المستندات. ويجب تسديد بدل رسم الإقامة الذي يُمَيِّز صراحةً بين العمّال الذكور والإناث: يُحدد الرسم بـ 300 ألف ليرة لبنانية للعاملات المنزليّات المهاجرات وبـ 400 ألف للعمّال المنزليين المهاجرين³³. هذا ويستخدم النصّ باللغة العربيّة مصطلح "عاملة" لدى تحديد الشروط الخاصّة بكلّ من العمّال الذكور والإناث³⁴. وعلى العكس من ذلك، وفي إصدارات مماثلة، تحرص المديرية العامّة للأمن العام على ذكر المصطلحات الخاصّة بالعمّال بصيغتي المذكر والمؤنث.

أمّا تصنيف فئة من العمّال على أنّها خاضعة لأقلّ من الحدّ الأدنى للأجور فيُعزز فكرة أنّ هذا النوع من العمل لا يستحقّ أجراً مماثلاً لعمل مماثل - ويعني هذا بالتالي أنّه لدى العمل المنزلي خاصيّة تسمح بأن يتقاضى العمّال أجراً أقلّ. أمّا شروط رخصة الإقامة فتكشف عن قناعاتٍ راسخة بأنّ هذا العمل نسائي بطبيعته وحتىّ الذكور الذين قد يؤدّون نظرياً العمل فيُشار إليهم بصيغة المؤنث.

توقن هذه اللوائح قوالب نمطيّة تعني بأنّ العمل المنزلي نسائي من حيث طبيعته وذات قيمة أقلّ. وتصادق اللوائح على افتراضات بشأن العمل المنزلي والنساء بما في ذلك أفكار حول القيمة المتديّة للعمل المنزلي ومكانة المرأة في المنزل والجهة المسؤولة عن أداء العمل المنزلي. وبهذه الطريقة، تعيق بنود مرسوم العمل المساواة بين الجنسين ليس فقط للعمّال المنزليين المهاجرين وإنما أيضاً لجميع النساء والرجال في لبنان.

وتعترف وزارة العمل ضمناً بأنّ هذا النظام يوّلّد حالات استضعاف مبنية على النوع الاجتماعي وذلك من خلال منع الذكور العزّب المقيمين لوحدهم من استقدام عمّال منزليين مهاجرين. ويبرهن هذا الحظر بأنّ وزارة العمل تفهم بأنّ إرغام مجموعة بأسرها من العاملات على الإقامة مع أصحاب العمل يُعرضهنّ لخطر الاستغلال. ولكن القيد يُقلل من فهم نطاق هذا الخطر وأسبابه وحدوده. فالمخاطر التي قد يواجهها عامل منزلي مهاجر في منزلٍ لوحده مع مستخدم ذكر أعزب هي نفسها التي يواجهها عامل منزلي مهاجر مقيم مع عائلة أو ثنائي أو امرأة عازبة كما اتضح من حالات الاستغلال المتنامية - بما في ذلك تفشي حالات التحرش والاعتداء الجنسي³⁵ - والمستمرّة في الصناعة على الرغم من القيود المفروضة على الاستقدام. فالمخاطر ناشئة عن واجب المساكنة وعن التمييز المعاقب عليه رسمياً والراسخ في اللوائح بشأن الأجور والإقامة الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام ووزارة العمل وهي لوائح تصادق ضمناً على القوالب النمطيّة المراعية للنوع الاجتماعي والتي تُسهّم في حالات الاستغلال.

32 المرجع نفسه.

33 الأمن العام. كيفة الحصول على عامل في الخدمة المنزليّة. <http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/23>، بعد الاطلاع عليه بتاريخ 19 شباط/فبراير 2019.

34 عاملة في الخدمة المنزليّة "ذكر" 400.000 ل.ل - "عاملة في الخدمة المنزليّة" أنثى - 300.000 ل.ل.

35 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection - How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers#> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19، إنّ حالات الاستغلال الثلاث التي توثّقها هيومن رايتس ووتش في هذا التقرير ارتكبتها رجال متزوّجون يقيمون في المنزل مع أفراد آخرين من الأسرة ذكوراً وإناثاً.

وتستمر في هذه الصناعة الممارسات غير الرسمية للتمييز العنصري. فمن الشائع لوكالات الاستقدام أن تفرض مبالغ متميزة لاستقدام العمّال المنزليين المهاجرين ومن الشائع أن تتفاوت الأجور بالاستناد إلى عرق العامل أو جنسيته³⁶. على سبيل المثال، كشف مسح بأن نسبة 80% من العمّال المنزليين المهاجرين من بنغلادش يتقاضون 200 دولار أمريكي أو أقل في الشهر في حين أنّ نسبة 40% من الفيليبينيات يتقاضين 400\$ أمريكي أو أكثر في الشهر³⁷. وأكثر من ربع (25%) الاثيوبيين يتقاضون 150 دولار أمريكي فقط في الشهر³⁸.

يتم تبرير هذه الفروقات بحجة التفاوت في مستويات التحصيل العلمي في دول المنشأ - حيث يُعتبر العمّال القادمون من الفيليبين الأكثر تعلماً على سبيل المثال. ولكن هذه المبررات مبنية على القوالب النمطية - فوكالات الاستقدام لا تفرض رسماً أعلى العمّال المتعلمين بل تفرض بدلاً أعلى على فئة شعبية تعتبر بصورة إجمالية على أنّها أكثر تعلماً.

وعلى صعيد آخر، يُعزى التفاوت في الأجور إلى سياسات دول المنشأ. فلقد فرضت الفيليبين حداً أدنى يضمن اسمياً للمواطنين العاملين كعمّال منزليين مهاجرين تقاضي أجر شهري بقيمة 400 دولار أمريكي. ولكن نسبة 37% من الفيليبينيين يتقاضون الحد الأدنى للأجور مما يلفت إلى قصور في تطبيق ضمانات الأجر التعاقدية. ولم تفرض دول منشأ أخرى معايير الحد الأدنى من الأجور³⁹.

تُسبب هذه المقاربة المجترأة إلى الأجور تمييزاً وسط الصناعة. فمواطنو الدول الأقل نفوذاً - العاجزة عن التفاوض بشأن حدّ أدنى للأجور وفرضه - يتقاضون أجوراً دون المعيارية مقابل العمل نفسه نتيجة ضعف القوة التفاوضية في البلد الأم. يؤدي التمايز في الرسوم إلى فرض قوالب نمطية حول قيمة العمّال أو نوعيتهم مما يولّد سوق عمل تعتمد فيه الأجور على العرق أو الجنسية بدلاً من الخدمات.

وتتسلل القوالب النمطية العرقية والجنسية إلى هذا القطاع ولو بشكل غير رسمي. وتتراوح هذه القوالب النمطية بطرق لا تُحصى ولا تُعدّ بين الاستغلال الشفهي⁴⁰ المبني على الجنس والقيود المفروضة على الإقامة والمبنية على موجة من "التهديدات الأمنية"⁴¹ فمصادرة جوازات السفر بحجة أنّ العمّال قد يفقدون أرواقهم الثبوتية⁴² إلى المزاعم العرضية وغير المبنية على قاعدة راسخة وهي تعني بأنّه في حال منح العمّال حرية التنقل فسوف ينخرطون في الدعارة.⁴³

يُشكّل التمييز المبني على العرق والجنس انتهاكاً بذاته وهو يُسهم فعلياً في العديد من الانتهاكات الأخرى التي يواجهها العمّال. وتتضمن هذه الانتهاكات التحرش الجنسي والاعتداء الذي يُمارسه أصحاب العمل ووكالات الاستقدام والسلطات. وفي مسح أجرته منظمة العمل الدولية، خلصت الأخيرة إلى أنّ نسبة 2% من العمّال أبلغوا عن تعرّضهم لاستغلال جنسي على يد صاحب العمل في حين أنّ نسبة 1% أفادت بأنّها أرغمت على تقديم خدمات جنسية⁴⁴.

36 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" - A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon - ILO (2016)، ص. 19 و20

الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

37 المرجع نفسه.

38 المرجع نفسه.

39 المرجع نفسه، ص. 19.

40 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection - How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*

الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers>

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19. وجاء في التقرير أنّ "عاملة فيلبينية أخبرت هيومن رايتس واتش بأنّ "المدام قالت لها شرموطة أي عاهرة لأنّها لم تُنظّف الخزائن جيّداً"

41 اجتماع تشاوري بين ألف والمديرية العامة للأمن العام (16 تشرين الأول/أكتوبر 2018)

42 اجتماع تشاوري بين ألف وسفارات وقنصليات دول المنشأ (12 تشرين الأول/أكتوبر 2018)

43 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018) (تلخيص وجهة نظر المديرية العامة للأمن العام).

44 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" - A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon - ILO (2016)، ص. 31.

الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

ولكنّ منظمة العمل الدوليّة تفيد بأنّه "من المرجّح أن تكون النسبة أعلى فعلياً لأنّه نادراً ما يتمّ التبليغ عن مثل هذه الاعتداءات"⁴⁵. وفي مسوحٍ أخرى، أبلغت نسبة 11% من العمّال عن تعرّضها للتحرّش الجنسي على يد صاحب العمل بما في ذلك اللمس الجنسي والإرغام على مشاهدة أفلام إباحيّة"⁴⁶. نادراً ما يتمّ التبليغ عن حالات الاغتصاب بسبب الوصمة والسيطرة التي يُمارسها أصحاب العمل على العمّال ولكنّ هيومن رايتس واتش وثّقت على الأقلّ ثلاث حالات من الاغتصاب في مقابلات أجريت عام 2010⁴⁷.

أمّا ضعف البيئة السياسيّة والأمنيّة فيُعزّض العمّال المنزليين المهاجرين لخطر الاستغلال الجنسي التلقائي خارج مكان العمل. ويصبح العمّال الذين يسعون إلى الخروج من ظروف العمل الاستغلاليّة معرّضين عندما يخسرون الإقامة القانونيّة وتستغل المنظمات الجرميّة هذا الاستضعاف لزجّ العمّال المتجر بهم في تجارة الجنس⁴⁸. تترجم العنصريّة في هذا المجال تفاوتاً في "الأسعار". شرح أحد المتجرين في مقابلةٍ ما يلي "دعوني أشرح لكم كيف تجري الأمور... تتراوح الأسعار بين 30\$ للفلبينية و20\$ للإثيوبيّة. تدفعون لي المبلغ وأجري الاتصال"⁴⁹.

45 المرجع نفسه.

46 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers> تمّ الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

47 المرجع نفسه.

48 المرجع: Nashed, M، 17 أيار/مايو 2014، *To be Raped or To Become a Prostitute in Beirut*، Vice News، الموقع الإلكتروني:

https://news.vice.com/en_us/article/59aj7z/to-be-raped-or-to-become-a-prostitute-in-beirut تمّ الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

نقلًا عن سائق سيارّة أجرة يُقلّ ضحايا الاتجار بالبشر بين المتجر و"الشاري": "بعض الفتيات الأجنبيّات كنّ مرغمن على ذلك... فحتّى لو لم تكن ترغب الفتاة في ممارسة الجنس فما عساها تفعل؟ تهرع إلى الشرطة؟

49 المرجع نفسه.

أصحاب عمل مرهقون ودولة واهنة

باختصار، يُسهم إطار العمل الإداري والقانوني في استضعاف العمّال المنزليين المهاجرين في سبلٍ عديدة. ولكنّ الضرر لا يقتصر على العمّال. فأصحاب العمل والدولة معرّضون بدورهم لمخاطر متنامية نتيجة هذا النظام.

أصحاب العمل

بموجب نظام الكفالة بصيغته الحاليّة، يُسدد أصحاب العمل رسماً باهظاً لوكالات الاستقدام بهدف توظيف عامل مهاجر من دون مقابلة أو تبادل معلومات أساسيّة مع العامل. وما أن يقع الاختيار على عامل حتّى تبدأ مرحلة تجرّيبية لمُدّة ثلاث أشهر لا يجوز بعدها لأيّ من صاحب العمل أو العامل تعديل علاقة الاستخدام في خلال السنة التعاقدية التالية. ويُسيء غياب الليونة هذا في الفعاليّة وتكون نتيجته حالات استغلال: منها عدم القدرة على تغيير العقد في حال تدهور العلاقة، ومصادرة أصحاب العمل جواز سفر العامل وقيده أو احتجازه في المنزل بهدف "حماية استثمارهم" نتيجة تسديد رسوم استقدام باهظة.

أمّا الربط بين عقد الاستخدام والوضع القانوني للمهاجر فينقل مسؤوليّات الدولة لجهة إدارة تدفّق العمّال ووجودهم في الدولة - ويُلقي بها على عاتق المواطنين الأفراد. يتحمّل أصحاب العمل بصفتهم الكفيل مسؤوليّة كلّ ناحية من نواحي رفاه العامل من السكن إلى الرعاية الطبيّة. ويعتقد العديد من أصحاب العمل عن غير وجه حقّ بأنّ أيّ فعل جرمي يرتكبه العامل المنزلي المهاجر يُنسب قانوناً إلى صاحب العمل الذي يُمكن التحقيق معه وتغريمه عن أخطاء العامل⁵⁰. ومع أنّ هذا الانطباع بالمسؤوليّة القانونيّة ليس صحيحاً، إلّا أنّه يُمكن التحقيق مع أصحاب العمل واستجوابهم في حال ارتكب العامل جريمة⁵¹. تكشف مقابلات أجرتها منظمة العمل الدوليّة مع مستخدمين لبنانيّين بأنّ الثلث تقريباً (29.9%) من أصحاب العمل يجدون هذا العبء كبيراً.⁵² سرّح أحد أصحاب العمل ما يلي "ليس نظام الكفالة مناسباً للمستخدم لكونه يُلقى المسؤوليّة على عاتقه. وهذه مسؤوليّة كبيرة. نحن نتحدّث عن الاهتمام بكائن بشري"⁵³.

ولا شكّ في أنّ سوء توزيع المسؤوليّة على غرار العقود الصارمة يُشكل خير مشجع على الاستغلال. وحيث يسعى أصحاب العمل إلى الحدّ من قدرتهم فهم يلقون التشجيع على تقييد حريّة تحرّك العمّال. ويتحمّل أصحاب العمل مسؤوليّة قرارات الهجرة الوافدة: في حال قرر صاحب العمل انتهاك العقد، يفقد العامل وضع الإقامة القانوني. وعليه، تُناط بأصحاب العمل مهمّة إدارة أسرهم وإنّما أيضاً سياسة الهجرة في لبنان.

