

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

تنظيم قطاععاملات في الخدمة المنزلية بين مكاتب

الاستقدام ووزارة العمل

تقرير حول أعمال التدريب في وزارة العمل في المدة الزمنية الواقعة بين

٢٠٢٠/٢/٤ وحتى تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٤

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق-قسم التخطيط والإدارة

العامة

إعداد الطالبة

نعمات حسين الزين

لجنة المناقشة

الدكتور مجتبي مرتضى	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور زياد عاشور	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتورة كارين دغيدي	أستاذ مساعد	عضواً

٢٠٢٠-٢٠٢١

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه
الرسالة، وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

الإهداء

إلى الوالدين الأعزّاء،
إلى أخي وأختي
إلى جميع أصدقائي....
إلى جميع أساتذتي المحترمين....
إلى كلّ طالب علم...
إلى كلّ هؤلاء أهدي هذا المجهود المتواضع.

الشكر

أتوجه بالشكر الجزيل والعرفان الجميل
إلى الاستاذ المشرف د.مجتبى مرتضى الذي قدّم لي التوجيهات و
النصائح،
إلى اللجنة الكريمة المكلفة بمناقشة هذا البحث،
إلى كافة أساتذتي الأعزاء،
إلى وزارة العمل اللبنانية وتحديداً إلى دائرة العمل المركزية الذي كان
لي شرف القيام بالتدريب فيها.

التصميم

– القسم الأول: وصف وزارة العمل كمركز للتدريب

*الفصل الأول: هيكلية وزارة العمل وطبيعة التدريب

المبحث الأول : هيكلية وزارة العمل.

المبحث الثاني: طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارية المركزية "الشيح".

*الفصل الثاني: الأعمال المنجزة من خبرات مكتسبة إلى معوقات خلال فترة التدريب.

المبحث الأول : الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب.

المبحث الثاني : الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب.

– القسم الثاني: التنظيم القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان

*الفصل الأول: الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان

المبحث الأول: المشروعية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية.

المبحث الثاني: وجود جنسيات متعدّدة من العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان.

المبحث الثالث: أسباب ودوافع بروز ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان.

*الفصل الثاني: آثار واقع قطاع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان وسبل التطوير.

المبحث الأول: آثار العاملات على الإقتصاد والأمن في لبنان.

المبحث الثاني: التأثيرات النفسية واللفظية على العاملات في الخدمة المنزلية.

المبحث الثالث: آلية تطوير قطاع العاملات في الخدمة المنزلية وسبل النهوض به.

المقدمة:

إنّ موضوع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان ليس بجديد، وقد كان مدار جدل على مدى عقود من الزمن. غير أنّه قد تفاقم في الآونة الأخيرة نظرًا لأسباب عديدة، منها يعود إلى إهمال الدولة لهذا الموضوع لجهة وضع التشريعات والأنظمة اللازمة، ومنها يعود إلى الأزمات التي عصفت بالمنطقة لاسيما في الآونة الأخيرة وكان آخرها ولا يزال أزمة الوضع الاقتصادي المتردّي بسبب تدهور سعر صرف العملة الوطنية وأيضًا وباء كورونا الذي زاد على تفاقم الأزمة نظرًا لخسارة الكثير من أرباب العمل عملهم وعدم قدرتهم على دفع أجور العاملات وإبقائهن في منازلهن.

ومن ناحية أخرى لا يمكن أن ننسى مدى أهمية العاملات في الخدمة المنزلية فهناك حقائق تلخص مدى إسهامهن في تنشيط جوانب إنتاجية مختلفة في الدولة اللبنانية. إن كان من خضوع القسم الأكبر من العاملات اللواتي يعملن بصورة مشروعة لرسوم إجازة العمل والإقامة والتي تقدّر بعشرات ملايين الدولارات سنويًا، أو من خلال تأثير نمط حياة معظم العاملات في الخدمة المنزلية على زيادة الطلب الاستهلاكي الضروري للإنعاش وتنشيط السوق المحلي من بعض ركودها.

إنّ السبب في اختيارنا لهذا الموضوع هو تسليط الضوء على الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان والشوائب التي تعترى إقامتهن على الأراضي اللبنانية سواء لناحية ربطها بنظام كفالة مجحف، وعقد عمل موحّد خالٍ من الإنصاف واستثنائهن من قانون العمل اللبناني والتداعيات الناتجة عن هذه الثغرات سواء كان التفكير في الإنتحار والقتل والسرقة وغيره وسبل معالجتها.

فلعلّ من أخطر المشاكل التي تواجهها العاملات في الخدمة المنزلية، عدم وجود قانون يرضى استقدامهن وينظّم عملهن، خصوصًا وأنّ المادة ٧¹ من قانون العمل اللبناني الصادر

¹ يستثنى من احكام هذا القانون.

١- الخدم في بيوت الافراد

٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص .

٣- المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.

بتاريخ (١٩٤٦/٩/٢٣) قد استثنت من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد (وجاء الاستثناء على صعيد نوع العمل وهو الخدم في البيوت بغض النظر عن جنس الخدم سواء ذكر/أثني أو جنسية الخدم لبناني/أجنبي). وألحقت هذه الفئة أي الخدم في بيوت الأفراد وخضعت إلى المرسوم رقم ١٧٥٦١ الذي صدر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، وتعديلاته، وأخضع الترخيص بالعمل للأجانب على الأراضي اللبنانية لشروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل.

علماً أن هذا التقرير سوف يعالج فئة الأجانب والإناث من الخدم في بيوت الأفراد أي العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية لذلك كل ما سوف يذكر بالتقرير سيكون وإن كتب كلمة العاملة أو العاملات في الخدمة المنزلية المقصود فئتين: الإناث+الأجانب. وهذا كان سبب تغيير عنوان من كلمة العاملين إلى العاملات لأن عملياً العامل في الخدمة المنزلية يعتبر فئة ثالثة وهو مع العمال الأجانب الآخرين (معاملته الإدارية في الوزارة مع قسم العمال الأجانب الآخرين+تكلفة استقدامه أعلى كما العمال الأجانب من تكلفة استقدام العاملات^٢)، أما العاملة في الخدمة المنزلية تعتبر فئة رابعة (تكلفة استقدامها أقل من العامل+ المعاملات الإدارية في دائرة عمل الأجانب بالوزارة التابعة للعاملات هي في قسم خاص) وكما سوف يتبين لاحقاً لها إطار تنظيمي وقانوني خاص بها. أما بالنسبة إلى اختيار العاملات من فئة الأجانب لأن الواقع الغالب في موضوع العمالة المنزلية هم الأجانب وليسو اللبنانيات حتى إن وزارة العمل لم تضع إطار تنظيمي أو قانوني لهكذا نوع عمل للبنانيات كما الأجانب. (من حيث المنطق إن وضع إطار تنظيمي للعاملات اللبنانيات سيكون مختلف تماماً عن الأجانب خاصة أنه لا يخضع لمرسوم رقم ١٧٥٦١ الذي صدر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، فاللبنانيات لا يحتجن لترخيص إقامة أو إجازة في بلدهن)

٤- الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص .

^٢ المديرية العامة لأمن العام، المستندات المطلوبة للحصول على عامل في الخدمة المنزلية، الدخول: ٢٠٢٢/١/٢٠

<https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/23>

فإنّ العاملات في الخدمة المنزلية منظمين عبر نظام الكفالة - نظام قوانين، وقواعد، وممارسات يقيد العاملات في الخدمة المنزلية لأنه يربط إقامة العاملات القانونيين بأصحاب عملهن. بحيث لا يمكن للعاملات ترك عملهن أو تغييره بدون موافقة صاحب العمل، ما يضعهن في مواجهة خطر الاستغلال وسوء المعاملة. أما اللواتي يتركن أصحاب عملهن بدون "إذن"، فيخاطرن بخسارة إقامتهن القانونية في البلد، ويواجهن خطر الاحتجاز والترحيل.

بالنسبة للإطار القانوني الوحيد الذي يراعى الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية حتى أيلول ٢٠٢٠ هو عقد العمل الثلاثي الأطراف³ (بين العاملة وصاحب العمل/بين مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل⁴)، خاضع لقانون الموجبات والعقود. علماً أنّ بنوده لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به. علماً أنّ هذا العقد هو تحت تسمية عقد إذعان فالعاملات في هذا العقد لا يستطيعن مناقشة أي من بنود هذا العقد، وملزمن بالتوقيع عليه كما هو، وعند التوقيع مجبرن العمل به رغم أنّه أحياناً يحصل إخلال بالعقد من قبل الطرف الثاني من غير رقابة ولاسيما وأنّ ما من قانون ينظّم، وبالتالي يحاسب مخالفه، لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعة لمراقبة تنفيذه.