الدولة اللبنانيّة

تُعاني الدولة اللبنانيّة بدورها من سوء توزيع المسؤوليّة. فعوضاً عن وضع سياسة هجرة موحّدة، تجد الدولة نفسها أمام هجرة غير منسّقة أو منسّقة مبنية على قرارات الاستخدام التي يتخذها الأفراد. على سبيل المثال، حتّى في حالات الاستغلال الفاضح، لا يسع المديرية العامة التصرّف إزاء ضرورة أن يُعطي صاحب العمل الأوّل (مرتكب الاستغلال) الإذن لكي يوضع العامل بعهدة صاحب عملٍ آخر. ويعني هذا النظام الفوضوي أنّ الدولة لا تستطيع أن تُخطط لتدفقات الهجرة أو حتّى تؤثر فيها؛ فهي تنازلت عن هذه الصلاحيّة لصالح المستخدمين الأفراد. أمّا قصور المعلومات والفساد في نظام التوظيف فيُضعف الدولة حيث يلجأ أصحاب العمل إلى مستندات مزوّرة ويتكرونها مسارات سفر

50 المرجع: *Intertwined: A Study of Employers of Migrant Domestic Workers in Lebanon*، ILO (2016)، ص. 39، الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

51 اجتماع تشاوري بين ألف والخيرة القانونيّة لارا سعادة (8 آب/أغسطس 2017).

52 المرجع: *A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon - "Intertwined: The Workers' Side"*، ILO (2016)، ص. 25، الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

53 المرجع نفسه.

زائفة ويُسدون الرشاوى ويُضللون العمّال ويُنجرون بهم للتحايل على الحظر على الدخول الذي تفرضه دول المنشأ⁵⁴. يُسقط هذا الفساد الشرعيّ عن الدولة ويقصر من حكم القانون.

نتيجةً لذلك، لا تستطيع الدولة منطقياً معرفة من يدخل الأراضي أو يخرج منها أو لأي سبب. وهي لا تستطيع التخطيط لتدفقات الهجرة، أو تقديم الحماية للعمّال أو المستخدمين أو حتّى التفاوض مع الدول الأجنبية في ما يتعلّق بمعاملة رعاياها في لبنان. لا تستطيع الدولة أداء موجباتها كدولة طالما أنّ هذا النظام المجزأ لا يزال قائماً.

ويرى أنصار نظام الكفالة بأنّ الأخير ضروري لحماية الأمن القومي. وهم يزعمون بأنّ تعيين أصحاب العمل بصفة جهات رعاية قانونيّة للعمّال يُحفّزهم على التحكّم بسلوك العمّال ويمنح الدولة نقطة اتصال بمواطن لكلّ عاملٍ مهاجرٍ في الدولة.

ولكنّ النظام لا يعمل ببساطةٍ بشكلٍ جيّد. فالأمن القوميّ منتهك وغير محسّن وتُناط قرارات الهجرة بالمواطنين الأفراد. أمّا انطباع صاحب العمل بأنّه يتحمّل المسؤولية القانونيّة عن العامل فيزيد من سيطرة صاحب العمل مما يؤدي مباشرةً إلى انتهاكات حقوق الإنسان مثل احتجاز العمّال داخل المنزل. وترغم هذه الممارسة بدورها العمّال المنزليين المهاجرين على اتخاذ تدابير يائسة لحماية حقوقهم من خلال "الهرب". وكما جاء أعلاه، يعني واجب المساكنة أنّ العمّال المنزليين المهاجرين الذين يُغادرون منازل أصحاب العمل ولو للهرب من الظروف الاستغلاليّة – يفقدون صفة الإقامة الرسميّة وبما أنّ العديد من أصحاب العمل يُصادرون جوازات السفر، يجد العمّال أنفسهم من دون مستندات ثبوتية.

وفي هذا الوضع الذي يفقر فيه العمّال فاقدو الأوراق الثبوتية إلى سبيلٍ لتنظيم وضعهم، تتنامى مخاطر الأمن القوميّ وتقوّض سياسات العمل الوطنيّة. يُرغم العمّال على اعتماد آلياتٍ تكيف في الأزمات من أجل البقاء. وفي الاجتماعات التشاوريّة، اعترفت وزارة العمل بهذا النسق لافتةً إلى أنّ العديد من العمّال يقعون في البلد من دون أوراق ثبوتية ويعملون في القطاع غير النظامي إلى حين يجمعون المال لتسديد الغرامات التي تراكمت عليهم نتيجة وضعهم غير القانوني⁵⁵. ويصبح هؤلاء العمّال معرّضين للاتجار بالبشر والدعارة القسريّة وسائر أشكال الاستغلال ولا سبيل للدولة لرصد سلوكهم أو تنظيمه. باختصار، يولّد الرابط بين وضع الهجرة الوافدة وصاحب العمل الوضع الذي تُريد وكالات الأمن القوميّ تفاديه.

54 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*, الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers#> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

55 ألف، اجتماع تشاوري مع وزارة العمل بتاريخ 10 تشرين الأوّل/أكتوبر 2018.

الموجبات القانونية

تعيق المنظومة القانونية وممارسات العمل والسلوكيات غير النظامية أعلاه موجبات لبنان الدولية والدستورية والقانونية المحلية. وتُسيء الانتهاكات العنصرية والتمييزية لهذه الموجبات إلى سمعة لبنان الدولية وتُضعف سلطة الدولة. أما الإصلاحات القانونية والممارسات والسلوكيات فهي ضرورية إذا أراد لبنان أن يرتقي إلى حجم التزاماته.

القانون الدولي

لبنان بلدٌ طرف في العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية التي تحمي حقوق الأفراد المتواجدين على أرضه. ومن الاتفاقيات الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة (سيداو) والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ناهيك عن الاتفاقيتين رقم 105 و111 من منظمة العمل الدولية اللتان تعنيان إلغاء العمل الجبري والتمييز في الاستخدام والمهنة تبعاً.

يتعهد لبنان بموجب هذه الصكوك حماية الحياة والحريات والأمن⁵⁶ والكرامة⁵⁷ والوصول إلى العدالة⁵⁸ وحرية التنقل⁵⁹ وحرية العمل الطوعي ومنع العمل القسري⁶⁰ والحق في التجمع النقابي⁶¹ والحرية من التمييز على أساس الجنس أو العرق⁶².

وفي خلال الاستعراض الدوري الشامل الذي استطلع حديثاً أمثال لبنان لالتزامات حقوق الإنسان، جرى التعامل مع العديد من التوصيات المتصلة بالظروف التي يواجهها العاملون المنزليون المهاجرون في لبنان. وحثّ شركاء دوليون لبنان على المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم⁶³، ناهيك عن عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تحمي حقوق العمال والحق النقابي⁶⁴. وأوصت الدول لبنان بزيادة جهود القضاء على التمييز المبني على النوع الاجتماعي⁶⁵ والتوقيف التعسفي وسوء معاملة المهاجرين⁶⁶ والاتجار بالبشر⁶⁷ وتحسين ظروف العمل⁶⁸. وأوصى كلٌّ من الدنمرك والزريرج وفرنسا صراحةً بالقضاء على نظام الكفالة وحثت الولايات المتحدة لبنان على توسيع نطاق الحماية في قانون العمل بحيث يشمل العمال المنزليين وسائر العمال على السواء وإصلاح

56 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 3؛ العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، المواد 6 و9 و11 (لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدي).

57 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 1؛ العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المادة 17.

58 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المواد 6 و7 و8 و9 و10؛ العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المادة (3) والمادة 14.

59 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 9؛ العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المواد 9 و12 و13.

60 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادتان 4 و23؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المادة 8؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادتان 6 و7؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105.

61 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المادة 22؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة 8.

62 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المواد 2، 7 و23؛ اتفاقية سيذاو المواد 2 و3 و11؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المواد (1) 2، 3 و26؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادتان (2) 2 و3؛ اتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ICERD المادة 2؛ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111.

63 الاستعراض الدوري الشامل، توصيات قاعدة البيانات من: https://www.upr-info.org/database/index.php?limit=0&f_SUR=94&f_SMR=All&order=&orde_rDir=ASC&orderP=true&f_Issue=All&searchReco=&resultMax=300&response=&action_type=&session=&SuRRgrp=&SuROrg=&SMRRgrp=&SMROrg&pledges=RecoOnly بعد الاطلاع عليها بتاريخ 19 شباط/فبراير 2019 (توصية من السنغال وهندوراس، ومدغشقر وسيبيراليون، والفلبين، والأوروغواي).

64 المرجع نفسه، (توصية من الفلبين والسويد)

65 المرجع نفسه، توصية من إيطاليا، لاغوس، باكستان، الأوروغواي، صربيا، شيلي، جيبوتي، كرواتيا، سنغافورة، الجزائر، اسبانيا، كوريا الجنوبية، اسبانيا، النرويج، الجزائر، البحرين، سوريا والولايات المتحدة).

66 المرجع نفسه، (توصية من غانا وإلكوادور)

67 المرجع نفسه، (توصية من استراليا واليونان والأردن وقطر ومولدوفا وروسيا ونيكاراغوا وإيران والبحرين والأردن وسريلنكا)

68 المرجع نفسه، (توصية من مدغشقر ونيجيريا والعراق والمملكة العربية السعودية)

نظام الكفالة لمنح تأشيرة الدخول بحيث يتمكن العمّال من إنهاء العمل من دون موافقة الكفيل⁶⁹. وبدورها حتّت فرنسا لبنان على "توسيع نطاق الحماية الممنوحة في قانون العمل للعمّال المنزليين والحرص على ألاّ تدفعهم القواعد المتصلة بالحقّ في البقاء إلى التواجد في وضع يعتمدون فيه على المستخدمين"⁷⁰. وأوصى آخرون بما في ذلك الدول المصدّرة للعمّال المنزليين المهاجرين، بأن يحسّن لبنان الوضع القانوني للعمّال المهاجرين سيّما العمّال المنزليين المهاجرين.⁷¹ وتتضمن هذه التوصيات التزامات لبنان في القانون الدولي بحسب ما هي مطبّقة على العمّال المنزليين المهاجرين - ومواطن الخلل في تطبيق لبنان للالتزامات التي قطعها.

القانون الدستوري

يلحظ الدستور اللبنانيّ صراحةً بأنّ القانون الدولي هو بمثابة قانون محليّ ملزم: "لبنان ... عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتمزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء"⁷².

ويؤكّد الدستور على مبادئ العدالة وحقوق الإنسان والحريّات. "الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يحبس أو يوقف إلاّ وفقاً لحكم القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعيين عقوبة إلاّ بمقتضى القانون"⁷³. ويضمن القانون حرية إبداء الرأي وتأليف الجمعيات⁷⁴. تنطبق هذه الضمانات على الجميع وليس فقط على المواطنين اللبنانيين.

عام 2014، طبّق قاضي الأمور المستعجلة صراحةً هذه الضمانات الدستورية على قضية تعرّض فيها عامل منزلي مهاجر للاستغلال على يد المستخدم⁷⁵. وأمر القاضي صاحب العمل الذي صادر جواز سفر العامل المنزلي المهاجر بإعادة المستند على الفور. وذكر القاضي التزام لبنان الدستوري بالصكوك القانونية الدولية بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري - وهي مبادئ دستورية تلحظ الحرية وتمنع أي قيد يفرض على الحركة ما خلا ما ينصّ عليه القانون⁷⁶. لفت القاضي إلى أنّه في هذه الحالة وفي حالات مماثلة، صادر صاحب العمل، وهو ليس هيئة رسمية، جواز سفر العامل المنزلي المهاجر بهدف صريح يتمثل بتقييد حركة العامل. وخلص القاضي إلى كون هذه الممارسة تُشكّل انتهاكاً لنصّ الدستور مشيراً إلى أنّ "أي قيد يفرض على الحركة لا يمكن أن يتم إلاّ في حالات استثنائية، بما يتماشى مع النصّ القانوني من جانب هيئة عامة وإشراف هيئة قانونية"⁷⁷.

باختصار لدى الدولة اللبنانية واجب دستوري في احترام وضمّان حقوق جميع الأشخاص المتواجدين على الأراضي اللبنانية بما في ذلك العمّال المنزليين المهاجرين بما يتماشى مع القانون الدولي لحقوق الإنسان والضمانات الدستورية. ولدى الدولة واجب إضافي بضمان المساءلة عن الانتهاكات.

69 المرجع نفسه.

70 المرجع نفسه.

71 المرجع نفسه. (توصية من النمسا وبنغلادش وكينيا وألبانيا وسريلانكا والسنغال والفلبين وإيران والبرازيل والجزائر والنرويج وبولندا وكندا وفرنسا).

72 الدستور اللبناني، الفقرة 2 من الديباجة. مراجعة قرار المحكمة الدستورية رقم 2001/2 الصادر بتاريخ 10 أيار/مايو 2001. استئناف نازه منصور المادة 1 من القانون رقم 296 لعام 2001، متوفّر على الموقع الإلكتروني: <http://www.cc.gov.lb/node/2584>

73 المادة 8 من الدستور اللبناني.

74 المرجع نفسه المادة 13 "حرية إبداء الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلّها مكفولة ضمن دائرة القانون".

75 المرجع: جاد معلوف، قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، 14 آب/أغسطس 2014، حكم بشأن جواز سفر صادر باسم الشعب اللبناني، الموقع الإلكتروني: <http://legal-agenda.com/en/article.php?id=640&folder=articles&lang=en#.U-ypwaNacRQ> تمّ الإطلاع عليه بتاريخ 2019/03/19.

76 المرجع نفسه.

77 المرجع نفسه، مراجعة الدستور اللبناني، المادة 8.