وقد طوّرت تدريجاً وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني هذا العقد ليتضمّن تفاصيل عن ساعات العمل والإجازة ومكان النوم والإقامة وغيره إلى أن وصلت وزارة العمل أخيراً في ٨ أيلول ٢٠٢٠ لإصدار عقد العمل الموحد⁵. فهذا العقد هو نتيجة مسار طويل من

³ مجلة الجيش، نحن والقانون، العدد ٣١٢ - حزيران ٢٠١١، تاريخ الخول ٤/٤/٢٠٢٠

<https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/%D9%84%D8%A7-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D9%8A%D8%B1%D8%B9%D9%89-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85->

⁴ راجع ملحق رقم (٢)

⁵ راجع ملحق رقم (٣)

الاقتراحات والنقاشات التي أجرتها لجنة تألفت من جمعية "كفي"⁶ ومنظمة العمل الدولية⁷ ومنظمة العفو الدولية⁸ وهيومن رايتس ووتش⁹ وجمعية "كاريتاس"¹⁰ والمفكرة القانونية¹¹ وممثلة عن صحيفة "لوريان لوجور" مع وزارة العمل على مدى سنة متواصلة. عقد العمل يتمثل بعقد ثلاثي الأطراف بين كلّ من العاملة في الخدمة المنزلية والكفيل ومكتب الاستقدام، لكن الاختلاف هو أنّ في نصّ العقد الجديد بنود جديدة إيجابية تسهّل تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعاملات وتضمن بعض الحقوق المهنية والإنسانية للعاملات بعكس العقد القديم الذي كان عقد إذعان يفتقد للعدالة والمساواة، وكانت علاقة غير متوازنة خاصة بالنسبة للعاملات، فهذا العقد الجديد اعتبر أنّه أول خطوة نحو إنهاء نظام الكفالة. ولعلّ العلاقة بوزارة العمل لا تشتمل على أكثر من التنظيم اللوجستي لاستقدام العاملات وإقامتهن، علماً أنّ لدى الوزارة خط ساخن لشكاوى العاملات ومفتشين يراقبون عمل المكاتب، فيما تشكل سفارات دولهن وقنصلياتها مرجعية لحل النزاعات في بعض الأحيان.

⁶ منظمة "كفي عنف واستغلال" (كفي) هي منظمة مدنية لبنانية، غير حكومية وغير ربحية، نسوية وعلمانية، تتطلع نحو مجتمع خالٍ من البنى الاجتماعية والاقتصادية والقانونية البطريركية والتمييزية تجاه النساء.

⁷ تعمل منظمة العمل الدولية، بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الانسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً. وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل.

⁸ منظمة العفو الدولية حركة عالمية تضم ما يزيد عن عشرة مليون شخص يأخذون الظلم على محمل شخصي. ونحن نناضل من أجل عالم يتمتع فيه الجميع بحقوق الإنسان.

⁹ هيومن رايتس ووتش أكبر منظمة حقوق إنسان في الولايات المتحدة. ويجري باحثوها تحقيقاتٍ لتقصي الحقائق حول انتهاكات حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم.

¹⁰ هي اتحاد ١٦٥ منظمة إغاثية كاثوليكية وتعمل في مجال التنمية والخدمة الاجتماعية والمساعدات الإنسانية وتعمل في أكثر من ٢٠٠ بلداً وإقليماً في جميع أنحاء العالم. تعد كاريتاس واحدة من أكبر شبكات العمل الإنساني العالمية.

¹¹ "المفكرة القانونية" منظمة غير ربحية للأبحاث والمناصرة، تتخذ من بيروت مقراً لها ولديها مكاتب في لبنان وتونس ومراسلين في العديد من الدول العربية. تأسست في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ على يد مجموعة من القانونيين والباحثين وناشطي حقوق الإنسان الذين ضافوا جهودهم لبناء مقاربة نقدية ومتعددة الاختصاصات للقانون والعدالة في الدول العربية، مع تركيز خاص على الحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية.

وقد شهد لبنان في الآونة الأخيرة حراكًا دبلوماسيًا، في محاولة من بعض السفراء والقناصل لكسب أكبر رزمة ممكنة من الحقوق لمواطناتهم من جهة، وللتلويح بحظرهن عن العمل في لبنان، من جهة أخرى، إذ يُصنّف لبنان - على الأقل إعلاميًا - بين البلدان الأسوأ في العالم على مستوى التعامل مع المستخدمات الأجنيات.

ولهذه الأسباب التي ذكرناها سابقًا تمّ اختيار وزارة العمل - دائرة العمل الإدارية المركزية وتحديدًا دائرة مراقبة عمل الأجانب لجهة الموافقة المسبقة لاستقدام العاملات في الخدمة المنزلية، وصولًا إلى مغادرتهن لبنان وعمل دائرة الاستخدام لجهة مكاتب الاستقدام لناحية نشأتهم من خلال رخصة معطاة لهن تحت شروط من وزارة العمل، وبالإضافة إلى دائرة المعلوماتية لجهة علاقتها بمكاتب الاستقدام، وذلك لكونه الدوائر المذكورة تتيح لنا التعرف على الأوضاع القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان والشوائب التي تعترض إقامتهن على الأراضي اللبنانية، ودور مكاتب الاستقدام ووزارة العمل بهذا الخصوص.

ومن جهة أخرى يرتبط موضوع التقرير الذي نحن بصددده بالأوضاع القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان ووزارة العمل - ودائرة العمل الإدارية المركزية كونها إحدى المؤسسات العامة المتعلقة باختصاصنا الذي تعلّمناه في قسم الدراسات العليا في كلية الحقوق - الفرع الأول في الجامعة اللبنانية (إدارة عامة وتخطيط). فكان لا بدّ من اختيار موضوع ومؤسسة التدريب من صلب اختصاصنا الذي اخترناه وسعينا له منذ البداية.

إنّ موضوع البحث الذي نحن بصددده مرتبط بأمر عديدة يتطلّب منّا اللجوء إلى اعتماد المنهج الاستقرائي في عرض الوقائع ودراستها وتحليلها، بدءًا من مقدمة تراعي أهمية البحث، وصولًا إلى خاتمة تراعي الغاية من إجرائه .

من هنا تبرز أهمية الموضوع نظرًا للإشكالية التي تطرح:

- ما هو وضع العاملات في الخدمة المنزلية في ظلّ: عقد العمل الموحد الجديد وبنوده - الوضع الاقتصادي في لبنان (الدولار) - وباء كورونا؟
- ما هو الدور الرقابي لوزارة العمل على مكاتب الاستقدام؟ وما هي الوسائل لتعزيز التعاون بين وزارة العمل ومكاتب الاستقدام للنهوض بقطاع العاملات في الخدمة المنزلية؟

• ما هي السبل القانونية اللازمة لإعادة تنظيم الأوضاع القانونية للعاملات في الخدمة في لبنان لضمان الحفاظ على احترام حقوقهم خاصة من قبل مكاتب الاستقدام بالتعاون مع وزارة العمل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، سنعالج البحث من خلال القسم الأول وهو وصف وزارة العمل كمركز أجريت فيه أعمال التدريب العملية، والقسم الثاني لمناقشة موضوع التقرير. لذلك تمّ تقسيم الأقسام على الشكل التالي:

- القسم الأول: - وصف وزارة العمل كمركز للتدريب

القسم الثاني: - التنظيم القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان

القسم الأول : وصف وزارة العمل كمركز للتدريب

تعنى وزارة العمل بجميع قضايا العمل، وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والاجتماعي، وتمارس الوصاية على مؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للاستخدام.

هي وزارة⁽¹²⁾ أساسية وتاريخية منذ العصور الوسطى، وتداعيات أحكامها كانت من عوامل النهضة لكلّ الدول، فهي من يؤشّر إلى انتظام النمو، وهي من يُنبت التوازن بين طرفي الإنتاج وتكرّس المعيار المناسب والطموح ليحاكي التقدم والتطور عبر الإستراتيجيات المدروسة والدقيقة والمرفقة بالاجتهاد والتصميم والسهر في الرقابة على التنفيذ، ولا بدّ إلّا وأن نُذكر بأنّها الوزارة الناطقة بشرعة حقوق الإنسان، والمبادئ الأساسية الثابتة لارتقاء الأمم والتوجه نحو الحضارة اللائقة والتنمية المستدامة.

تعرف في بعض الدول بوزارة الموارد البشرية ووزارة القوى العاملة⁽¹³⁾، وفي ذلك سمات إنسانية تطوق إلى قيم سامية عالمية ترعاها منظمات العمل الدولية والإقليمية والعربية لتحقيق العدل والأمان والضمان والتكافل والتكامل بين طرفي الإنتاج في كل بلدان العالم وذلك عبر الفعالية العمالانية بالاجتماعات التي تنتج اتفاقيات العمل الدولية، وتصدر التوصيات للحكومات العالمية ولدول الأعضاء للتصديق على الدراسات المؤدية إلى السلام والأمان والعدل والحماية لكلّ عمال العالم، لكي تتواصل الحكومات مع هذا التقدم بالانضمام والمصادقة على هذه الاتفاقيات لتصبح في مرتبة القوانين الوطنية بحيث تأخذ بضوئها وتنظم على أساسها حقوق وضمان وكفاية وأمان العامل، ليغدو سعيداً في عمله ويؤلّد طاقة متفائلة ومتجددة وقائمة على الجدارة والاحترام والتحفيز

¹² بتاريخ ٢٦-١-١٩٤٣ انشئت مصلحة للشؤون الاجتماعية، والحقت بوزارة الاقتصاد الوطني، وأعطيت صلاحيات الاهتمام بأمور العمل والعمال، وقد تم تنظيم هذه المصلحة بتاريخ ١١-٤-١٩٨٤ والحق بها بعض الموظفين (١٦ موظفاً) بتاريخ ١٦-٥-١٩٥١ أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية، وأنيط بها كافة القضايا التي تتعلق بالعمل والشؤون الاجتماعية، ثم أعيد تنظيمها عام ١٩٥٣ وتم توسيع ملاكها من ٦٠ موظفاً الى ١٦٠ موظفاً. ثم أعيد تنظيم الوزارة بالمرسوم رقم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦-١٢-١٩٥٩، ثم بالمرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ٣٠-١٢-١٩٦١ وهو المطبق في الوقت الحالي مع بعض التعديلات. ثم انشئت عام ١٩٩٣ وزارة الشؤون الاجتماعية بموجب القانون رقم ٢١٢ تاريخ ٢-٤-١٩٩٣، وأصبحت مستقلة عن وزارة العمل . وأصبحت تعرف بوزارة العمل بعد ان كانت تعرف بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

¹³ وزارة العمل، حول الوزارة، ٤/٤/٢٠٢١.

المعنوي والمادي، وفي ذلك نجاحًا بالابتعاد عن الظلم والضعف والكرهية والبطالة والقهر الإجماعي. وبالتالي التوجه بالوطن نحو الحضارة الراقية والمنعمة بالاقتصاد الكفوء.

أما لجهة مهام وزارة العمل، فإنها تقوم بأدوار عدة تتجلى في:

- حماية العمال وتنظيم أمورهم المعنوية والمادية والصحية ونهاية الخدمة وتحصيل حقوقهم القانونية.
 - توعية العاملات في الخدمة المنزلية وإرشادهم عبر "دليل إرشاد للعاملات المنزلية المهاجرات في لبنان" وهو موجود على موقع الوزارة في ١٠ لغات.
 - الاهتمام بالنقابات العمالية والاتحاد العمالي والوقوف دائمًا كعزابة وراعية لها.
 - تحذير المؤسسات للانتباه إلى دوام العمال وتلائم أشغالهم وبيئة عملهم والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وطوارئ العمل.
 - تأمين الضمان على جميع أنواعه لكلّ عامل وتكريس طبيب قانوني لكلّ مؤسسة تزيد عدد مستخدميها عن (٢٠) مستخدمًا.
 - الاستكشاف الدائم لمدى سلامة المحركات التي يعمل عليها العامل، والاهتمام بضبط الجودة والإشعاع والمحاذير.
 - إجبار المؤسسات على تقديم كافة البدلات القانونية للعمال والكشف على الشهادات الصحية الدورية والحماية من العوامل الفيزيائية والكيميائية والتلوث على جميع أنواعه وفق الحدود القصوى المسموح لها، وهذا عدا عن التعاطي الدائم بالقيم الإنسانية والتي تحدث بالمفاجأة.
 - البحث بتنظيم قانونية المؤسسات ومكاتب الاستقدام وفقًا لأحكام قانون العمل بالزيارة وتوجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات بعد الإستشارة.
 - الكشف على تراخيص المؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة ومدى قانونيتها وإلزامها بتصحيح أوضاعها تحت طائلة المسؤولية.
 - الكشف على سلامة عمل الأحداث والأولاد الصغار.
 - تنفيذ تطبيق القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الخاص بحقوق المعوقين¹⁴.
- وما يزال موضوع المهام مفتوحًا ولاسيما بعد إدخال فريق متخصص من الأطباء والمهندسين المفتشين والمدربين مع منظمة العمل الدولية كخبراء، لاستكشاف المشاريع اللازمة والخاصة بتطوير الوزارة بمهامها وأدائها على جميع الأصعدة الإدارية والهندسية والصحية

¹⁴ صدر القانون رقم ٢٢٠ المتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

والإنسانية لليد العاملة اللبنانية، لذلك سوف نتناول في هذا الفصل هيكلية وزارة العمل وطبيعة التدريب (الفصل الأول) الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتهما (الفصل الثاني).

* الفصل الأول : هيكلية وزارة العمل وطبيعة التدريب

إنّ الإدارة المركزية لوزارة العمل هي في بيروت (محلة الشياح) ولها دوائر إقليمية في جميع المحافظات بغية التخفيف عن الإدارة المركزية ولتسهيل أمور المواطنين في هذه المحافظات والابتعاد عن الروتين الإداري.

وتتألف وزارة العمل¹⁵ من مديرية عامة¹⁶ تضم الإدارة المركزية ومركزها بيروت والدوائر الإقليمية في جميع المحافظات اللبنانية. وتتمتع كل إدارة من هذه الإدارات باختصاصات محدّدة نصّ عليها المرسوم رقم ١٢٥٢ تاريخ ١٩١١/١٢/٢٠ من تنظيم وزارة العمل.

- المبحث الأول : هيكلية وزارة العمل

تتألف وزارة العمل وفقاً لما تمّ ذكره من إدارة مركزية (الفقرة الأولى) ودوائر إقليمية (الفقرة الثانية).

سوف يتمّ التركيز في الأقسام على التي تعنى بموضوع البحث.

الفقرة الأولى : الإدارة المركزية لوزارة العمل

تتألف الإدارة المركزية في وزارة العمل من:

١- الديوان

يتولّى ديوان المديرية العامة لوزارة العمل الصلاحيات والمهام التي تنبئها به القوانين والأنظمة، ويتولّى بالإضافة إلى ذلك جمع الإحصاءات العمالية والاجتماعية وتأمين الأبحاث والعلاقات الدولية كما يلحق بالديوان أربعة أقسام هي:

١- قسم الإحصاء.

٢- قسم الموظفين والمحاسبة.

¹⁵ راجع ملحق رقم (٤) لرسم هيكلية وزارة العمل

¹⁶ وزارة العمل، الهيكلية الإدارية، ٢٠٢١/٤/٤

<https://www.labor.gov.lb/Hirarchy.aspx>

٣- قسم العلاقات الخارجية.

٤- قسم الشؤون القانونية والوصاية.

٢- مصلحة العمل والعلاقات المهنية

تتولّى مصلحة العمل¹⁷ والعلاقات المهنية المهام التالية:

- = تحضير وإعداد مشاريع القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل وشؤون النقابات التي تفرضها التطورات الاجتماعية بالتعاون مع قسم الدروس والقضايا.
- = استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتباعها فيها بالاشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها بالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة خاصة قسم الدروس والقضايا.
- اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (٢) من المادة (٤) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢ / ٦ / ١٩٥٩ .
- تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.
- تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع موازنتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.
- تلقي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع قسم الإحصاء.
- القيام بإعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين للمصلحة وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل العمل والعلاقات المهنية.
- القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بمكتب العمل الدولي بالاشتراك مع الدوائر التابعة لها ومع قسم العلاقات الدولية.
- مراقبة تطبيق شرعة العمل وفقاً للقوانين والأنظمة المتعلقة بها.
- السعي لحلّ خلافات العمل الخاصة والجماعية منها عن طريق التوسط والتسوية.

¹⁷ مرسوم رقم ٨٣٥٢، الصادر في ٣٠ كانون الأول ١٩٦١

- تأمين التفتيش والوقاية.

كما تتألف مصلحة العمل والعلاقات المهنية من دوائر ثلاث هي:

أولاً : دائرة العلاقات المهنية والنقابات.