القانون المحلي

بالإضافة إلى التزامات لبنان حيال القانون الدولي والتي باتت راسخة في الدستور، تُشكّل المعاملة الحاليّة التي يلقاها العمّال المنزليون المهاجرون مخالفةً للقوانين المحليّة الجزائيّة والمدنيّة. فهذه القوانين تنصّ على منع الاعتداء الجسدي بما في ذلك الاعتداء المسبب للوفاة (المواد 550 و554 و559). تجرّم قوانين أخرى الاعتداءات الجنسيّة (المادتان 503 و506) والدعارة القسريّة (المادتان 525 و526). ابتداءً من العام 2011، منع لبنان صراحةً الاتجار بالبشر (القانون رقم 164 بتاريخ 42 آب/أغسطس، 2011، المادة 586(8)). يعفي هذا القانون ضحايا الاتجار بالبشر من العقوبات الناتجة عن الإقامة غير القانونيّة ويمنع بالتالي ترحيل العمّال الذين وقعوا ضحيّة الاتجار. ولدى لبنان قوانين محددة لتجريم "إساءة الأمانة" أو "استغلال الثقة" (المادة 670 - 673) والذي ينطبق على حجز الرواتب أو جوازات السفر. ومع أنّ العمّال المنزليين مستبعدين من قانون العمل، أفاد مجلس العمل التحكيمي بأنّه يتمتع باختصاص البتّ في النزاعات التعاقدية والتي تشمل العمّال المنزليين بما في ذلك عدم تسديد الأجور⁷⁸.

تنطبق هذه القوانين على النحو نفسه على مستخدمي العمّال المنزليين المهاجرين كما على أي شخص في لبنان ولدى المحاكم الجزائيّة والمدنيّة كما لدى مجلس العمل التحكيمي اختصاص البتّ في الانتهاكات. ولكنّ القوانين تتعرّض لانتهاكٍ تلقائيّ في سياق العمل المنزلي كما جاء في الجزئيّة المعنونة الخلفيّة. والفشل في إنفاذ القوانين المحليّة ينتقص من حكم القانون بصورة عامة. ومن مصلحة المواطنين اللبنانيين والسكان بأن يمثل كلّ من الشرطة والمحاكم وأصحاب العمل للقانون بصيغته المكتوبة.

78 مجلس العمل التحكيمي لمحافظة جبل لبنان، دعوى رُفعت بتاريخ 10 آذار/مارس 2006، شاندارواتي مقابل ر.أ.ز، قرار رقم 2008/261 صادر بتاريخ 16 آذار/مارس 2008.

المرجع: ILO، Nasri, A. & Tannous, W. (2014)، *Access to Justice for Migrant Domestic Workers in Lebanon*. الموقع الإلكتروني: <http://www.labor.gov.lb/Temp/Files/574b61dd-1233-4507-9da1-d4a3e3a6129a.pdf> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

المرجع: "Intertwined: The Workers' Side"، ILO (2016)، ص. 17. الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

الإصلاحات

إصلاح القانون

إنّ الفئة الأولى من الإصلاحات التي يوصي بها إطار العمل هذا هي قانونيّة الطابع. فعلى الرغم من حظر العديد من القوانين الدوليّة والدستوريّة والمحليّة للاستغلال (كما جاء أعلاه)، يبقى أنّ بعض القوانين أعجز من حماية العمّال وتولّد الظروف للإفلات من العقاب عن الانتهاكات. وسوف يستوجب الإصلاح إدخال تغييرات على هذه القوانين والسياسات.

فصل الإقامة عن العقد

كما جاء أعلاه، إنّ الربط بين الإقامة القانونيّة للعامل المنزلي المهاجر بصاحب العمل يولّد طيفاً واسعاً من حالات الاستغلال، ويُرهب أصحاب العمل، ويضعف الدولة. أمّا الإصلاح الوحيد الضروري فهو الفصل بين الإقامة القانونيّة وصاحب العمل الفرد. يقترح إطار العمل بأن تُزيل المديرية العامّة للأمن العام ووزارة العمل موجب الكفالة من اللوائح التي ترعى التقدم بطلب الحصول على تأشيرة وإقامة ورخصة عمل للعمّال المنزليين المهاجرين.

كما جاء في فقرة الكفالة أعلاه، تستوجب المديرية العامّة للأمن العام ووزارة العمل في طلب الحصول على تأشيرة أو رخصة إقامة أو عمل أن يُحدد العامل "طرفاً مهتماً" أو كفيلاً. وهذا الموجب هو الذي يُقيم الرابط القانوني والإداري بين صاحب العمل والوضع القانوني للعامل.

يوصي إطار العمل هذا بإزالة هذا الرابط. وبموجب الإصلاح المقترح، لا يتم تعيين كفيل في رخصة العمل أو تأشيرة الدخول أو رخصة الإقامة بل تُراجع المديرية العامّة للأمن العام مستندات العامل المنزلي المهاجر قبل وصوله إلى لبنان للتحقق من الجانب الأمني (ولمؤشرات متصلة بالاتجار بالبشر). وبدورها تنظر وزارة العمل في طلب العامل المنزلي المهاجر للوقوف عند مطابقته لسياسات العمل الوطنيّة بما في ذلك الحرص على استخدام عقد العمل الموحد وتنظيم سير العمل في الدولة. ويجب على طلبات تأشيرة الدخول أن تُشير ببساطة إلى كون العامل المنزلي المهاجر المحتمل موظفاً والجهة التي توظفه ناهيك عن مكتب الاستقدام (في حال وجوده) الذي يُسهّل الاستقدام. ويجب أن يرد اسم صاحب العمل في طلب تأشيرة الدخول من أجل تسهيل عمليّة المتابعة من جانب المديرية العامّة للأمن العام ووزارة العمل. ولكن لا الإقامة ولا رخصة العمل يجب أن تكونا متصلتين بصاحب العمل الفرد كما لا يجب عليهما أن تلحظا بأن يبقى العامل مع صاحب العمل نفسه لكي يحصل على رخصة أو يقوم بتجديدها.

تتزامن تأشيرة الدخول لمدة ثلاثة أشهر مع فترة الاستخدام التجريبية: في تلك الفترة، يُمكن لصاحب العمل أو للعامل إنهاء العقد لأي سبب من دون أن تترتب على الإنهاء أي تبعات. وعند انقضاء مدّة التأشيرة البالغة ثلاثة أشهر، يُمكن للمستخدم أن يتقدّم بطلب الحصول على رخصة إقامة لمدة سنة في حال أراد البقاء في لبنان مع صاحب العمل نفسه. وإلاً فسيتمكّن من البحث عن مستخدمٍ آخر في لبنان (مراجعة أدناه، تطبيق فترة السماح) أو العودة إلى بلد

المنشأ. يجب أن يخضع إنهاء العقد الأساسي الذي يلي الفترة التجريبية ومدتها ثلاثة أشهر للتحكيم من خلال مجلس العمل التحكيمي (مراجعة أدناه، إصلاح آلية تسوية النزاعات).

أمّا الفارق الفعلي بين النظام المقترح والنظام الحالي فهو أنّ علاقة العامل بصاحب العمل ستكون تعاقدية حصراً. ولن يكون وضع العامل المهاجر الوافد رهن العقد المبرم مع صاحب العمل الفرد.

وسيعيد هذا الإصلاح التوازن إلى العلاقة بين العامل وصاحب العمل والدولة. وسوف يعرف أصحاب العمل بأنهم لا يتحملون مسؤولية قانونية غير محدودة عن أفعال عمّالهم ولن يُطلب منهم إدارة سياسات العمل والهجرة والتي يُفترض أن تلقى على كاهل الدولة. لن يكون الوضع القانوني لإقامة العامل المنزلي المهاجر مرتبطاً بعد اليوم بصاحب العمل مما يسمح للعمّال بأن يُخرجوا أنفسهم من ظروف استغلالية من دون خوفٍ من الترحيل أو الملاحقة. سوف يتم التعامل مع انتهاكات عقد العمل على النحو التالي: انتهاك العقد، يُقابل بالحل التعاقدى المناسب (مراجعة أدناه، إصلاح آلية تسوية النزاعات). وأخيراً، وبموجب النظام الذي تمّ إصلاحه، يتم تمكين المديرية العامة للأمن العام ووزارة العمل من تنظيم وضبط وجود الأجانب في لبنان والمحافظة على صلاحيّات الدولة بدلاً من إحالتها إلى أصحاب العمل الأفراد.

تطبيق فترة السماح

حالياً، يعني الربط بين الإقامة وصاحب العمل أنّ أي انقطاع للاستخدام - مهما كان قصيراً وبصرف النظر عن الفترة المتبقية من رخصة الإقامة، سوف يُعطل الإقامة. يُسهم هذا النظام في إفلات أصحاب العمل من العقاب: رداً على أي نزاع، باستطاعة صاحب العمل ببساطة إنهاء الاستخدام وتعريض العامل السابق للاعتقال أو الترحيل. ويولد هذا الوضع حالة انعدامٍ للفعالية في سوق العمل: لا يُمكن للمستخدمين تحديد موقع العمّال ذوي الخبرة واستخدامهم لأنّ أي عامل (غير موظّف حالياً) يفقد تلقائياً الوضع القانوني ويتم ترحيله والإلقاء به على هامش المجتمع.

وبموجب إطار عمل الحماية المقترح، يتم فصل وضع الهجرة الخاص بالعامل المنزلي المهاجر عن المستخدم. ويعتمد وضع الهجرة على وضع الاستخدام: بهدف البقاء في البلد ضمن عنوان الهجرة الوافدة، يجب عموماً أن يكون العامل مستخدماً. ولكن لا بدّ من تخصيص فترة زمنية منطقية للعامل بحيث يتمكّن من إيجاد عملٍ جديد في الحالات التي تتغيّر فيها علاقة العمل بما في ذلك الحالات التي يُفسخ فيها العقد نتيجة الانتهاكات أو حالات الاستغلال.

وعليه، يوصي إطار عمل الحماية هذا بتخصيص فترة سماح مدتها شهر بين فترات توظيف العمّال المنزليين المهاجرين. وعند انتهاء العقد السابق، يجب على العامل تليخ وزارة العمل بإنهاء العقد وتحديث المعلومات الخاصة بمكان السكن لدى المديرية العامة للأمن العام عند الحاجة. وفي خلال فترة السماح، يبحث العامل الأجنبي المهاجر عن عملٍ جديد. وتبقى إقامته صالحة طوال فترة السماح مما يسمح له بالبحث عن عمل بحرية مطلقة ومن دون أن يخشى الترحيل. سوف يسمح هذا النظام للعمّال المنزليين المهاجرين من إخراج أنفسهم من الظروف الاستغلالية وسوف يُمكن العمّال المنزليين المهاجرين من الوصول إلى العدالة من خلال السماح لهم بالبقاء في الدولة بصورة قانونية والبحث عن وظيفة جديدة فيما يتمّ البتّ في النزاعات التعاقدية أو القانونية. ويصّب هذا النظام في صالح أصحاب العمل الذين سيتمكنون من الحصول على خدمات العمّال المنزليين المهاجرين ذوي الخبرة الموجودين أصلاً في لبنان عوضاً عن إرغامهم على بدء عملية الاستخدام من خاتة الصفر (وتسديد رسوم استخدام باهظة) في كلّ مرّة يبحثون فيها عن موظّفٍ جديد. وأخيراً، سوف تُضفي فترة السماح طابعاً رسمياً على عملية إعادة التوظيف التي تحصل أصلاً. فالعمّال المنزليون المهاجرون الذين يتكون صاحب العمل لأي سبب غالباً ما يبقون في لبنان ويعملون بصورة غير رسمية ومن دون مستندات مما يُعرضهم لخطر الاستغلال (مراجعة أعلاه، التمييز والعقبات أمام تحقيق العدالة). ففي خلال فترة السماح التي يُبلّغ فيها العمّال عن أنفسهم لدى المديرية العامة للأمن العام فيما يبحثون عن العمل، تستعيد الدولة سلطتها الإشرافية ورقابتها على هذه العملية غير المنظمة.

إصلاح آليّة تسوية النزاعات

يُسبب التأخير القضائي في زيادة حالات الإفلات من العقاب وانعدام الفعاليّة. وحتى أبسط النزاعات بين أصحاب العمل والعمّال يستغرق أشهراً أو سنوات قبل أن تتم معالجته اللهم إذا تمّت معالجته. وفي معظم الحالات تسقط هذه الدعاوى حيث يتم ترحيل العمّال - طوعاً أو قسراً - قبل صدور الحكم النهائي⁷⁹.

يوصي إطار العمل هذا بإحالة النزاعات أو انتهاكات العقد مثل عدم تسديد الأجور إلى مجلس العمل التحكيمي وهو كناية عن هيئة شبه قضائيّة مختصة بالنظر في نزاعات العمل على أنواعها. ويتمتع المجلس بالخبرة الضروريّة لفصّ نزاعات العمل والنزاعات التعاقدية بين العمّال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل بصورة فعّالة. عملياً، برهن مجلس العمل التحكيمي بأنّه يتمتع باختصاص للبتّ في نزاعات الأجور بين العمّال المنزليين - بما في ذلك المهاجرين - ومستخدميهم⁸⁰. ولكنّ سياسات الهجرة الوافدة والاعتقال تجتمع لكي تعيق وصول العمّال المنزليين المهاجرين إلى هذه الهيئة (مراجعة أعلاه، العقبات أمام تحقيق العدالة).

ومن أجل معالجة هذه القضايا، يوصي إطار العمل بأن تمتنع المديرية العامة للأمن العام عن ترحيل أي عامل متورّط في نزاع قانوني. في حال استلزمت القضية البتّ سريعاً في مكان إقامة العامل، أُحيلت إلى قاضي الأمور المستعجلة للنظر فيها⁸¹. وقضاة العجلة أثبتوا سابقاً قدرتهم على البتّ سريعاً في قضايا العمّال المنزليين المهاجرين مع الأخذ بالقوانين المحليّة والدوليّة⁸². ولا يجب في أي حال أن يكون الترحيل بديلاً عن إحقاق العدالة. ويجب إحالة نزاعات العمل والأجور العاديّة إلى مجلس العمل التحكيمي للبتّ فيها نظراً للخبرة التي يتمتع بها هذا المجلس.

أضف إلى ذلك أنّه يجب على المديرية العامة للأمن العام تعديل سياساتها المتصلة بالحصول على مشورة قانونية في حالات الاعتقال الإداري. أيّاً كان سبب الاعتقال، يكون الحقّ في التماس مشورة قانونية حقّاً أساسياً. ويجب أن يحظى كلّ شخص تمّ اعتقاله - وهو قيد الاحتجاز الجزائي، الإداري أو الحمائي - بفرصة الاتصال بمحامٍ. ويجب أن يُسمح للمحامين المتطوّعين بالاتصال بالمعتقلين لتقديم خدماتهم. ولهذه الغاية، يجب على المديرية العامة للأمن العام أن تُعدّ عمليّة تسمح للمحامين بدخول مراكز الاعتقال بهدف الاتصال بالعملاء غير الممثلين وتقديم خدماتهم لهم. ويجب على المديرية العامة أن تنسق مع مقدمي الخدمات القانونيّة بما في ذلك المنظمات غير الحكوميّة ونقابة المحامين في بيروت من أجل تعميم لائحة بأسماء المحامين المتطوّعين وأرقام الاتصال بهم بلغة يفهمها العمّال المنزليّون المهاجرون وتسمح لهم بالوصول إلى المعلومات.