ثانياً : دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة.

ثالثاً : دائرة التحقيق وقضايا العمل.

أولاً: دائرة العلاقات المهنية والنقابات

تتألف من قسمين:

١- قسم النقابات.

٢- قسم العلاقات المهنية.

ثانياً: دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة

وتتولى هذه الدائرة¹⁸ المهام التالية:

- تلقي تقارير التفتيش من مفتشي العمل في الدوائر المركزية والأقاليم.
- جمع الإحصاءات الواردة في تقارير مفتشي العمل وإيداعها قسم الإحصاء.
- الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع ضمن المحافظات وفقاً للأنظمة المتعلقة بها.
- درس أسباب الأمراض المهنية وطوارئ العمل ووسائل الوقاية منها.
- تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظات.
- جمع ونشر المعلومات والبيانات المصورة والتصاميم التي من شأنها توجيه وتثقيف وتدريب أصحاب العلاقة على طرق الوقاية والسلامة في العمل بالتعاون مع الدوائر المختصة في وزارة الصحة العامة.
- كما يقوم أيضاً مفتشو العمل والمفتشون المساعدون بالمهام التالية:
- السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع في المحافظات.

¹⁸ مرسوم رقم ٨٣٥٢، الصادر في ٣٠ كانون الأول ١٩٦١

- توجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الاقتضاء.
- العمل على تحسين العلاقات بين أرباب العمل والأجراء.
- إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

ثالثاً: دائرة التحقيق وقضايا العمل وتتولّى المهام التالية:

- التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهاؤها تسوية حبية.
- التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت وإجراء المقتضى بشأنها.
- تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.
- تأمين جميع الأعمال القلمية والتبليغات.

٣- مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية

تتولّى مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية المهام التالية¹⁹:

- تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والاستخدام وعمل الأجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضها التطورات الاجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والإعداد المهني، وحماية العائلة ورعاية الأحداث وتنظيم الإسكان والتعاونيات وإنعاش القرية.
- الإشراف على الهيئات والجمعيات والمؤسسات التي تعمل في الحقل الإجتماعي والخيري والسعي لتحقيق الضمان الجماعي وذلك بالتعاون مع الإدارات المختصة.
- استخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتباعها فيها بالاشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها بالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة وخاصة قسم الدروس والقضايا.

¹⁹ مرسوم رقم ٨٣٥٢، الصادر في ٣٠ كانون الأول ١٩٦١

- اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (٢) من المادة (٤) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢ / ٦ / ١٩٥٩ .
- تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.
- تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع ميزانيتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.
- تلقي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات.
- القيام بإعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين لها وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل الشؤون الاجتماعية والقوى العاملة.

كما تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية من:

أولاً: دائرة مراقبة عمل الأجانب.

ثانياً: دائرة الاستخدام.

ثالثاً: دائرة التدريب المهني.

رابعاً: دائرة حماية العائلة والجمعيات.

خامساً: دائرة حماية الأحداث.

ومن أهم الدوائر التي سوف نتعرف على مهامها نظراً لأنني تدرّبت لديها:

أولاً: دائرة مراقبة عمل الأجانب

وتتولّى هذه الدائرة المهام التالية:

- درس وتحضير طلبات الأجانب للحصول على إجازات عمل وإبلاغ الأمن العام القرارات المتخذة بشأنها.
- الإشراف على استخدام وعمل الأجانب وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل.
- استطلاع رأي الإدارات العامة والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة عند الاقتضاء بشأن طلبات الحصول على إجازة عمل.
- العمل على حماية اليد العاملة اللبنانية بإعطائها الأفضلية في العمل.

ثانياً: دائرة الاستخدام

تتولى هذه الدائرة المهام التالية:

- الإشراف على مكاتب الاستخدام العامة ومراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة^{٢٠}.
- تلقي طلبات الاستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.
- تسجيل الأجراء العاملين في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر استخدام وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية بالتعاون مع قسم التفتيش والوقاية.
- درس طلبات شهادة العمل وإعطائها وفقاً للأنظمة المرعية الإجراء.

٤- دائرة المشاريع والبرامج

لم تُلاحظ برامج مشاريع بسبب التقيد بمبدأ ترشيد الإنفاق في مشروع الموازنة التي تتصف بالتشغيلية.

- الفقرة الثانية: دوائر العمل الإقليمية في المحافظات

تتألف الدوائر الإقليمية من دائرة عمل في كلّ من محافظات : جبل لبنان - لبنان الشمالي - لبنان الجنوبي - البقاع .
إن أقسام الدوائر الإقليمية في جميع المحافظات مماثلة لبعضها البعض وتتألف من رئيس الدائرة وأربعة أقسام تخضع لسلطته التسلسلية وهي:

١ - رئيس الدائرة.

أ - قسم مراقبة عمل الأجانب ومعاملاتها.

ب - قسم التفتيش.

ج - قسم التحقيق والقضايا.

د - قسم النقابات.

^{٢٠} يدعى مكتب استخدام خاص كل مكتب يتعاطى تأمين عمل مأجور للبنانيين او الاجانب الراغبين بالعمل في لبنان او في الخارج, وذلك لقاء رسم يحدد في النظام الداخلي للمكتب المصدق عليه من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وعلى المكاتب الراغبة في تشغيل اجراء في الخارج التعاقد مع المؤسسات العاملة هناك لتزويدها بهؤلاء الاجراء.

١- رئيس الدائرة

ومهامه التوقيع على جميع المعاملات المنجزة وفق الأصول القانونية بعد مراجعتها والتدقيق فيها لجهة صحة المستندات المرفقة.

أ- قسم مراقبة عمل الأجانب ومعاملاتها

ومهامه قبول وتحرير إجازات العمل للأجانب بعد التأكد من قانونية المستندات المرفقة بطلبات إجازات العمل وإبلاغ الأمن العام بالقرارات المتخذة بشأنها.

ب- قسم التفتيش

ومهامه التفتيش الشامل على المؤسسات والشركات التجارية والمصانع لجهة صحة التراخيص والتأكد من تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وأيضاً إجازات العمل المعطاة للعمال الأجانب.

ج- قسم التحقيق والقضايا

ومهامه التحقيق في القضايا والخلافات الفردية الناشئة بين العمال وأرباب العمل وأيضاً النزاعات الناشئة عن الصرف التعسفي وتأمين جميع الأعمال القلمية والتبليغات.

هـ- قسم النقابات

ومهامه درس طلبات إنشاء النقابات والإتحادات النقابية وأنظمتها الداخلية ومراقبة إجراء إنتخابات نقابة العمال ضمن نطاق الدائرة الإقليمية الموجودة فيها هذه النقابة وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة.

كما تتولى الدوائر الإقليمية للعمل في المحافظات المهام التنفيذية المتعلقة بشريعة العمل والقوانين والأنظمة الإجتماعية ومنها بداية التعداد :

_ تلقي الإحصاءات العمالية والإجتماعية من مختلف البلديات والمؤسسات.

_ العمل على توثيق التعاون بين الهيئات النقابية للأجراء وأرباب العمل.

_ الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع في المحافظة وفقاً للأنظمة المتعلقة بها.

_ تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظة.

- _ السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.
- _ توجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الإقتضاء.
- _ العمل على تحسين العلاقات بين أرباب العمل والأجراء.
- _ إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.
- _ التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهاؤها بالتسوية.
- _ التحقيق بالدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في المحافظة وإرجاء المقتضى بشأنها.
- _ مراقبة مكاتب الإستخدام الخاصة في المحافظة.
- _ تلقي طلبات الإستخدام وعروض العمل وتأمين الإتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.
- _ تسجيل الأجراء العاملات في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر إستخدام إلى الأجراء اللبنانيين في المحافظة وفقا للقوانين والأنظمة المرعية.
- _ درس طلبات شهادة العمل وإعطاءها وفقا "للأنظمة المرعية الإجراء.
- _ مراقبة الأجانب العاملات في المؤسسات في المحافظة.
- _ مراقبة مراكز التدريب المهني في المحافظة.
- _ بث الإرشاد الإجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر.
- _ زيارة السجون وتقديم الإرشاد الإجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين أوضاعهم الإجتماعية.
- _ مراقبة أعمال الهيئات والجمعيات والمؤسسات الإجتماعية والخيرية والرياضية للتحقق من تقيدها بأهدافها والأصول المحددة لها.
- _ تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الإجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة ضمن نطاق المحافظة التي تقع فيها الدائرة الإقليمية.
- _ إعداد اللوائح الإسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناء لأحكام القانون ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ .
- تخفيف عبء الإنتقال على المعوقين بتحديد أماكن وتواريخ تسليم بدل تعويض البطالة للمعوق.