أخيراً، إنّ حالات الاستغلال الأخرى التي يتعرّض لها العمّال المنزليّون المهاجرون بما في ذلك العنف الجنسي والاعتداء الجنسي أو التحرش والقيود المفروضة على حريّة التنقل والاتجار بالبشر تُشكّل كلّها انتهاكاً لقوانين حقوق الإنسان وقوانين الجزاء إضافةً إلى الأحكام التعاقدية. من الضروري أن يتم التعامل مع هذه الانتهاكات بالجدية التي تستحقّها. يجب التحقيق في هذه الدعاوى والبتّ بها بموجب القوانين الجزائية بما في ذلك الحظر المفروض على الاعتداء وعلى الاتجار بالبشر في القانون الجزائي.

79 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (16 أيلول/سبتمبر 2010)، *Without Protection – How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers*، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/report/2010/09/16/without-protection/how-lebanese-justice-system-fails-migrant-domestic-workers#> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

80 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side"، ILO (2016)، ص. 18 الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

81 مراجعة المواد 579-588 من قانون الأصول المحاكمات المدنيّة. متوفّر على الموقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=259950&lawid=244565> تمّ الإطلاع عليه بتاريخ (2019/02/19)

82 جاد معلوف، قاضي الأمور المستعجلة في بيروت (14 آب/أغسطس 2014)، حكم بشأن جواز سفر عامل منزلي باسم الشعب اللبناني، متوفّر على الموقع <http://legal-agenda.com/en/article.php?id=640&folder=articles&lang=en#.U-ypwaNacRQ> (تم الإطلاع عليه بتاريخ 19 آذار/مارس 2019).

مأسسة إجراءات التنازل وتسوية الأوضاع

يجب العمل فوراً على إدخال تغييرات إلى السياسات الإدارية. أولاً يجب على المديرية العامة للأمن العام تعديل السياسة التي تُعطي أصحاب العمل السلطة المطلقة لإعادة توظيف العمّال المنزليين المهاجرين الذين يُنهون عقدهم لأي سبب كان. في الوقت الراهن، يجب على العامل المنزلي المهاجر أن يلتزم موافقة صاحب العمل الأول بهدف إبرام عقد جديد مع صاحب العمل الثاني. ويستحيل التنازل عن هذا الموجب في أي ظرفٍ كان ولو اتضح أنّ صاحب العمل الأول انتهك العقد⁸³. ولكن في هذه الحالات، تكون علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل المنزلي المهاجر قد تدهورت إلى حدٍّ يحول دون إمكانية استمرار الاستخدام في منزل المستخدم. ولكنّ الموجب يمنح أصحاب العمل السيطرة على حياة العمّال وفي ظلّ السياسة الحالية لا يُمكن لأي كان ولا حتّى للمديرية العامة للأمن العام أن تسقط هذا الموجب. تحرم السياسة الدولية الموجبات الأساسية لتنظيم علاقات العمل.

وعليه، يجب مراجعة السياسة بحيث تتمكّن المديرية العامة للأمن العام من إسقاط شرط موافقة صاحب العمل الأول على نقل الكفالة في حالات الاستغلال المثبت أو انتهاكات العقد. ويجب تمكين المديرية العامة للأمن العام أو وزارة العمل من الموافقة على النقل إلى صاحب عملٍ جديد من دون موافقة صاحب العمل السابق في حالات الاستغلال وانتهاك العقد أو الإجراءات القانونية المتواصلة.

أمّا التغيير السياسي الثاني الذي يُمكن أن يحصل فوراً بناءً على تصرف المديرية العامة للأمن العام فهو تسوية وضع آلاف العمّال الذين انتهت معاملاتهم القانونية أو تمّ سحبها أو فقدانها. وطالما أنّ هؤلاء العمّال غير موثقين، لا تستطيع الدولة تنظيم عملهم أو رصدتهم أو حمايتهم. وإنّ غياب أي آلية تنظيم يحرم سوق العمل هذه الفئة من العمّال المخضرمين. وعضواً عن الإفادة من العمّال الموجودين داخل الدولة، يُجبر العمّال على استقدام عمّال عديمي الخبرة من الخارج وتسيّد رسوم استقدام باهظة ومواجهة خطر عدم التطابق بين صاحب العمل والعامل أو توظيف عمّال غير موثقين بواسطة قنوات سرّية أو غير قانونية.

يجب على المديرية توفير حلٍّ فوري لتسوية وضع هؤلاء العمّال ومعظمهم يعمل بشكل غير نظامي. ويجب أن تحدّ عمليّة التسوية هذه درجة استضعاف العمّال غير الموثقين وأن تحسّن الوضع الأمني ولوائح العمل. ويجب أن تسمح أيضاً لأصحاب العمل باستخدام هؤلاء العمّال ذوي الخبرة محلياً وقانونياً عوضاً عن متابعة استقدام عمّال جدد إلى البلد.

الاعتراف بنقابة العمّال المنزليين المهاجرين

نشط العمّال في الدفاع عن حقوقهم وصولاً إلى إنشاء نقابة بدعوى من الاتحاد الوطني لنقابات العمّال والمستخدمين في لبنان FENASOL ومنظمة العمل الدولية. تقدّم العمّال بطلب من وزارة العمل للاعتراف بالنقابة في شهر كانون الأوّل/ديسمبر 2014 ولكنهم لم يحصلوا على أي جوابٍ رسمي. ولكنّ وزير العمل في تلك الحقبة سجعان قزّي قال إلى الصحفيين أنّ النقابة "غير قانونية"⁸⁴. أمّا وزير العمل الحالي فلم يُصدر أي بيان في ما يتعلّق بنقابة العمّال المنزليين المهاجرين.

83 لقاء تشاوري بين ألف والخيرة القانونية لارا سعادة (8 آب/أغسطس 2017). اجتماع تشاوري بين ألف والمديرية العامة للأمن العام (16 تشرين الأوّل/أكتوبر 2018)؛ الأمن العام. نقل الكفيل. الموقع الإلكتروني: <http://www.general-security.gov.lb/en/posts/170> (تمّ الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19).
"يجب أن يوفّق صاحب العمل السابق على تنازل وأن يوفّق صاحب العمل الجديد على تعهّد على أن يتّم الاثنان أمام كاتب عدل.
84 المرجع: هيومن رايتس ووتش، (10 آذار/مارس 2015)، Lebanon: Recognize Domestic Workers Union، الموقع الإلكتروني: <https://www.hrw.org/news/2015/03/10/lebanon-recognize-domestic-workers-union> تمّ الاطلاع عليه بتاريخ 2019/03/11.

وكما جاء أعلاه، يُستبعد العمّال المنزليّون المهاجرون كلياً من قانون العمل وبالتالي يُعانون قيوداً لجهة المشاركة في النقابات (مراجعة أعلاه، الاستبعاد من قانون العمل ونظام الكفالة). أضف إلى ذلك أنه بموجب التزامات لبنان الدوليّة، يتمتع العمّال بالحقّ في تشكيل النقابات⁸⁵.

يوصي إطار العمل بأن تعترف وزارة العمل بنقابة العمّال المنزليين المهاجرين وبإصدار الموافقة المناسبة للسماح للنقابة بالعمل على قدم المساواة مع النقابات الأخرى بالتعاون مع FENASOL. لا يطرح تشكيل النقابة أي خطر على الأمن أو على سائر العمّال؛ لا بل إنّ النقابة قادرة على تنظيم صفوف العمّال المنزليين المهاجرين والتنسيق بين المجتمعات كافّة مما يسمح لها بالتعامل مع الوزارات ووكالات الاستقدام وأصحاب العمل والمجتمع المدني بصورة فعّالة ومنتجة لإعلاء حقوق العمّال.

سنّ قانون عمل شامل

سوف يقتضي تطبيق الإصلاحات القانونيّة الأخرى مزيداً من الوقت. ولكنّ هذه التغييرات ضرورية من أجل تحويل الصناعة تحويلاً فعلياً يحمي العمّال وأصحاب العمل والدولة. وتتضمّن هذه التغييرات على المدى البعيد سنّ وتطبيق قانون عمل يُشكّل إطار عمل قانوني متين لقطاع العمّال المنزليين المهاجرين والقضاء على التمييز المعاقب عليه قانوناً.

يجب أن يتم تعديل قانون العمل بحيث يلحظ الوقائع التي يواجهها العمّال المنزليّون المهاجرون. ويجب على البرلمان أن يسنّ قانوناً وعلى الحكومة أن تطبّق قانوناً خاصاً يرضى العمّال المنزليين بما في ذلك العمّال المنزليين المهاجرين. ولعلّه من غير الممكن ضمّ هؤلاء إلى قانون العمل الحالي الذي يستوجب التدقيق في مكان العمل وهو في هذه الحالة منزل خاص. وبالتالي يجب سنّ قانون مّفصل بحسب خصوصيّات هذا النوع من العمل. وفي سنّ قانون من هذا النوع، لا يُتوقّع من لبنان أن يبتكر العجلة. بل عليه أن ينظر في تجارب العديد من الدول التي وجدت سبيلاً إلى تنظيم العمل المنزلي لحماية مصالح العمّال وأصحاب العمل والدولة. أمّا صياغة هذا القانون فعملية تعاونية على المدى الطويل وألف مستعدة للتعامل مع جميع الفعاليّات في وضع القانون.

وعلى الرغم من وجوب سنّ قانون عمل جديد على المدى الطويل إلا أنّ بعض العوامل التي يجب أن تكون واردة في القانون هي واضحة أصلاً. أولاً يجب على قانون عمل شامل أن يلحظ حدّاً أدنى موحد للأجور للعمّال المنزليين المهاجرين. وعادةً ما يكون الإعفاء الحالي من الحدّ الأدنى للأجور مبرراً اسمياً بواقع أنّ العمّال المنزليين المهاجرين يعيشون مع صاحب العمل مما يفترض أنّ كلفة السكن والطعام يجب أن تُحسم من الراتب. ولكنّ إعفاء العمّال المنزليين المهاجرين من موجب الحدّ الأدنى للأجور في لبنان يولّد سفيساء من الرواتب التمييزيّة (مراجعة أعلاه، التمييز). وجدير التنويه بأنّ السكن الذي يوفّره العديد من أصحاب العمل لا يستوفي الحدّ الأدنى من المعايير⁸⁶.

يجب أن يتضمّن قانون العمل الشامل حدّاً أدنى معيارياً من الأجور لجميع العمّال المنزليين المهاجرين بصرف النظر عن بلد المنشأ. يُمكن أن يكون الراتب دون الحدّ الأدنى المعياري للأجور في لبنان لكون السكن والمأكل مؤمّنين في الحالات التي يُقيم فيها العامل المنزلي المهاجر مع المستخدم. ولكنّ هذا الخفض لا يجب أن ينطبق إلا في الحالات التي يوفّر فيها صاحب العمل فعلياً ظروف سكن مناسبة ولائقة. ويوصى إطار العمل بأن يتناسب الحدّ الأدنى للأجور للعمّال المنزليين المهاجرين مع الحدّ الأدنى لجميع العمّال المهاجرين غير الماهرين مع حسم بدل السكن إذا أثبت صاحب العمل من خلال تفتيش تقوم به وزارة العمل بأنّ السكن المؤمّن للعامل هو سكن لائق مشمول في الراتب.

85 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، المادة 22؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة، المادة 8.

86 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" (ILO (2016)، ص. 27 و 30.

الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

وأخيراً، يجب على قانون العمل الجديد أن يتضمّن القضاء على التمييز المبني على النوع الاجتماعي. وكما جاء أعلاه، تُشكّل اللوائح المطبّقة حالياً والتي ترعى العامل المنزلي المهاجر تمييزاً على أساس الجنس⁸⁷. يتزامن هذا الانحياز البديهي مع تمييزٍ فاضحٍ في التوظيف والاستخدام. والنتيجة هي أنه عملياً لم يتم توظيف رجالِ كعمّالٍ منزليين مهاجرين في لبنان وتنتشر القوالب النمطيّة المفصّلة بحسب النوع الاجتماعي في جميع أنحاء الصناعة.

وهذا التمييز تعسفي: فجنس العامل أو نوعه الاجتماعي لا صلة له بنوع العمل الذي يؤدّيه الأخير أو بالحماية القانونيّة المستحقّة له. أضف إلى ذلك أنّ التمييز يُشكّل انتهاكاً لالتزامات لبنان القانونيّة بعدم التمييز في مكان العمل (مراجعة أعلاه، الموجبات القانونيّة: القانون الدولي). أخيراً، يؤدّي التمييز في مكان العمل والمبني على النوع الاجتماعي إلى إدامة الأنماط المبنية على النوع لجميع أفراد المجتمع اللبناني. باختصار، يجب على المديرية العامّة للأمن العام العمل على الفور لتعديل اللوائح المتمثلة بإزالة جميع أشكال التمييز المبنيّة على النوع الاجتماعي والاعتراف بقدرة العمّال على أداء المهام المنزليّة من دون اعتبارٍ مبني على النوع الاجتماعي. يجب على أي قانون عمل شامل أن يلحظ هذا الاعتراف. وأخيراً، يجب أن يعمل لبنان في سبيل أداء التزاماته الدوليّة بعدم التمييز من خلال حماية جميع العمّال ذكوراً وإناثاً من التمييز المبني على النوع الاجتماعي.

إقامة نظام تأشيرة مستقل

يجب على قانون عمل منقّح أن يتعامل بشكلٍ منطقي مع العمل للحساب الخاص. والعمل للحساب الخاص أو لأكثر من صاحب عمل / كفيل ممنوعٌ حالياً لأنّ رخصة العمل والإقامة مرتبطين بصاحب العمل الفرد. ولكنّ العديد من العمّال المنزليين المهاجرين يعملون لعددٍ من أصحاب العمل ربّما لأنّهم خسروا وضع الإقامة القانوني. وعليه، يُعرّض العمّال لاستغلال أصحاب العمل للاحقين والسلطات والمواطنين الأفراد. ويُعقّد وضعهم وعدم حيازتهم أوراقٍ ثبوتية الوضع الأمني وسياسات العمل.

وعلى المدى القصير، يجب أن يحظى هؤلاء العمّال العاملون لحساب الخاص والذين فقدوا صفهً قانونيّةً فرصة تسوية وضع الهجرة (مراجعة أعلاه، مأسسة إجراءات التنازل وتسوية الأوضاع). ولكن على المدى البعيد، يجب أن يتضمّن نظام عمل واقعي القدرة على العمل لحساب أكثر من صاحب عمل بما في ذلك تأشيرة دخول مصممة للعمّال العاملين لحسابهم الخاص. وفي هذا المجال، باستطاعة لبنان أن يبيّن على تجربة دولٍ أخرى تطبّق سياسات هجرة متينة. يجب التنويه بأنّ بعض الأنظمة مثل المقاربة الألمانية التي تستوجب توثيق كلّ شيء من عقود الإيجار إلى الدخل المتوقع والسيرة الذاتية، لا ينطبق على الوضع في لبنان حيث قرّائية العديد من العمّال محدودة.⁸⁸ ولكنّ أنظمة أخرى توفّر نماذج مفيدة.

تستوجب المقاربة الفرنسيّة إلى العمل للحساب الخاص التوقيع على عقدٍ مع شركة الإدارة. تُصبح الشركة صاحب العمل الفعلي وترتّب للفواتير والمدفوعات وغيرها من المعاملات الورقيّة. ولكنّ العامل يُحدد بذاته لائحة الزبائن وبرنامج العمل مما يسمح له من تحديد الجهة التي سيعمل معها.⁸⁹

87 المرسوم رقم 2900 الصادر بتاريخ 1992/10/31 (تشكيل الحكومة)؛ المرسوم رقم 17561 الصادر بتاريخ 1964/9/18 (تنظيم عمل الأجنبي)؛ القانون رقم 88/61 الصادر بتاريخ 1988/8/12 وتعديلاته، الأمن العام. العمّال المنزليون <http://www.general-security.gov.lb/en/posts/23> (تمّ الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19) <http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/23>. مراجعة التحليل أعلاه حول التمييز.

88 المرجع: Getting a Freelance Visa in Germany, SympatMe

الموقع الإلكتروني: <https://www.sympat.me/steps-getting-freelance-visa-permit-germany/> تمّ الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

89 المرجع: Expatica (9 كانون الأوّل/ديسمبر 2018)، *Becoming a Freelance or Self-Employed Worker in France*، الموقع الإلكتروني:

http://www.expatica.com/fr/employment/How-to-set-up-a-small-business-or-become-self-employed-in-France_445986.html

تمّ الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

يوصي إطار العمل بأن يعتمد لبنان نظاماً مماثلاً. وفي ظلّ هذا النظام، يأتي العمّال إلى لبنان بموجب تأشيرة مستقلة ويمكنهم التوقيع على عقدٍ مع إحدى شركات الإدارة؛ أمّا العمّال الذين يعملون حالياً لحسابهم الخاص بصورةٍ غير قانونيةٍ ومن دون وثائق ثبوتية فيستطيعون تسوية وضعهم والتوقيع على عقود الإدارة التي تُناسبهم. ويسمح ذلك للشركات بأن تتنافس لتقديم أفضل شروط التعويض والتأمين وغيرها من المنافع للعمّال المنزليين المهاجرين من دون إرغام العمّال على التعامل مع أي شركة إدارة. يوظّف أصحاب العمل العمّال مباشرةً أو يمكنهم أن يطلبوا لائحةً بالعمّال المهاجرين من شركة الإدارة. وبالتالي يُفضّل أصحاب العمل شروط الاستخدام بحيث تُناسب الخدمات التي يريدونها فيوفّرون المال ويتجنّبون الوقوع في شرك (نظام التوظيف المبني على الكفالة) والذي ينتهي به الأمر أن يُرهق العمّال المنزليين المهاجرين بالعمل. أخيراً، من شأن هذا النظام أن يُمكن وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام من إدارة أنظمة الهجرة وتنظيمها ناهيك عن تنظيم العمل المنزلي الحرّ وترتيب هيكلته.

ممارسات العمل

التغييرات القانونية أعلاه ضرورية لحماية مصالح العمّال المنزليين المهاجرين في لبنان. ولكن التغييرات القانونية لوحدها ليست كافية لحماية حقوق العمّال. ومن غير الضروري انتظار الإصلاحات القانونية لبدء احترام هذه الحقوق. فالعديد من ممارسات العمل والهيكلية موجود في منطقة رمادية وتسهم هذه الممارسات بشكل أساسي في الضرر الذي يلحق العمّال المنزليين المهاجرين. أما إصلاح ممارسات العمل فهو ممكن فوراً وضروري.

تطبيق مدونة سلوك نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL

كما جاء في الجلسة التمهيدية، تحضر الغالبية الساحقة من العمّال المنزليين المهاجرين إلى لبنان بواسطة وكالات استقدام وهي عملية تولد روتينياً الاستغلال. أما إصلاح ممارسات الاستقدام فضروري ويمكن على الفور - ولقد سلّطت الصناعة بذاتها الضوء على أهمية الإصلاح.

قامت نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (OHCHR) بوضع مدونة لسلوك لدواعي التنسيق وإضفاء الطابع المهني على العمل والقضاء على الاستغلال في صناعة الاستقدام. تحرز هذه المدونة تقدماً ملفتاً باتجاه منظومة استقدام تحترم حقوق العمّال وتضمن الشفافية لجميع الجهات المعنية وتضفي احتراماً على الصناعة. ولكن العديد من أحكام المدونة غير محدد وبالتالي يفترق الآليات التطبيقية أو لم يتم تطبيقها.

يوصي إطار العمل هذا بتوضيح أحكام مدونة السلوك وتنفيذها. زوّدت ألف نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL بتحليل كامل عن المدونة مع توصيات مفصلة ومجموعة أدوات إفساحاً بالمجال أمام تطبيق المدونة (المرجع: رزمة أدوات لتطبيق مدونة سلوك نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL أو رزمة الأدوات). يحث إطار العمل هذا على اعتماد التغييرات الموصى بها.

باختصار، توصي رزمة الأدوات بأن تعتمد وكالات الاستقدام إلى استحداث إجراءات لتشارك المعلومات قبل الاستخدام ووضع استبيان لفترة ما بعد المرحلة التجريبية لزيادة الشفافية والمساءلة بين العمّال وأصحاب العمل بشأن طبيعة العمل. وتوصي رزمة الأدوات بأن تُطبّق SORAL آلية لتقديم الشكاوى تفسح المجال أمام الردود المناسبة على حالات الاستغلال. ويجب على SORAL اعتماد منظومة معلومات وإطار عمل للرصد يكون قادراً على تجميع المعلومات حول الاستغلال والشكاوى ومعالجتها بالإضافة إلى إحالات تمكّن النقابة من الاستجابة لأنماط الصناعة الأوسع.

أخيراً، يجب على SORAL أن تعمم وجود القانون والوكالات الموقعة له وأسماء الوكالات غير النظامية ويتعيّن على النقابة سنوياً إصدار نسخة محدّثة تعكس الوضع الراهن. يجب أن تسمح هذه التقارير السنوية واللائحة السوداء بأسماء الوكالات المنتهكة للحكومة وأصحاب العمل على حدّ سواء بالاستجابة للوكالات الاستغلالية من خلال ممارسة ضغوط تنظيمية وعلى مستوى السوق.

قاومت النقابة الدعوات إلى تعميم اللائحة السوداء بحجة أنّ ذلك سوف يُرتّب عليها دعاوى قرح وذم⁹⁰. ولكنّ مدونة سلوك SORAL تدعو صراحةً إلى تعميم ونشر اللائحة السوداء على مستوى الوزارات ذات الصلة والتمثيل الدبلوماسي لدول المنشأ ومنظمات المجتمع المدني المحليّة والدوليّة⁹¹. ويجب على SORAL أن تفي بتعهداتها.

90 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفي، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

91 مدونة سلوك نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، تطبيق آلية التنفيذ 3. اللائحة السوداء. جاء في الجزء 3 "يكون مجلس نقابة مكاتب استقدام عمّال المنازل في لبنان مسؤولاً عن نشر اللائحة السوداء وتعميمها بشكل دوري على الأطراف المعنية وتُعمم اللائحة السوداء على سفارات الدول التي تُستقدم منها العاملات في الخدمة المنزلية إلى لبنان ووزارة العمل والأمن العام والمنظمات الأهلية والدولية المعنية ومكاتب الاستقدام في الدول المعنية

أخيراً اقترح ممثلو SORAL بأن تُعدّ النقابة ورش عمل وحلقات تدريبية لوكالات الاستقدام في لبنان من أجل التوعية بشأن مدونة السلوك وحقوق وواجبات العمّال⁹². يوصى إطار العمل بأن يتم العمل على البرامج التدريبية هذه في أقرب وقتٍ ممكن.

للحصول على كامل التوصيات الممنوحة لـ SORAL يُرجى الإطلاع على رزمة الأدوات المتوقّرة لدى ألف عند الطلب.

إصلاح العقد الموحد

من ممارسات العمل الحالية استخدام العقد الموحد. ومع أنّ العمّال المنزليين المهاجرين مستعدين من قانون العمل إلا أنّ لوائح وزارة العمل تلحظ بأن تكون علاقة العمل بين العمّال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل خاضعةً لأحكام العقد الموحد. ولكنّ بنود العقد غير كافية لحماية حقوق العمّال وضمان علاقة استخدام مستقرّة. أضف إلى ذلك أنّ العمّال المنزليين المهاجرين لم يوقعوا جميعهم على عقد العمل الموحد بل يوقعون على عقودٍ من جميع الأشكال. وبنود العقد المتناقضة وغير الكافية هذه تثير المغالطات والاستغلال.

كما جاء أعلاه (مراجعة عقد العمل الموحد)، يفتقر العقد إلى بنودٍ أساسية في حماية العمّال ولا يستطيع أن يُحدد مسؤوليات العمّال والمستخدمين. تولّد هذه الثغرات نزاعات عمل تؤدّي إلى فسخ العقود والاستغلال وانعدام الفعالية. وفي الاجتماعات التشاورية، اعترف ممثلو وزارة العمل بوجود بعض الثغرات في عقد العمل الموحد وأعربوا عن استعدادهم لتعديل العقد لمعالجة هذه الثغرات⁹³.

باختصار، يوصى إطار العمل بأن تتم صياغة العقد الموحد بحيث يتضمّن ساعات العمل المتوقّعة ويوم الراحة وطريقة السداد ومنع تحميل العامل رسوم التوظيف وعمليّة فسخ العقد. ويجب أن يلحظ العقد صراحةً بأنّ العامل حرّ بمغادرة المنزل خارج دوام العمل ويجب أن يوضح بأنّ العامل له الحقّ في الاحتفاظ بأوراقه الثبوتية بما في ذلك جوازات السفر في كلّ وقت. ويجب أن تتضمّن إجراءات إنهاء العقد بنداً للنظر في تسديد بدل تعويض منطقي للطرف الذي ينهي العقد في بعض الظروف.

أولاً، يجب على العقد الموحد أن يوضح شروط الاستخدام بما في ذلك ساعات العمل ويوم الإجازة. وبما أنّ أصحاب العمل المختلفين يحتاجون إلى خدمات مختلفة، يجب على العقد أن يُخصّص مساحة للمستخدم بحيث يُحدد ساعات العمل التي يتوقّعها من العامل - على ألاّ تتجاوز عشر ساعات عمل متواصلة في اليوم - وإذا كان يتوقّع ثماني ساعات من الراحة المتواصلة ليلاً أو نهاراً. سيسمح ذلك بالحدّ من النزاع على ساعات العمل وسوف يُعزز وعي صاحب العمل حيال الموجبات القانونية المفروضة على ساعات العمل.

ويجب أن يلحظ العقد مساحةً للعامل المنزلي المهاجر وصاحب العمل للموافقة على منح العامل أربع وعشرين ساعة راحة أسبوعية. ومن شأن ذلك أن يمتصّ النزاعات وأن يُعزز وعي صاحب العمل حيال موجبات الحماية القانونية.

من الضروري أن يُمنح العمّال حريّة التنقّل اعترافاً بكرامتهم الإنسانية وحقوقهم وتفادياً للانتهاكات الناشئة عن احتجاز أصحاب العمل للعمّال داخل المنزل. ويجب على العقد أن ينصّ صراحةً بأنّ العامل سيكون له الحقّ في مغادرة المنزل خارج ساعات العمل بما في ذلك في يوم العطلة.

92 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفى، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

93 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفى، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019). أعرب أحد الممثلين عن رغبتهم في إضافة بند في العقد يمنع مصادرة المستندات للأوراق الثبوتية للعامل.

ومن الشائع للمستخدمين مصادرة أوراق العامل الثبوتية، كما جاء أعلاه في فقرة العقوبات أمام تحقيق العدالة، وأن يحتجوا بأن ذلك منصوص عليه في العقد الموحد⁹⁴. ومن أجل تصويب هذه القناعة الخاطئة، يجب على العقد الموحد أن يلحظ صراحةً بأنه يجوز للعمال الاحتفاظ بأوراقهم الثبوتية وأن أي محاولة للمستخدم بمنع الوصول إلى هذه المستندات هو انتهاك مادي للعقد.

وكما جاء أعلاه، يجب على عقد عمل شامل أن يلحظ الحد الأدنى من الأجر المعياري الذي لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى للأجور المعمول به في لبنان ما خلا الحالات التي يُثبت فيها صاحب العمل لدى تفتيش وزارة العمل بأنه يستطيع أن يمنح العامل سكناً مناسباً يُبرر الخفض المعياري. ويجب على العقد الموحد أن يُحدد شروط تسديد الراتب وقيمتها. ويجب على العقد أن يتضمن مبرراً لمنح العامل زيادةً ناشئة عن الزيادة في كلفة المعيشة في لبنان.

تعتبر النزاعات حول تسديد الأجور أحد أكثر أشكال النزاعات شيوعاً بين أصحاب العمل والعمال. ويجب على العقد أن يلحظ طريقة تعقّب عمليّة التسديد من أجل إعطاء ضمانات لكلا الطرفين من خلال الاحتفاظ بإيصالات الحوالات المصرفية، أو مستندات تحويل المبالغ، أو إصدار وزارة العمل عمليّات تحقق متخصصة. ويجب على الفعاليّات التواصل في ما بينها ومع قطاع التكنولوجيا الماليّة لاتخاذ القرار بشأن السبل الأفضل إلى ضمان تسديد الأجور وتوثيقها. يجب أن يُحدد العقد الطريقة أيّاً كانت.