- المبحث الثاني: طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارية المركزية في بيروت

عطفاً على التعميم رقم (٢) الصادر عن الإدارة المركزية للجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٩ والذي يتناول أصول وكيفية إعداد تقرير التدريب في إحدى المؤسسات العامة لمتطلّبات نيل شهادة الماستر المهني في الحقوق فرع التخطيط والإدارة العامة.

وعطفاً على كتاب التكليف الصادر عن مدير كلية الحقوق والعلوم السياسية - الفرع الأول والموجه إلى جانب مدير عام وزارة العمل من أجل الموافقة على إجراء تدريب عملي لفترة لا تقل عن شهرين كاملين أو ما يعادل ٢٥٠ ساعة عمل فعلي.

حيث تمّت الموافقة على طلب التدريب من قبل مدير عام وزارة العمل والذي بدوره قد كلف أحد موظفي الإدارة المركزية في وزارة العمل بالإشراف على التدريب بعد أن حدّد لنا آلية التدريب وطبيعته وفقاً للموضوع المنوي البحث فيه.

ومن هنا يجب علينا شرح آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها (الفقرة الأولى) ومن ثمّ الحديث عن طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارية المركزية "دائرة الاستخدام ودائرة مراقبة عمل الأجانب" (الفقرة الثانية).

- الفقرة الأولى: آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها.

لقد بدأت التدريب العملي في دائرة العمل الإدارية المركزية بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٤ واستمرّ هذا التدريب حتى تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٤ متجاوزاً الـ ٢٥٠ ساعة عمل فعلي نظراً لجائحة كورونا التي طالّت الفترة وبالتالي إقفال الوزارة خلال فترة التبعئة، ومن ثمّ إعادة الفتح الجزئي وذلك في دائرة الاستخدام ودائرة مراقبة عمل الأجانب نظراً لارتباطه المباشر بموضوع بحثنا الذي حدّدناه لإجراء دراسة حوله. وقد تمّ هذا التدريب خلال دوام العمل الرسمي في الدائرة بالتنسيق مع المدرب المشرف طبقاً لنظام الدوام الرسمي المعمول به في المؤسسات والإدارات العامة.

وقد تولّى متابعتي خلال فترة التدريب الدكتورة إيمان خزعل رئيسة دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي والتي كلفت رسمياً من قبل رئيس الديوان السيد علي فياض بالإشراف على التدريب وإعداد البحث المطلوب بشكل كامل.

لقد كان تدريبي في وزارة العمل الإدارية المركزية وفقاً لأصول المفاهيم والعملائية، فبعد أن تناولت الدراسة النظرية بموضوع العاملات في الخدمة المنزلية بواقعها الحالي وطريقة تنظيمها من حيث المبادئ والقوانين والتعاون بين وزارة العمل ومكاتب الاستقدام وفق مرونة الأوقات المتفق عليها مع المدرب. فقد تمّ اختبائي من قبل المدرب بعقلانية التدابير الواجب اتخاذها عند عرض المشكلات وفقاً لتنظيم أدق للعاملات في الخدمة المنزلية ميدانياً ومكتبياً حيث سير

المعاملات يقتضي دائماً التحقق والصواب، وبالتالي الترتيب التنظيمي المعتمد للتفعيل. أما في المعاملات الثبوتية لتكوين الملفات فقد كان عملي التحقق والتدقيق في ملاحقة المستندات المنطقية والمنظمة وفق التسلسل الترتيبي لإنتاج قانونية المعاملة وفي وقت معقول.

- الفقرة الثانية: طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارية المركزية "دائرة الاستخدام ودائرة مراقبة عمل الأجانب"

إنّ عملية التدريب في دائرة الاستخدام ودائرة مراقبة عمل الأجانب كانت تتم من خلال تواجد الفعلي واطلاعي المباشر على سير العمل الإداري فيهما وفقاً لتسلسل تنفيذ معاملات الاستقدام للعاملات في الخدمة المنزلية بداية من استلام مكاتب الاستقدام للطلبات، وإنجاز التراخيص الخاصة بالعاملات بالخدمة المنزلية والتثبت من قانونية هذه التراخيص عن طريق إجراء التفتيش اللازم عليهم وعلى مكاتب الاستقدام وذلك من خلال الاطلاع على رسوم تنظيم وزارة العمل ومدى التقيد الحقيقي بالنصوص القانونية لاسيما النصوص التنظيمية لأصول استقدام العاملات في الخدمة المنزلية إلى لبنان، وكافة المستندات الواجب توفرها بغية سير المعاملة في طريقها الصحيح وصولاً إلى استرداد الكفالة البنكية بعد المغادرة وأخيراً مدى تطبيق ومحافظة مكاتب الاستقدام على الشروط القانونية لإعطائهم رخصة مكتب والإبقاء عليها. ومنذ البداية قد تمّ لي شرح موجز لمدى التقيد بأصول استقدام العاملات في الخدمة المنزلية إلى لبنان وإنجاز تراخيص العمل لهن، وأيضاً الأصول المتبعة في آلية عمل مكاتب الاستقدام من ناحية كيفية إنشائها لناحية الشروط لإعطائهم رخصة فتح مكتب لاستقدامهن وصولاً لاستلامهم للطلبات وذلك كان من خلال إرسالها إليه إلى دائرة الاستخدام. ومن جهة أخرى تمّ وضع كافة نماذج الطلبات المتعلقة باستقدام العاملات في الخدمة المنزلية أمامي وكيفية استخدامهن والأعمال المسموح لهن القيام بها، وتأمين تراخيص العمل لهن (إقامات وإجازات) والقرارات المتعلقة بتجديد مهل إنجاز هذه المعاملات في وزارة العمل، وأيضاً المذكرات المتعلقة بتفعيل عمل التفتيش في هذه الوزارة على عمل العاملات في الخدمة المنزلية، وصولاً إلى الهيكلية الحالية لوزارة العمل وفقاً للمرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ٣٠ كانون الأول ١٩٦١ (تنظيم وزارة العمل).

أيضاً، فقد كانت العلاقة مع الموظفين في كافة أقسام وزارة العمل وتحديداً دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي علاقة تعاون منذ اليوم الأول لبدء التدريب، ينتابها المونة والخجل والصبر من هؤلاء الموظفين بوجود المتدربة وعلاقتها مع زملائها المختصين في كافة

المعاملات التي تتعلق بأمور تنظيم عمل العاملات في الخدمة المنزلية وحتى إتمام هذا البحث وانتهاء التدريب بشكل تام.

*الفصل الثاني: الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب

والخبرات المكتسبة ومعوّقاتها

لقد قمت خلال فترة التدريب بإعداد مجموعة من الأعمال التي شاهدها عملياً عن قرب والتي كان لها الحافز الإيجابي على اكتساب خبرة عملية في مجال اختصاصنا الأكاديمي وموضوع بحثنا الذي نقوم به وذلك في فترة ضئيلة، وذلك من خلال تبيان الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب (المبحث الأول) والخبرات المكتسبة ومعوّقات التدريب (المبحث الثاني).

- المبحث الأول: الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب

أثناء فترة التدريب قمت بالاطلاع على كافة الأعمال التي تقوم بها. أولاً دائرة الاستخدام لناحية شروط إعطاء أصحاب مكاتب الاستخدام رخصة لفتح مكتب، وصولاً إلى طريقة المكتب في استقدام العاملات في الخدمة المنزلية لناحية الجهة التي يتعاملون معها، واختيار العاملات ودائرة المعلوماتية وعلاقتها مع مكاتب الاستخدام لجهة المكننة، وأيضاً دائرة مراقبة عمل الأجانب لجهة تسلسل تنفيذ معاملات استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، من الموافقة المسبقة إلى إجازة عمل، إلى تجديد إجازة العمل، إلى براءة الذمة واسترداد الكفالة البنكية بعد المغادرة وذلك مع الموظفين المكلفين وفق مهامهم في أقسام الدائرة. وتتميز هذا التنسيق بالشرح والإيضاح والمناقشة وصولاً إلى إمكانية تطوير العمل باختصار وقت المعاملات مع الاحتفاظ بالدقة العملائية.

لقد استهلّيت تماريني بالمعاملات التراتبية في دائرة الاستخدام المختصة بشروط إعطاء رخصة من قبل وزارة العمل لفتح مكتب استقدام وهي بشكل مقتضب بالعودة إلى قرار رقم ١/١٦٨²¹ على كلّ من يرغب في فتح مكتب لاستقدام عاملات في الخدمة المنزلية للعمل في منازل الأفراد أن يحصل على ترخيص من وزارة العمل، ويشترط للحصول على هذا الترخيص توفّر الشروط التالية:

- 1- طلب الاستحصال على رخصة لاستقدام عاملات في الخدمة المنزلية وفق نموذج خاص لدى دائرة الاستخدام - مصلحة القوى العاملة.

²¹ قرار رقم ١/١٦٨، الصادر في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠١٥ (راجع ملحق رقم ٥ -تنظيم عمل مكاتب الإستخدام)

ترفق به المستندات التالية:

- أ- تعهد تطبيق قوانين وأنظمة وزارة العمل، وتحمل المسؤولية المترتبة عن أية مخالفة بالتكافل بين الشركاء في حال كان السجل التجاري لمقدم الطلب يتعلّق بشركة موقع من قبل صاحب المؤسسة أو المفوض بالتوقيع عن الشركة مسجل ومصدّق من كاتب العدل.
- ب- صور طبق الأصل عن جميع مستندات السجل التجاري للمؤسسة أو الشركة على أن يكون موضوعها حصرياً استقدام عاملات في الخدمة المنزلية في الخارج.
- ج- صورة عن سند ملكية أو إفادة عقارية حديثة أو عقد إيجار باسم المؤسسة أو الشركة مسجل في البلدية. صورة عن مستند يثبت وجود ثلاث غرف في المكتب كحد أدنى لا تقل مساحتها عن خمسين متراً مربعاً من ضمنها مكان استراحة العاملات اللواتي أُعدن من قبل مستخدميهن أو رفضن العمل لديهم خلال فترة التجربة المحددة بثلاثة أشهر.
- د- سجل عدلي لصاحب المؤسسة والشركاء كافة في الشركة لا يعود تاريخه لأكثر من شهر.
- هـ- صورة عن هوية أو بيان قيد إفرادي أو إخراج قيد عائلي لا تتجاوز مهلته الثلاثة أشهر لصاحب المؤسسة وأي شريك في الشركة.

٢- على صاحب الطلب أن يكون لبنانياً متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو مخالفة للأداب العامة والأخلاق وأن لا يكون على قرابة حتى الدرجة الرابعة من أي موظف أو مستخدم أو أجير في وزارة العمل.

٣- تقدم الطلبات في دائرة الاستخدام - مصلحة القوى العاملة، وتحدّد مهلة تقديمها وأصول البت بها بقرار يصدر عن وزير العمل. وأخيراً بعد حيازة الطلب على موافقة معالي الوزير المبدئية، وخلال مهلة شهر من تاريخها، على صاحب العلاقة أن يقدم شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة خمسين مليون ليرة لبنانية تحت طائلة اعتبار الموافقة المبدئية كأنّها لم تكن.

وأكملت تدريبي في دائرة المعلوماتية، حيث تعطي كل مكتب استقدام اسم مستخدم (username) وكلمة مرور (password) للدخول إلى موقع الوزارة الإلكتروني الذي يحتوي على بوابة إلكترونية، يدخل المكاتب من خلال هذا اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة إلى صفحته المتعلقة بكلّ المعلومات عن مكتبه والتي تحتوي على نماذج طلبات مسبقة، علماً أنّ سبب هذه المكننة أنّه كان في الوزارة هنالك نموذج مسبق يعبئه المكتب خطياً على نسختين مع الأوراق المطلوبة، فحصل مشكلة وهي وجود طلبات عدّة لاستقدام عاملات في الخدمة المنزلية بمقارنة مع الكوادر البشرية الموجودة، وهدر الوقت بإدخال المعلومات، لذلك جاءت فكرة الاستفادة من

موقع الوزارة الموجود لتخفيف الهدر وزيادة الإنتاجية، بحيث أنّ الوزارة ترسل على صفحة كل مكتب ٣٠٠ نموذج طلب الموافقة المسبقة في السنة للعاملات في الخدمة المنزلية في بيوت الأفراد وهي حقّ لكل مكتب استقدام هذا العدد سنويًا، فهذه النماذج يملؤها المكتب عند استقدام العاملة في الخدمة المنزلية بحيث يرسل لصاحب العمل سيرة ذاتية موجزة لعاملات في الخدمة المنزلية لكي يختار.

وأيضًا عند تواجدي أطلعني صاحب مكتب استقدام كان موجودًا في دائرة المعلوماتية على العملية التي تستخدمها مكاتب الاستقدام في لبنان لتوظيف عاملات في الخدمة المنزلية من خلال مكاتب شريكة لها في بلدان الأصل، أو من خلال ممثليها هناك. بحيث تقوم هذه العملية على ما يلي:

١- تقوم مكاتب الاستقدام بجمع معلومات شخصية حول العاملات اللواتي يبحثن عن عمل ويجري مقابلات في الخارج للعاملات ويكتب سيرهن الذاتية، بحيث عندما يزور أصحاب العمل مكاتب الاستقدام، يختارون الأشخاص من الملفات التي تحتوي على صور العاملات.

٢- عندما يختار صاحب العمل أو ما يسمى الكفيل العاملة يقوم المكتب بتعبئة نموذج "طلب الموافقة مسبقاً"²² في صفحته على موقع وزارة العمل.

ملاحظة: قبل طباعة المكتب لنموذج طلب الموافقة مسبقاً التي تمّ تعبئتها إلكترونياً، ترسل وزارة العمل للكفيل رسالة نصية على هاتفه الشخصي مع رمز التفعيل لكي يعطيه للمكتب لإدخاله على الموقع الإلكتروني، فيتحوّل الطلب إلى الوزارة.

٣- يباشر المكتب بطباعة طلب الموافقة المسبقة على نسختين ويتضمن الطلب اسم الكفيل وعنوانه وجواز سفر العاملة، وهذا تأكيد ضمني على أنّ الكفيل على علم وموافق على الإجراءات، وأيضًا تنبيه للكفيل بأن يدفع للعاملة أجرها كاملاً.

٤- يقدمها المكتب لوزارة العمل متضمنة صورة باسبور العاملة وصورة الكفيل وعنوان (هذا العنوان يحدد أي دائرة في وزارة العمل هي المختصة) ورقم تلفون الكفيل ويوضع ختم وإمضاء المكتب، والذي بدوره يقدمها لوزارة العمل وبالنتيجة تصدر الموافقة المسبقة.

٥- على الكفيل حصرًا الذهاب للأمن العام لتقديم طلب الحصول على التأشيرة، فعندها يطلب الأمن العام من الكفيل إفادة بنكية، وإفادة سكن، وإخراج قيد عائلي، وعندما تصدر التأشيرة يحضرها الكفيل ويعطيها للمكتب الذي بدوره يجلب له العاملة بطريقته. (تختلف من مكتب لمكتب حسب سياسة وطريقة كل مكتب)

²² راجع ملحق رقم ٦ (نموذج طلب الموافقة المسبقة عن طريق مكتب الاستقدام)

ملاحظة: يجب التنبه أنه هناك طريقة أخرى لاستخدام عاملة في الخدمة المنزلية بحيث الشخص نفسه يقدّم عبر نموذج موجود على موقع الوزارة²³ FILL AND PRINT اي املأ واطبع فيقوم الشخص بتنزيله وتعبئته ويرفق به صورة هوية الكفيل وصورة جواز سفر العاملة، ويضع كفالة مصرفية بقيمة مليون ونصف ليرة لبنانية محل ختم المكتب إلا أنّ هذه نسبة قليلة جداً.

بالإضافة لما سبق لقد استهلّيت تماريني بنفس الوقت أيضاً بالمعاملات التراتبية في دائرة عمل الأجانب المختصة بثبوت دخول العاملات في الخدمة المنزلية، حيث تتم عملية ما بعد استلام وزارة العمل طلب الموافقة المسبقة.

يقوم عمل هذا القسم على ما يلي:

١- إنّ الموظفة المسؤولة عن الموافقة المسبقة في وزارة العمل تقوم بمسح (SCAN) لطلب الكفيل الذي يتضمن في أعلى الصفحة الباركود (BARCODE) فيقرأه الكمبيوتر فتنتقل المعلومات على قاعدة البيانات (DATABASE) الوزارة.