يفرض بعض وكالات الاستقدام رسماً باهظاً على العامل مقابل فرصة العمل على الرغم من حظر ذلك في مدونة سلوك⁹⁵ SORAL. يجب تكرار هذا الحظر في العقد: ويجب على العقد الموحد أن يلحظ بأنه لا يجوز فرض أي رسوم على العامل بما في ذلك اقتطاع مبلغ من راتبه. ومن شأن ذلك أن يوعيّ العمال وأصحاب العمل إلى أنّ العامل لا يُسدد رسم استقدام وأنه لا يجوز للمستخدمين اقتطاع رسوم توظيف من رواتب المستخدمين.

أخيراً، يجب أن يتوسّع العقد في الأحكام المنصوص عليها في الحالات التي يجب فيها إنهاء العقد. وكما جاء في الفقرة أعلاه حول العقوبات أمام تحقيق العدالة، يفرض العقد الموحد حالياً موجبات إثبات متفاوتة على أصحاب العمل والعمال الراغبين في إنهاء العقد. يجري تصميم هذه الحواجز صراحةً من أجل قيد قدرة العامل على إنهاء علاقة الاستخدام متى شاء؛ ويتم تبرير هذا القيد بحجّة تحقيق عائد على "الاستثمار".

ولكنّ الحلّ المناسب في وضع يرغب فيه أي من الطرفين إنهاء عقد الاستخدام لا يتمثل بالضرورة بمتابعة علاقة العمل بل بالتعويض على كلّ طرفٍ عن الخسائر الناتجة عن الانتهاء بحسب مقتضى الحال. ويجب على العقد أيضاً أن يعترف بأنه في حين يتساوى الطرفان في الحقوق والكرامة، إلا أنّ صاحب العمل يتمتع بسلطة أكبر من سلطة العامل. وهذه هي عموماً الحال في جميع عقود الاستخدام سيّما في الحالة التي يعمل فيها العمال المهاجرون غير الماهرين. وكما في ظروف الاستخدام الأخرى، يجب أن تتجلى حالة انعدام المساواة في السلطة في البنود التي تُجيز إنهاء العقد.

يوصي إطار العمل هذا بأنّ العقد الموحد يجب أن يتضمن بنداً يلحظ حقّ أي من الطرفين في إنهاء العقد مقابل تعويض محدود. ولا يجب أن يكون هذا التعويض بمثابة عقوبة بل يجب أن يُلحظ تعويضاً عن الخسائر غير المبرّرة من جانب الطرف الذي لا ينتهك العقد من دون إرغام أي من الطرفين على مواصلة علاقة عمل باتت مستحيلة. على سبيل المثال، يحقّ لعامل أنهي عقد عمله بالحصول على تعويضٍ معادلٍ للراتب المستحق له طوال مدّة العقد. ولتوضيح التفاوت في السلطة بين العامل وصاحب العمل، يجب أن تكون التعويضات المسددة للمستخدمين محصورة بالتعويضات الناتجة مباشرةً عن انتهاء العقد قبل أوانه إذا ثبت أنّ الإنهاء تعسّفي. إذا كان إنهاء العقد ناشئاً

94 المرجع: ILO (2016). *Intertwined: A Study of Employers of Migrant Domestic Workers in Lebanon*. p. 36. Retrieved from:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf (accessed 19.02.19)

95 نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، مدونة السلوك، المادة 3 (أ): "لا تقطع وكالات الاستقدام ي مبلغ من أجر العامل أو ترتب عليه أي رسمٍ في أي مرحلة".

عن عدم التطابق بين صاحب العمل والعمال أو الاحتيال أو سوء المعلومات في الاستخدام، أو غيرها من النزاعات التي تُنسب إلى وكالة الاستقدام، تُحمّل الوكالة وليس صاحب العمل مسؤولية بند التعويض. وفي الأثناء، يكون انتهاك العمل الناتج عن سوء معاملة العامل أو عدم تسديد الأجر انتهاكاً مسوّغاً؛ ويكون صاحب العمل وليس العامل مسؤولاً عن هذه الانتهاكات. ويكون أصحاب العمل مسؤولين عن تلطيف الخسائر المترتبة عن انتهاك حقّ العامل والذي يكون تعسفاً ويؤدّي إلى خسائر. وينخفض التعويض طوال مدّة العقد ليعكس المنافع التي سبق للطرف المنتهك أن حصل عليها.

تختلف الظروف التي يؤدّي فيها الانتهاك إلى بند تعويض باختلاف الحالات ويناط بمجلس العمل التحكيمي واجب تقييمها. لدى المجلس خبرة في تحديد ما إذا كان الخرق مسوّغاً أو متعمّداً ناهيك عن الحلّ المناسب. ويجب بالتالي أن تتم إحالة النزاعات الناتجة عن إنهاء العقد إلى المجلس عوض أن يتم البتّ بها على أنها قضايا جزائية أو مدنيّة (كما جاء في الفقرة أعلاه إصلاح آليّة تسوية النزاعات). ويجب إحالة ادعاءات الانتهاكات أو السرقة إلى المحاكم الجزائيّة. وفي هذه المحاكم، يجب على كلا الطرفين تقديم عبء إثبات منطقي ومتكافئ.

ومن شأن هذه التغييرات التي تُدخل على العقد الموحد أن توضح حقوق جميع الأطراف ومسؤولياتها مما سيسمح بحماية هذه الحقوق بشكل أفضل والحدّ من النزاعات الناتجة عن ظروف العمل والمدفوعات وإنهاء العقد.

التغييرات السلوكية

لا ينبثق العديد من هذه الانتهاكات من الثغرات في القانون أو في لوائح العمل وإنما من السلوكيات والعادات التي باتت شائعة في هذه الصناعة. وعليه، تكون التغييرات السلوكية ضرورية. وهي تتضمن التغيير في ممارسات السلطات العامة بما في ذلك المديرية العامة للأمن العام ووزارة العمل والمدعين والشرطة والفعاليات الدولية مثل السفارات والقنصليات في دول المنشأ والأطراف الخاصة مثل شركات التأمين والمستخدمين.

وفي حين تقتضي الإصلاحات الواردة في الفقرات السابقة إدخال تغييرات سياسية وقانونية أو إدارية - وهي تغييرات ضرورية وقد تستغرق المزيد من الوقت إلا أن التغييرات التي توصي بها هذه الفقرة يمكن تطبيقها فوراً بناءً على تصرف كل كيان. ولا سبب يدعو إلى تأجيل أي من هذه التغييرات السلوكية. ويحث إطار العمل على اعتمادها فوراً.

المديرية العامة للأمن العام

إنّ الرابط بين الإقامة القانونية وعقد الاستخدام وُلد مفاعيل سلبية في ممارسات المديرية العامة للأمن العام. فعلى سبيل المثال، وضع العمّال المهاجرين للعمّال الذين تمّ توظيفهم من قبل وكالة استقدام غير مرخصة يمكن أن يسقط عند اكتشاف المديرية أو قوى الأمن الداخلي بأنّ الوكالة تعمل بشكل غير قانوني. وفي حين لا يترتب على الوكالة سوى تسديد الغرامات، يتمّ ترحيل العامل على الفور مما يتركه عاطلاً عن العمل في البلد الأم وفي بعض الأحيان معدوم الأحوال وعاجزاً عن الحصول على الدخل⁹⁶. وفي حالاتٍ أخرى، يفشل أصحاب العمل الذين يسعون إلى تفادي كلفة رخصة الإقامة في ضمان سند إقامة للعامل. وعند اكتشاف وضعه غير القانوني، تقوم المديرية بترحيل العامل من دون النظر في أسباب الانتهاك.

وإلى حين إدخال إصلاحات شاملة على النظام، يوصي إطار العمل بأن تتوقّف ممارسات الترحيل غير القانونية على الفور. يجب أن تحصل حالات الترحيل حصراً بموجب أمر قضائي قابل للاستئناف. وفي حال عدم انتظام العقد، مثلاً عندما تعمل وكالة استقدام بصورة غير قانونية، لا يجب أن يؤثّر ذلك في الوضع القانوني للعامل. بل يجب على العامل أن يحظى بفرصة إيجاد عمل جديد ضمن مهلة محددة (كما يرد في الجزء أعلاه حول تطبيق فترة السماح). وفي هذه الحالة، بما أنّه تمّ التشكيك في وضع العامل نتيجة وضع وكالة الاستقدام وعدم تسجيلها عوضاً عن أي خيار آخر متروك للعامل، يجب أن يُمنح الأخير مهلةً إضافيةً للحصول على عملٍ جديد. يوصي إطار العمل بأن تكون المهلة ثلاثة أشهر.

أخيراً، بهدف الحدّ من هذه الظروف بصورة عامة، يجب على المديرية العامة للأمن العام القيام بعمليات تفتيش منتظمة لوكالات الاستقدام لضمان أن تكون عملياتها مستوفيةً للموجبات القانونية. ويجب على المديرية العامة أن تمتنع عن إصدار تأشيرات دخول لأي من العمّال الذين تستقدمهم وكالات لم تخضع للتفتيش الكامل.

وكما جاء أعلاه في العقد الموحد، تفسّر المديرية العامة المادة في العقد التي تستوجب من أصحاب العمل توفير إقامة لائقة للعمّال على أنّها تعني موجب المساكنة على الرغم من صياغتها الواضحة. يوصي إطار العمل بأن تفسّر المديرية العقد الموحد انسجاماً مع بنوده التي تنصّ على أن يوفّر أصحاب العمل شكلاً من أشكال السكن من دون أن يقتضي المساكنة. وسوف يسمح ذلك للمستخدمين والعمّال اتخاذ قرارات بشأن ترتيبات الإقامة وخفض الصلابة الحالية التي تُفسح المجال أمام الانتهاك.

96 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفى، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

بالإضافة إلى ذلك، إنّ التوقيع على العقد ومراجعته السنويّة يجب أن تخضع لإشراف المديرية العامّة للأمن العام. وحيث أنّ المديرية هي الهيئة المختصة بتنظيم الهجرة، فهي مسؤولة عن ضمان أن تجلب الوكالات ويجلب أصحاب العمل العمّال الذين يفهمون بنود العمل دون سواهم. وعند التعامل مع طلب تأشيرة قبل وصول العامل، يجب أن تطلب المديرية نسخةً عن العقد موقّعة من صاحب العمل والعامل. إذا لم يكن العامل يُتقن اللغة العربيّة، يجب أن تكون النسخة الموقّعة مرفقة بترجمة كاملة إلى لغة العامل الأصليّة. وعند الوصول إلى المطار، تتحقق المديرية من جديد من احتفاظ العامل بنسخةٍ عن العقد. وتتحقق المديرية من كون العامل يعرف السبيل إلى الاتصال بسفارته أو قنصلية في حال الطوارئ.

وعند تجديد سند الإقامة السنوي، تُسح أمام المديرية فرصة ممارسة الإشراف. ويجب على المديرية أن تتأكّد من حضور العامل وصاحب العمل معاً لتجديد الإقامة. يجب مقابلة العامل على حدى من دون حضور صاحب العمل لرصد مؤشرات الاستغلال والاتجار أو النزاع. ويجب على المديرية أن تمنح العامل فرصة الاتصال بسفارته أو قنصلية إفساحاً بالمجال أمام التبليغ عن أي شكوى أو لتيسير عمليّة تقديم الخدمات.

أخيراً يوصي إطار العمل بأن تعمم المديرية إجراءات إعادة العمّال المرضى أو الذين يحتاجون العودة إلى بلدهم في ظروف طارئة. يلفت الممثلون الدبلوماسيون بأنّ هذه العمليّة قد تستغرق سنوات وفي بعض الأحيان يموت عمّال قبل أن يتمكنوا من العودة إلى ديارهم⁹⁷. يجب على المديرية أن تُصلح الإجراءات التي تُسبب التأخير لكي تسمح للعمّال بالعودة إلى بلد المنشأ سريعاً عند الحاجة.

قوى الأمن الداخلي والسلطة القضائية

يتعرّض العمّال المنزليون المهاجرون في خلال فترات الاستجواب والتحقيق والاعتقال والملاحقة إلى انتهاك حقوقهم فيما يُفُلت مرتكبو هذه الاعتداءات من العقاب (مراجعة أعلاه، العقبات أمام تحقيق العدالة). يحثّ إطار العمل هذا على ضرورة اعتماد إصلاحات شاملة لهذه الممارسات المتصلة بالتحقيق والملاحقة.

يوصي إطار العمل على وجه الخصوص بالتحقيق في شتيّ تهمة الاستغلال. يجب أن تتضمن هذه التحقيقات مقابلات فردية مع أي عامل يدعي بأنّه تعرّض للاستغلال بحضور مترجم فوري إذا لم يكن العامل يتكلم اللغة العربيّة وفي غياب صاحب العمل. كما يجب التحقيق في تهمة السرقة على أن يقع عبء الإثبات على عاتق المدعي أي صاحب العمل كما هي الحال في أي دعوى مدنيّة. وكما جاء أعلاه، إنّ ألغاء الرابط بين الإقامة والكفيل أساسي - وفي سياق التحقيقات والملاحقات، يعني ذلك أنّه لا يجب توقيف العامل في خلال فترة التحقيق بالدعوى كما لا يجب ترحيله قبل أن يتمكن من التماس العدالة. وفي أي حال، يجب على قوى الأمن الداخلي، فوراً وتلقائياً إعلام سلطات التمثيل الدبلوماسي لأي أجنبي معتقل بخبر اعتقاله وبأسباب الاعتقال. وأخيراً، في حال عودة العامل إلى مسقط رأسه قبل انتهاء الدعوى، يجب أن تُلحظ الأحكام القضائية إمكانيّة إدلاء العامل بشهادته بواسطة رابط مصوّر أو بواسطة أي طريقة أخرى من طرق الوصول إلى العدالة.