٢- تباشر الموظفة بالتدقيق بين الموجود على الكمبيوتر والموجود ورقياً من الطلب الأصلي المختوم من المكتب والموقع منه، إلى صورة عن هوية الكفيل وجواز سفر العاملة مختومين من المكتب مع طابع ألف ليرة لكل ورقة مذكورة. (المسبقة تأخذ من يومين إلى ثلاثة لكي تصدر)

٣- يُصار فيما بعد إلى تقديم طلب إجازة العمل واستصدار البطاقة وهنا يكون العاملة دخلوا على الأراضي اللبنانية وعليه قبل مضي ٣ أشهر أن يقدموا على إجازة العمل أولاً من ثم الإقامة. ملاحظة: طلب إجازة العمل فيه دقة في المستندات اكتشفتها من خلال عملي بحيث يُطلب لذلك:

أ- صورة عن جواز سفر العاملة وصورة عن السمة.

ب- صورة عن هوية المستدعي.

ج- تأمين في شركة التأمين للعاملة.

د- فحوصات مخبرية وصورتان شمسيّتان للعاملة.

هـ- عقد عمل لدى كاتب العدل (حالياً صدر عقد العمل الموحد إلا أنه توقف العمل به

وسوف نعالج هذا الموضوع في القسم الثاني من تقريرنا).

بعد مرور سنة على إنجاز الإجازة وحيث يتطلّب الأمر تجديدها، وهنا يجب التحقق قبل

التجديد من صلاحية جواز السفر وتاريخ الإجازة والإقامة وعقد العمل ووضع العاملة ورب

²³ راجع ملحق رقم ٧ (نموذج طلب مسبقة مباشرة)

العمل، علمًا يستطيع الكفيل أن يقدم على إجازة عمل مدتها أكثر من سنة لغاية ثلاثة سنوات كحدّ أقصى إلاّ أنّه يجب أن يكون عقد العمل عند كاتب العدل والتأمين في شركة التأمين مدتهم مثل مدة الإجازة مع التحقق من ما ذكر سابقًا .

وعند المخالفة بصلاحيّة الإقامة يتطلّب الأمر براءة ذمة مالية ليعود من جديد إلى تقديم طلب جديد، والحصول على الإجازة في وزارة العمل والإقامة في الأمن العام.

وأخيرًا عند سفر العاملة في الخدمة المنزلية بلا عودة، تحرّر الوزارة الكفالة البنكية للكفيل بعد التثبت من أمر المغادرة بلا عودة. وفي كلّ المعاملات القانونية تدرس بدقة صلاحية جواز السفر، وعقد العمل، والتأمين والفحوصات المخبرية، وصلاحية الدخول والإقامة، وترخيص المؤسسة وهوية صاحب العلاقة.

وهنا نرفق للإيضاح مستندات التدريب على المفاهيم الرسمية لمعاملات عاملات في الخدمة المنزلية بعد أن بيّنا ماهية المعاملة وسير عملها وهي كالتالي²⁴ :

- الموافقة المسبقة .
- إجازة العمل لأول مرة .
- تجديد إجازة العمل والتحقق فيها.
- براءة ذمة.
- استرداد كفالة بنكية(استرجاع شهادة الإيداع)

- المبحث الثاني: الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب

إنّ التدريب العملي الذي قمنا به في وزارة العمل الإدارة المركزية قد أكسبنا خبرات عملية ومعرفة دقيقة في مجال سير المعاملات المتعلقة بالعاملات في الخدمة المنزلية أكثر منه الإطلاع نظريًا عليها، إلاّ أنّ نجاح هذا التدريب قد تعترضه بعض المشاكل والشوائب.

وسنعالج مع هذا الفرع الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في وزارة العمل الإدارة المركزية (الفقرة الأولى) المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب (الفقرة الثانية)

²⁴ راجع ملحق رقم ٨ (نماذج: إجازة العمل لأول مرة/تجديد إجازة العمل/براءة ذمة/شهادة الإيداع/استرداد كفالة بنكية(استرجاع شهادة الإيداع)

الفقرة الأولى: الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في وزارة العمل الإدارية المركزية

لقد تمّرت بمهارات المعرفة في الأصول القانونية لإنجاز المراحل المتلاحقة لاستقدام العاملات في الخدمة المنزلية وفقاً لحاجة وطلب الكفيل من مكتب الاستقدام من الخارج وقبول العاملة بالتقديمات والحقوق المقترحة عليهم وصولاً إلى حضورهم وإجراء كافة التأمينات الرسمية ومن ثم إنجاز إجازة العمل والإقامة وفق القوانين المرعية الإجراء.

كما اكتسبت الأهلية بالتمارين المختصة باستلام وتدوين الطلبات المتنوعة من الموافقات إلى الإجازة لأول مرة والتجديد، كما تعرفت على ماهية وزارة العمل الإدارية المركزية وأشغالها وكافة الخدمات التي تنتجها.

أما من الناحية الميدانية التي خضعت لها، فقد اكتشفت:

أولاً مخالفات متنوعة عند زيارتي لبعض المواقع خلال التفتيش عندما ذهبت مع المفتشين والتي مهمتهم ممارسة الرقابة على عمل مكاتب الاستقدام من خلال التأكد من اسم مكتب الاستقدام وأوراقه وعدد طلبات الموافقة المسبقة التي حصل عليها، وتوفّر الشروط المطلوبة من وجود غرفة للعاملات في الخدمة المنزلية في حالات عندما يرجع الكفيل العاملة للمكتب وتؤكد من قانونية إجازة وإقامة هذا العاملة الموجودة في المكتب.

ثانياً اكتشفت أنّه كذلك هناك خط الساخن²⁵ ١٧٤١ لتلقي الشكاوى هو موجود منذ زمن لكن من أكثر من سنة قامت الوزارة بتفعيله، إذ لا صلاحية لمفتشي الوزارة بدخول المنازل (هناك طريقة أخرى للعاملات في الخدمة المنزلية لتقديم شكوى شخصياً في المصلحة بالوزارة وتحول عندئذٍ لدائرة تفتيش العمل لإجراء التحقيقات اللازمة). فلقد رأيت مخالفات عديدة منها عندما قامت عاملة في الخدمة المنزلية بالاتصال على الخط الساخن ١٧٤١ وتقديم شكوى على صاحب العمل فما كان من رئيس دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة باستدعاء صاحب العمل والعاملة وإجراء التحقيق اللازم، وحلّ المشكلة سلمياً قبل الاتجاه جزائياً إذا دعت الحاجة، علماً أنّه في الشكاوى بين أي من الأطراف الثلاثة، العاملات في الخدمة المنزلية، أو مكاتب الاستقدام، أو كفيل الجهة المختصة بالنظر بالشكوى، والبت بها هي دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة.

²⁵ الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، الخط الساخن لتلقي شكاوى العاملات في الخدمة المنزلية على مدار

الساعة ١٧٤١، تموز ١٠، ٢٠٢٠، تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٨/٤

<https://nclw.gov.lb/4164>

وهنا يمكننا التوقف بمحطة تقييم للوضع القائم من خلال موضوع التقرير المقترح البحث والدراسة فيه وصولاً لتقديم شيء مفيد في وقفة وطنية واجبة حيث الإيجابيات تكمن بأنّ هناك وعي حول مشكلة وجوب تنظيم أكثر دقة وتطوراً لأوضاع التعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان من حيث العدد والحاجة وعدم تعسف مكاتب الاستقدام لهم، والاستفادة منهم بطريقة مدروسة وعادلة. لذلك لا بدّ لنا إلّا وأن ننظم أهل الاختصاص والخبرة في هذا الموضوع لنتيح لهم الاجتهاد والاطلاع والراحة الفكرية المولدة لمحبة الخلق والتطور فيما يعملون، ونبدأ بداية بتقديم الطاقة لأهل الاختصاص عبر التنظيم والتطوير والتحفيز المعنوي والمادي، إذ إنّ أول ما يجب القيام به هو إبعاد الضغط عن وقف التشريع وذلك لمواكبة الإدارة الحديثة وتطوير الهيكلية لوزارة العمل ليُصار إلى تفعيلها مركزياً وإقليمياً لاسيما دائرة المشاريع والبرامج التي هي بحكم الملغاة، واستبدال الدوائر الإقليمية الضيقة بمصالح أسوة ببقية الوزارات وفقاً للإدارة الحديثة ومن ثم استكمال المراكز الشاغرة للمحررين ومدخلي المعلومات والاجتهاد بالمكثنة لتطوير بنك معلومات والتنسيق أكثر مع الوزارات الأخرى وتخصيص موازنة لائقة لوزارة العمل. إذ إنّ موازنتها لا تتجاوز الـ ٤ مليارات ليرة سنوياً، حتّى أنّ المبنى المخصّص لها مستأجر ولا يفي تنظيمه لحاجات الكوادر ليتمكنها الارتياح والاجتهاد بالتنظيم والمواكبة للعصر ليتلاءم حجمها مع دورها الحالي والمستقبلي. كما لاحظنا بأنّ في ذلك تحسناً متطوراً في سير المعاملات وتبسيطها على قاعدة اللامركزية وتحقيق التواصل البريدي والإلكتروني بين المواطن والإدارة.