ويجب على قوى الأمن الداخلي والمديرية العامّة للأمن العام مضاعفة الجهود لمكافحة الاتجار بالبشر. أمّا سنّ قانون عام 2011 لمكافحة الاتجار فقد قام بتوعية المحققين حيال هذا الموضوع بصورة عامة. ولكنّ التطبيق يبقى قاصراً عن معالجة أشكال الاتجار التي يتعرّض لها العمّال المنزليون المهاجرون (مراجعة أعلاه، الوصول إلى العدالة).⁹⁸

97 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفى، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

98 المرجع: وزارة الخارجية الأمريكية (2018)، *Trafficking in Persons Report: Lebanon*، الموقع الإلكتروني:

<https://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/countries/2018/282691.htm> تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

المرجع: Frangieh, G، 18 أيلول/سبتمبر 2018، *Human Trafficking Crimes Before the Court: In the Shadow of Prosecution*، المفكرة القانونيّة،

http://legal-agenda.com/en/article.php?id=4828، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19. ومراجعة الفقرة أعلاه حول القانون المحلي.

يوصي إطار العمل هذا بأن يعمل كل من قوى الأمن الداخلي والمديرية العامة للأمن العام ومكتب مكافحة الإتجار بالأشخاص وحماية الآداب على تطبيق قانون مكافحة الاتجار بشرط أن يوسع الجهاز القضائي حلقاته التدريبية لكي تتضمن صراحة أشكال الاتجار التي يتعرض لها العمّال المنزليون المهاجرون. وفي ظل متابعة التحقيق وملاحظة جميع أشكال الاتجار بالبشر، يجب أن تكون هذه الكيانات متنبّهة إلى حالات الاتجار بدواعي الاستغلال في العمل بالإضافة إلى الاستغلال الجنسي. فليست جميع أشكال الاتجار تتضمن الدعارة القسرية وعليه، يجب تدريب أجهزة الإنفاذ بحيث تتعرّف إلى هذه الأشكال.

وزارة العمل

يُشجّع إطار العمل ووزارة العمل على ممارسة سلطتها التنظيمية لضمان إنفاذ بنود العقد بصورة منمّطة في حالة العمل المنزلي. وفي الاجتماعات الاستشارية، سلّطت وزارة العمل الضوء على الخط الساخن المتاح لكي يُقدّم العمّال المنزليون المهاجرون شكواهم عند الحاجة. ولفتت الوزارة إلى أنّها شطبت أصحاب العمل ووكالات الاستقدام التي خلص إلى انتهاكها بنود العقد.

يدعم إطار العمل مبادرات تدعيم قوانين العمل ويحثّ وزارة العمل على تكثيف هذه الجهود. أمّا وجود اللائحة السوداء لأصحاب العمل ووكالات الاستقدام فضروري لاقتلاع الاستغلال من جذوره. وهذه اللائحة جزء أساسي من مدوّنة سلوك النقابة ومن توصيات ألف في ما يخصّ المدوّنة (مراجعة أعلاه، تطبيق مدوّنة سلوك SORAL). ولكنّ جدوى اللائحة السوداء ترتبط بنشرها. فوصول الرأي العام إلى اللائحة السوداء سوف يسمح لأصحاب العمل ذوي الضمائر النيرة بتفادي وكالات الاستقدام الاستغلالية، وسيسمح للمنظمات غير الحكومية ومقدمي الخدمات من تركيز جهودهم على المواقع المناسبة ما سيسمح للسفارات بأن تنصح العمّال المهاجرين لحماية حقوقهم. هذا وسيُشكّل وصول الرأي العام إلى اللائحة السوداء، عنصر تدقيق قوي في حالات الفساد من خلال توفير الشفافية لعملية الإدراج على لائحة سوداء. ويحثّ إطار العمل على نشر اللوائح السوداء المتوفرة لدى وزارة العمل على الفور وعلى تحديثها بصورة مستمرة. وبعيداً عن التعميم على الرأي العام، يتعيّن تعميم اللوائح السوداء الصادرة عن وكالات الاستقدام وأصحاب العمل الذين يقترفون الانتهاكات على البعثات الدبلوماسية التمثيلية في لبنان بحيث تتمكّن دول المنشأ من حماية مواطنيها كما يجب. أعرب ممثل عن وزارة العمل عن دعمه لهذه الممارسة⁹⁹.

ويدعم إطار العمل مبادرة وزارة عمل تزويد العمّال المنزليين المهاجرين بخطّ ساخن يُحيطهم علماً بحقوقهم ويسمح لهم بطلب الدعم. ولكنّ المحاولات المتكررة للاتصال بهذا الخطّ الساخن في سياق البحوث لم تؤت نتيجة. أضف إلى ذلك أنّ فعالية الخطّ الساخن مرتبطة بشموليتها. فإذا أراد الخطّ الساخن أن يكون مصدراً فعّالاً للعمّال وأداة مهمّة لتطبيق سياسات العمل يجب أن يكون الخطّ الساخن مجهزاً بعناصر قادرة على تلقي الشكاوى حول جميع المواضيع والاستجابة بصورة متناسقة وسريعة والعمل في اللغات المناسبة. يجب أن تلقى الإخبارات التي ترد على الخطّ الساخن معاملة الشكاوى التي يتمّ التقدّم بها في مخفر الشرطة.

99 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمّال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفي، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

ويجب على وزارة العمل في سبيل تحقيق وظيفتها التنظيمية، أن ترصد عملية تسديد الأجور. وعند تجديد العقد ورخصة العمل سنوياً، يجب على الوزارة أن تستعرض تاريخ تسديد الأجور (في السنة السابقة) من خلال حوالة مصرفية أو إيصالات لضمان أن يتم تسديد الأجور في موعدها.

أخيراً، نظراً لصلاحيّة الوزارة كهيئة تنظيمية، فهي تتمتع بفرصة فريدة من نوعها لتعزيز حقوق العمّال المنزليين المهاجرين من خلال تدريب صاحب العمل والتوعية العامة. يجب على الوزارة أولاً إخضاع أصحاب العمل للتدريب الإلزامي قبل تعيين العمّال في مواقعهم. ويجب أن تتمحور هذه الحلقات التدريبية حول إبلاغ أصحاب العمل بشأن الحقوق والمسؤوليات الأساسية الواردة في العقد الموحد ويمكن أن تتخذ الأخيرة شكل فيديو يجب على كلّ صاحب عمل أن يُشاهده قبل طلب رخصة العمل من وزارة العمل. أعرب كلّ من وزارة العمل وبعثات التمثيل الدبلوماسي عن حماسه بشأن هذا الاقتراح ويجب أن تجري المداولات بشأن التعاون بين البعثات الدبلوماسية والوزارة في أقرب وقتٍ ممكن¹⁰⁰.

يجب بعد ذلك على وزارة العمل أن تتعاون مع هيئات التمثيل الدبلوماسي وفعاليات المجتمع المدني للتنسيق بشأن توفير المعلومات للرأي العام حول حقوق العمّال المنزليين المهاجرين. يجب أن تتمحور حملات توعية الرأي العام حول تبيد الأفكار المغلوطة المتعلقة بوضع العمّال المنزليين المهاجرين وحقوقهم بما في ذلك الفئات المغلوطة بشأن حقّ أصحاب العمل في مصادرة المستندات الثبوتية والإفقال على العمّال في المنزل. حيث أنّ الوزارة مسؤولة عن إنفاذ سياسات العمل، فعليها أن تحرص على أن تكون هذه السياسات مفهومة من الرأي العام بحيث يتمكن من تطبيقها. ويُعتبر كلّ من تدريب المستخدم وحملات توعية الرأي العام أساسياً لتحمل هذه المسؤولية.

السفارات والقنصليات

تضطلع سفارات وقنصليات وحكومات دول المنشأ بدورٍ مهمٍ في حماية حقوق رعاياها في لبنان. يُسهم بعض الممارسات في التخفيف في وطأة الاستغلال الذي يتعرّض له العمّال المنزليون المهاجرون في لبنان. وتتضمن هذه الممارسات مأسسة عمليّات الحظر المصممة بهدف حماية المواطنين وقوانين الحد الأدنى للأجور. ويُفيد بعض ممثلي دول المصدر عن فشلهم في الاستجابة بصورة فعلية لحاجات الرعايا مثلاً يُعرب بعض القنصليات عن موافقته على مصادرة جواز السفر - بحجة أنّه من الشائع أن تفقد تلك "الفتيات" جواز السفر¹⁰¹. وفي حين يُنسب بعض السفارات ملجأً للعمّال المنزليين المهاجرين الذين يهربون من الاستغلال، يُقدّم البعض الآخر مسكناً غير رسمي ويدعو العمّال إلى الإقامة في منازل خاصّة بموظفي القنصليّة أو السفارة¹⁰².

يحتّ إطار العمل هذا على تغيير هذه السياسات. ولقد أثبت الحظر المفروض على الدخول أنّه غير فعّال في الحيلولة دون دخول عمّال جدد؛ لا بل يُشجّع هذا الحصار على الاتجار كسبيل إلى تلافي حالات المنع وزيادة استضعاف العمّال الموجودين من دون حماية السفارة¹⁰³. وعلى النحو نفسه، تُسهم قوائم الحد الأدنى للأجور التي وُضعت في سبيل حماية العمّال، في زيادة التمييز من دون توفير ضمانات فاعلة لتسديد الأجور¹⁰⁴.

100 المرجع نفسه.

101 ألف، اجتماع تشاوري مع السفارات والقنصليات، (12 تشرين الأول/أكتوبر 2018).

102 المرجع نفسه.

103 المرجع: Intertwined: A Study of Employers of Migrant Domestic Workers in Lebanon، ILO (2016)، ص. 7، 18-18

الموقع الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

104 على الرغم من مأسسة الحد الأدنى وتحديده بـ\$400 قبل عقدٍ من الزمن، بقي أكثر من 60% من العمّال المنزليين الفلبينيين يتقاضون دون هذا المبلغ في الشهر. المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" - ILO (2016)، ص. 19، 20 الموقع

الإلكتروني: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

أمّا الجهود المبذولة في سبيل إبرام اتفاقيات ثنائية بين دول المنشأ والوكالات الحكومية ذات الصلة في لبنان فزادت الطين بلة وأفضت إلى تعطيل الجهود الدبلوماسية غير المنسقة. فهذه الجهود الثنائية تفتقر إلى الفعالية حيث تنتظر كل سفارة أو قنصلية شهراً أو سنوات قبل أن يردّها جواب حول الاتفاق المقترح أو مذكرة التفاهم المعروضة¹⁰⁵. جدير التنويه بأنّ ازدواجية هذه المقاربة وعدم فاعليتها لا يسمح بحماية العمّال.

يجب عوضاً عن ذلك أن تُركّز السفارات والقنصليات على المدافعة في سبيل تحسين ظروف جميع العمّال المنزليين المهاجرين بما في ذلك من خلال دعم الإصلاحات التي ينصّ عليها إطار العمل هذا عوضاً عن محاولة تطبيق حظر غير فاعل وقوانين مرقّعة حول الحد الأدنى للأجر واتفاقيات ثنائية. ألمح ممثل سفارة الفلبين إلى هذه المقاربة في المشاورات مقترحاً بأنّه على وزارة العمل أن تنظر في توحيد الإجراءات أو الحقوق التي منحها بموجب الاتفاقيات الثنائية وأن تعتمد على جميع العمّال المنزليين مما يُخفف من عبء اللامساواة والمشاكل الإدارية¹⁰⁶. أعرب ممثل الوزارة عن انتحاه على هذا الاقتراح. وأضافت ممثلة الفلبين بأنّ مبدأ عدم التمييز بين العمّال مضمون في عملية التوحيد التي اعتبرتّها بمثابة خطوة إيجابية¹⁰⁷. ولاحظت بأنّ التفاوت في المنافع يُعزّا في بعض الأحيان إلى الحاجة إلى مهارات أو تدريب إضافي يتلقاه العمّال قبل الوصول علماً بأنّ السياسة الموحّدة لا يجب في هذه الحال أن تكون سبباً للتفاوت¹⁰⁸.

يوصي إطار العمل بتوحيد المعايير لافتاً إلى أنّ أي اختلاف في المنافع يجب أن يُنسب مباشرةً إلى التدريب والمهارات وليس إلى الجنسية. ويجب على السفارات والقنصليات في الوقت نفسه أن تعتمد إجراءات رسمية في التعامل مع العمّال الذين يلجأون إليها طلباً للمساعدة. فالاعتماد على الضيافة في منازل خاصة تابعة لموظفي السفارة أو القنصلية ليس رداً كافياً، علماً أنّه يتمّ اللجوء إليه لعدم توقّر الملجأ بصورة متواصلة. وهذا الردّ غير مناسب للحالات التي يهرب فيها العامل حالات الاستغلال لكون ذلك يُعزّضه لمزيد من الاستغلال. ويجب على ممثلي دول المنشأ العمل على توفير ملجأ رسمي حيثما أمكن أو التوقيع على مذكرة تفاهم مع المنظمات غير الحكومية العاملة في لبنان في سبيل توفير ملجأ لرعاياهم. ويجب على دول المنشأ أن تُشجّع رعاياها على الاحتفاظ بجواز السفر طوال الوقت وعدم السماح بمصادرة مستنداتهم. يوصى بالسير على خطى المقاربة التي وضعتها الفلبين من أجل إلغاء جوازات السفر التي تمّت مصادرتها وإعادة إصدار مستندات هويّة جديدة لرعاياها¹⁰⁹.

ولكنّ هذا لا ينفي وجود ممارسات أخرى تعتمد عليها سفارات دول المنشأ وهي فعّالة ويجدر تعميمها. بفضّل التدريب الذي توقّره الدولة الفلبينية لرعاياها، يُصبح هؤلاء أكثر إطلاعاً وقدرةً على إثبات حقوقهم¹¹⁰. وعند الإمكان، يجب على دول المنشأ أن تُعدّ مثل هذه البرامج التدريبية وتقوم بمأسستها. ومن شأن هذه البرامج أن تزيد قدرة مواطني دول المنشأ على التأكيد على حقوقهم وضمان المسؤولية الأساسية للحكومات بحماية رعاياها لدى تواجدهم في الخارج أو في الداخل. إنّ الكلفة الأساسية لهذه البرامج قد يغلبها الوعي المتنامي حيال الحقوق بما في ذلك الحقّ في تسريع تسديد الأجور والذي يُترجم تحويلات متنامية في دول المنشأ. ولقد برهنت الحلقات التدريبية التي تُلحظ مشاركة مواطنين عادوا بعد أن عملوا في لبنان بأنّها فعّالة في تعميم معلومات أساسية على العمّال المهاجرين المحتملين قبل مغادرتهم. يوصي إطار العمل بأن تعتمد دول المنشأ هذا النوع من التدريبات.

105 اجتماع تشاوري مع وزارة العمل (10 تشرين الأول/أكتوبر 2018)؛ طاولة مستديرة مع وزارة العمل، نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام في لبنان SORAL، السفارات والبعثات الدبلوماسية، الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان FENASOL، كفى، ARM وغيرها (26 شباط/فبراير 2019).

106 المرجع نفسه.

107 المرجع نفسه.

108 المرجع نفسه.

109 ألف، اجتماع تشاوري مع السفارات والقنصليات، (12 تشرين الأول/أكتوبر 2018).

110 المرجع: "Intertwined: The Workers' Side" – A Study of the Working and Living Conditions of MDWs in Lebanon – ILO، (2016)، الموقع الإلكتروني:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/02/19.

شركات التأمين

تنص سياسات وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام بأن أصحاب العمل يوقعون تأميناً صحياً ووصولاً إلى الرعاية الصحية للعمال المنزليين المهاجرين. وبالفعل لا ينص العقد الموحد الحالي على شراء خطة التأمين المصرح بها بل يلحظ أن يتعهد صاحب العمل "بتوفير الرعاية الطبية للطرف الثاني"¹¹¹. ولكن العديد من العمال المنزليين المهاجرين يُحرم الحصول على الرعاية الطبية مما يُشكل انتهاكاً مباشراً للعقد. ويُعزى ذلك بجزء كبير منه إلى سلوك شركات التأمين.

يستغل بعض هذه الشركات الثغرات الموجودة في القانون لجهة بيع البوالص التي لا توفر عملياً تغطية للعمال المنزليين المهاجرين. على سبيل المثال، يبيع بعض الشركات البوليصة نفسها لعدد من أصحاب العمل أو لتغطية عدد من العمال مما يؤدي إلى استهلاك المنافع سريعاً.¹¹² وبسبب تباع شركات أخرى بوالص مزيفة لا تقبلها أي مستشفى أو أي عيادة¹¹³. ومع أن رعاية الصحة العقلية مشمولة تقنياً في البوالص الصادرة للعمال المنزليين المهاجرين إلا أن الوصول إلى هذه الخدمة شبه مستحيل.

ولكن شركات أخرى تستغل هذا الجانب التعاقدية الفتي لتحرم التغطية في عدد من الظروف. وبما أن عقود العمال المنزليين المهاجرين تستوجب التجديد، تدعى شركات التأمين بأنها تُصدر بوليصة جديدة كل سنة - وللأسف الثمانية الأولى من التغطية يُعتبر بعض الحاجات الطبية "شرطاً سابق الوجود" وبالتالي لا يكون مشمولاً في البوليصة الجديدة. ومن خلال إصدار بوليصة جديدة كل سنة، حتى بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين الذي عملوا في لبنان لمدة عقود، والذي يحظون بتغطية الشركة نفسها، تتفادى الشركات مسؤوليتها معظم الحالات لمدة ثمانية أشهر من أصل سنة في كل عام وعن كل بوليصة في حين تُحمل صاحب العمل كامل المبلغ عن سنة التغطية كاملةً.

يجب أن نتوقف هذه الممارسات فوراً. وهي تُشكل انتهاكاً لحق العامل المنزلي المهاجر في الرعاية الصحية¹¹⁴ ناهيك عن حقه التعاقدية الواضح الوارد في العقد الموحد. تولد هذه الممارسات مسؤولية لمستخدمي العمال المنزليين المهاجرين الذين يتعين عليهم بموجب القانون "ضمان الرعاية الصحية" لجميع الموظفين. وقد يعتبر أصحاب العمل بأنهم اشترى التأمين الصحي الذي يستوفي الموجبات التعاقدية ولكنهم يكتشفون بأنه بالنظر إلى هذه الممارسات التعسفية، ليس طرف العامل الصحي مشمولاً في البوليصة. وبالتالي يواجه صاحب العمل احتمالاً إما تسديد كلفة الرعاية بنفسه أو تجاهل الوضع الصحي وترك العامل في حالة معاناة أو إنهاء العقد بحيث يعود العامل إلى بلد المنشأ مما يفرض على صاحب العمل توفير بديل وهي عملية مكلفة وتستغرق وقتاً.

ويدعو إطار العمل شركات التأمين إلى أداء واجبها بتوفير الوصول المجدي إلى الرعاية الصحية للجهات المشمولة بهذه السياسة. ويُشجع إطار العمل الوكالات التنظيمية على رصد القوانين التي ترعى صناعة التأمين في لبنان وتطبيقها.

111 عقد العمال للعمال المنزليين المهاجرين، عقد العمل الموحد، المرسوم رقم 1/19 الصادر بتاريخ 2009/12/31، الفقرة 9.

112 ألف، اجتماع تشاوري مع حسين مكي، صاحب شركة تأمين، (12 حزيران/يونيو 2016).

113 المرجع نفسه.

114 المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية".

أصحاب العمل

مع أنّ الدولة تتحمّل مسؤوليّة حماية حقوق الإنسان على أراضيها، إلّا أنّ سلوك صاحب العمل يُبيّن إذا كان العامل المنزلي المهاجر يعمل في بيئة تتمّ عن الاحترام أو استغلاليّة. يتمتع كلّ مستخدم بسلطة اختيار طريقة التعامل مع العمّال بما ينمّ عن احترام وكرامة تليق بكائنٍ بشري. ولكن من الشائع للمستخدمين التورّط في سلوكيّات استغلاليّة كما جاء أعلاه.

يدعو إطار العمل هذا جميع أصحاب العمل إلى وقف الممارسات التالية: مصادرة جوازات السفر وسرقة الأجر والاستغلال الجسدي. يجب على أصحاب العمل توفير المسكن اللائق والتحفيز على تسديد الراتب وتوفير بيئة عمل آمنة وتتمّ عن احترام كما هو وارد في العقد الملزم قانوناً الذي يتمّ التوقيع عليه بموجب مقتضيات الكرامة البشريّة.

خلاصة

إنّ الظروف التي يواجهها العمّال المنزليون المهاجرون في لبنان غير إنسانية أو فعّالة أو قابلة للاستدامة. ولا تُشكّل هذه الظروف انتهاكاً لحقوق العمّال وحسب بل تثقل كاهلهم بمسؤوليّة مفرطة وتُضعف قدرة لبنان على تنفيذ السياسة وتنقّص من التزامات الدولة القانونية المحليّة والدوليّة.

صممت الإصلاحات التي يوصي بها إطار العمل هذا من أجل التعامل مع مصادر الاستغلال العامة هذه. ومع أنّ الانتهاكات متداخلة ومعقّدة إلا أنّ العوامل المؤجّجة لها ليست غامضة أو حتميّة. فنظام الكفالة الجدلي ليست مؤسسة ثقافيّة مبهمة وإنّما كناية عن سلسلة من اللوائح العمليّة والقرارات والإسقاطات التي ولّدت ظروف الاستغلال. وتعرض الإصلاحات في إطار العمل هذا مقاربهً بديلهً شاملهً لحوكمة عمل العمّال المنزليين المهاجرين.

باختصار، يدعو إطار العمل إلى فصل الكفالة عن الإقامة القانونيّة وإلى تطبيق مهلة سماح تسمح بتنظيم حركيّة العمل وتسوية وضع العمّال غير الموثّقين والتحفيز على إحالة النزاعات إلى المحكّمين المناسبين بما في ذلك مجلس العمل التحكيمي وقضاة الأمور المستعجلة بحسب مقتضى الحال، واستحداث نظام تأشيرة مستقلة للعاملين على حسابهم الخاص وسنّ قانون عمل شامل غير تمييزي. يحدّد إطار العمل النقابة على تطبيق مدوّنة السلوك بالكامل بما يتماشى مع رزمة الأدوات التي وفّرتها ألفت ويدعو أيضاً إلى مراجعة عقد العمل الموحد بحيث يتضمّن الشروط الأساسيّة ويُعيد التوازن إلى العلاقة بين صاحب العمل والعامل. يوصي إطار العمل المديرية العامة للأمن العام وقوى الأمن الداخلي ووزارة العمل بتعزيز حمايتهم للعمّال المنزليين المهاجرين والإشراف على تنفيذ العقد. ويجب على دول المنشأ تحسين حمايتها للعمّال من خلال الحرص على تثقيف العمّال عوضاً عن فرض الحظر غير الفعّال. وأخيراً، يجب على الهيئات الخاصّة بما في ذلك شركات التأمين وأصحاب العمل وقف الممارسات التعسفيّة. وباستطاعة هذه الإصلاحات أن تُعزز نظام هجرة يستوفي حاجات الأسر اللبنانيّة ويراعي حقوق جميع الأطراف.

ملحقات

موجز بعملية الهجرة المعدلة

يتقدّم العامل المنزلي المهاجر من المديرية العامة للأمن العام بطلب الحصول على تأشيرة سفر إلى لبنان بصورة مستقلة أو بواسطة وكالة استقدام.

يقتضي الطلب نسخة عن جواز سفر العامل، ونسخة عن عقد العمل الموحد صادرة عن كاتب العدل موقع عليها من صاحب العمل والعامل ونسخة مترجمة موقع عليها عن العقد (في حال لم يكن العامل يُتقن اللغة العربية). يقتضي الطلب تأمين مصرفي بقيمة 1.500.000 ل.ل. وتعهّد مسجّل لدى كاتب العدل يُرسل إلى الأمانة العامة للأمن العام.

تقوم المديرية العامة للأمن العام باستعراض المستندات لدواعٍ أمنية ولاستعراض مؤشرات الاتجار بالبشر وتُصدر تأشيرة الدخول إذا كان ذلك مناسباً.

بعد ذلك يُقدّم العامل طلب الحصول على رخصة عمل لدى وزارة العمل.

يستوجب طلب الحصول على رخصة عمل نسخة عن جواز سفر العامل ونسخة عن تأشيرة الدخول صادرة عن المديرية العامة للأمن العام وعن العقد الموقع عليه والموعد كاتب العمل. ومن شروط الطلب إبراز وثيقة تأمين صالحة وفحوص مخبرية.

عند صدور رخصة العمل والتأشيرة، يُسافر العامل إلى لبنان.

عند وصوله إلى المطار، تتحقق المديرية العامة للأمن العام من وجود نسخة عن العقد بحوزة العامل ومن حصوله أيضاً على أرقام الاتصال بالسفارة أو القنصلية في حال الطوارئ.

في خلال الأشهر الثلاثة الأولى، أي فترة التأشيرة، يكون للعامل أو صاحب العمل الحق في فسخ العقد في أي وقت من دون توجيه اتهامات. وبعد انتهاء الفترة التجريبية، إذا كان الطرفان مرتاحين، يتقدّم العامل بطلب الحصول على رخصة إقامة من خلال إيداع المديرية العامة للأمن العام نسخة عن جواز السفر الذي يحمل التأشيرة ورخصة العمل والعقد ورسم الإقامة.

بعد الحصول على الإقامة، تبقى الأخيرة صالحة ولو كانت علاقة العمل منتهية. بعد انتهاء الرخصة، يُبلغ العمّال المديرية العامة للأمن العام بذلك وبمكان السكن الجديد في حال وجوده. بعد ذلك يكون لدى العمّال شهر لإيجاد مكان عمل جديد. عند الحصول على فرصة عمل جديدة، يحدّث العامل المعلومات الخاصة بالسجل ومكان العمل لدى المديرية العامة ووزارة العمل.

في كلِّ سنة، يعود العامل وصاحب العمل إلى مكاتب المديرية ووزارة العمل لتجديد رخصة الإقامة والعمل تبعاً. وفي كلِّ مكتب، تتأكّد السلطات من العامل في مقابلة خاصة على رغبته في متابعة العمل. وتوفّر المديرية للعامل فرصة الاتصال بسفارته أو قنصليته. أمّا العمّال الذين لا يرغبون في متابعة عقد العمل فلديهم فترة سماح لمدة سنة لتوفير فرصة عمل جديدة أو يُمكنهم العودة إلى البلد الأمّ على الفور.

العمّال الموجودون حالياً في لبنان يلتحقون بالنظام الجديد عند استحقاق موعد تجديد إقامتهم؛ ضمن مهلة سنة، يكون جميع العاملين المنزليين المهاجرين مشمولين بالنظام الجديد.

موجز بالمسؤوليات المقترحة على الجهات المعنية

<p>تسديد الأجور في موعدها، توفير بيئة عمل آمنة ومحترمة، تأمين الطعام والملجأ المناسب، شراء بوليصة تأمين صالحة على الصحة</p>	<p>صاحب العمل</p>
<p>تسديد رسوم التأشيرة والإقامة</p>	
<p>أداء المهام المنصوص عليها في عقد الاستقدام</p>	<p>العامل</p>
<p>في حال انتهاء العقد، إبلاغ وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام والبحث عن فرصة عمل جديدة ضمن مهلة 30 يوماً.</p>	
<p>إصدار الإقامة بمعزل عن صاحب العمل وبعد انقضاء الأشهر الثلاثة التي تغطيها التأشيرة</p>	<p>المديرية العامة للأمن العام</p>
<p>مقابلة العمّال المنزليين المهاجرين سنوياً عند تجديد الإقامة لرصد حالات الاستغلال أو الاتجار بالبشر</p>	
<p>وقف العمل بشرط المساكنة بين العامل وصاحب العمل</p>	
<p>الحرص على أن تكون عمليّة الاستقدام أخلاقية وعادلة ومراعية لشروط مدوّنة سلوك نقابة SORAL</p>	<p>وكالات الاستقدام</p>
<p>تعزيز الحضور قبل الاستقدام وفي خلاله وطوال فترة تواجد العامل في لبنان</p>	<p>السفارات</p>
<p>الحثّ باتجاه إصلاحات تشريعية تشمل العمّال المنزليين المهاجرين في قانون العمل أو صياغة قانون يضمن حقّ العمّال المنزليين</p>	<p>وزارة العمل</p>
<p>منح رخص العمل بصرف النظر عن وضع إقامة العامل أو تأشيرة الدخول</p>	
<p>تطبيق النسخة المعدّلة عن عقد العمل الموحد</p>	
<p>إحالة النزاعات التعاقدية أمام مجلس العمل التحكيمي</p>	<p>وزارة العدل:</p>
<p>إحالة الإدعاءات الجزائية أو الاستغلال أمام محاكم الجزاء</p>	

مخطط بصري للعملية