كما يبدو أنّ الإستراتيجية الحالية المعتمدة تهدف إلى تسهيل المعاملات الإدارية عبر التقيّد التام بالمستندات القانونية وفي الأوقات المحدّدة، ويجري التدقيق بها عند التعامل مع المكثنة الحديثة المعتمدة وهي الآن في مرحلة الاستكمال، مما ينتج عن ذلك انخفاض وتقلّص الأعمال المخالفة للقوانين والأنظمة السارية المفعول، كما أنّ تحديد وقت استغراق المعاملة ضمن المدة الزمنية الصالحة لإنجازها يُحتمّ نجاح الإنتاج دون مشاكل مكتبية وزمنية. وقد تبين في مجال التعاملات في الخدمة المنزلية تقدّم في إنتاج المعاملات المختلفة كطلبات الموافقة المسبقة، واسترداد الكفالات، والحصول على إجازات عمل لأول مرة، وتجديد الإجازات السنوية القديمة وبطريقة ممكنة، وسهل التعرف عليها في الإدارة المركزية وفي الدوائر الإقليمية حيث أنجزت الوزارة في العام ٢٠١٨²⁶ :

- (٨٦٨٩٤) إجازة عمل أول مرّة.

- (١٨٢٧٤٩٨) تجديد إجازة عمل.

ليُصبح المجموع : ٢٦٩,٦٤٣.

²⁶ التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٨ (راجع ملحق رقم ٩)

- براءة ذمة ٨٣٦٥
 - سحب شهادة إيداع ١١٩٤٤٤
 - الموافقة المسبقة ١٠٧٢٨٤
- وتبدو الإنتاجية في العام ٢٠١٨ في تصاعد عن العام ٢٠١٧ حيث كانت الأعداد²⁷ :
- (٨٢٧٦٤) إجازة عمل أول مرة.
 - (١٦٩٥٣٨) تجديد إجازة عمل.
- لُيُصَبِحَ المجموع : ٢٥٢,٣٠٢
- براءة ذمة ٨٠٩٤
 - سحب شهادة إيداع ١١٩٣٤
 - موافقة مسبقة ١٠٨٧٠٤

الفقرة الثانية: المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب

حقيقة ومنذ بداية التدريب، لقد حصلت على تسهيلات وفيرة من قبل رئيسة دائرة العمل الإقليمية في جبل لبنان الجنوبي، حيث أتاحت لي التواجد المستمر في قلم دائرة العمل ووزارة العمل الإدارية المركزية، وتسهيل كلّ ما يلزم في إطار موضوعي عن العاملات في الخدمة المنزلية لجهة الإطلاع على أي مستند ورقي أو ملف أحتاجه في آلية التدريب.

ولكن على صعيد المعوقات والمشكلات التي كانت أثناء عملية التدريب، فقد استهلّت بشعوري بأنني جسم غريب يدخل خلية صعب التآلف معها والغوص في التعرف إليها، والدخول إلى أشغالها وأسرارها. وكان هذا بسبب أنّ الموظف بالمطلق همّه من الدنيا تأمين عيشه وفكّ الضغط والهموم عن نفسه حتى أصبح كالرجل الآلي بدون روح داخل عمل روتيني خالٍ من التحفيزات على أنواعها، وفي الآونة الأخيرة زاد الوضع سوءاً من خلال جائحة كورونا لذلك كانوا يفضلون أن لا يأتي شخص غريب ويكون هناك ضغط وازدحام. (علمًا أنّ في الأساس الوزارة في إطار التعبئة العامة كانت تقفل²⁸ أو كان يأتي بالمداورة الموظفين سعيًا منها لتخفيف

²⁷ التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٧ (راجع ملحق رقم ٩)

²⁸ راجع ملحق رقم ١٠ (قرار الوزارة إعفاء الموظفين من الحضور)

الاختلاط، وانتشار السريع لفيروس كورونا، وهذا إذا لم يكن في الأساس كان موجود إصابات كورونا على سعيد الموظفين فتقل الوزارة للتعميم وإجراء الفحوصات اللازمة). ومن جهة أخرى واجهت صعوبات خلال جهودي لتحصيل المعلومات سواء بالدراسة أو التدريب والمناقشات لعدة أسباب أهمها:

١- نقص المعلومات في مبنى الوزارة وغياب الإحصاءات الرسمية
٢- هيكلية وزارة العمل مازالت قديمة (غياب تحديث الهيكلية) وبعيدة كل البعد عن الإدارة الحديثة التي توسع المسؤوليات وتنظم الدوائر والأقسام ضمن المصلحة الإقليمية المحفزة معنويًا لاتخاذ القرار المناسب في كل مصلحة وبكل ثقة وشفافية واستقلالية للأقسام مما يُكرس التطور والاختصار الصائب لكل معاملة وصولًا إلى ترتيب الإحصاءات وبذلك المعلومات وحتى التواصل الإلكتروني.

٣- الإجراءات الروتينية، فقد تبين لي بأن كل الموظفين يعملون بصمتٍ وهدوءٍ بغية إنهاء المعاملات لديه ليرتاح وضمن روتين يومي جاف كآلة روبوتية لإنتاج يومي دون التفاعل لكشف أي تطوّر في وظيفته ويعود ذلك إلى عدم وجود تحفيز معنوي ومادي وتقييم أداء عادل. وأيضًا فإنّ جائحة كورونا زادت هذه الروح المعنوية الهادئة والروتين الجاف بسبب الإجراءات الوقائية وبما في ذلك وضع الكمامة طوال النهار، والحذر مما يجعل الموظف يسعى بكافة الطرق لانهاء المعاملات لكي يرتاح من الكمامة والضغط النفسي من الخوف من انتقال أي عدوى.

٤- نقص كبير في المحررين والكتبة ومُدخلي المعلومات (ليس هناك أي إحصائيات للعدد بل فقط ملاحظات نظرية) وهذا ما يرتد على انتظار المواطن لإنجاز معاملته وتحريرها في الأوقات المحددة وبالتالي صعوبة في الحصول على المعلوات مع خذا النقص والضغط.

القسم الثاني: التنظيم القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في

لبنان

شملت ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية العديد من دول العالم، سواء كانت دول نامية (العاملات في الخدمة المنزلية في أفريقيا) أو حتى دول متطورة (العاملات في الخدمة المنزلية في دبي). ترتبط ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية بوجه عام بالبطالة والهجرة، وإنّ وجود أعداد كبيرة من اليد العاملة في الخدمة المنزلية الوافدين من مختلف الدول العربية والأجنبية إلى لبنان، يفرض آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية وأمنية، ما يُشكل تحدياً للأمن الوطني، يُوجب على المؤسسات الرسمية مُواجهته والحدّ من تفاقمه.

لقد عانى لبنان ومازال من الوضع الاقتصادي الصعب، ومن حجم دينه العام المرتفع والمتزايد، واستمرار تدفّق العاملات في الخدمة المنزلية سواء الشرعيين منهم أو غير الشرعيين، يُؤثر بالتركيبية الاقتصادية - الاجتماعية اللبنانية وينعكس على الوضع الأمني والاستقرار الداخلي، أقلّه على المستوى الأمني حيث تُؤثر الجريمة في الاستقرار الداخلي، بحيث للعاملات في الخدمة المنزلية دور أساسي في الجرائم التي تحصل (سرقة من البيوت/قتل أصحاب المنزل)²⁹. من هنا فإنّ المؤسسات المختلفة المعنية بدرء المخاطر والحدّ من حدوث الجرائم أو على الأقلّ من تصاعدها، والجيش اللبناني بحكم انتشاره مكلف بتعزيز دور المؤسسات الرسمية والقوى الأمنية الأخرى، ومطلوب منه لعب دور هام على هذا الصعيد.

يُعتبر أجنبياً بموجب المادة الأولى من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ كلّ شخص حقيقي لا يحمل الجنسية أو التابعة اللبنانية وبالتالي: إنّ المعيار لتحديد الأجنبي، بموجب هذه المادة هو الجنسية اللبنانية، فكلّ شخص يحمل جنسية دولة أخرى، أو لا ينتمي إلى أي دولة يعتبر أجنبياً. من جهة أخرى، من لا ينتمي إلى التابعة اللبنانية فهو أجنبي، أمّا الأشخاص الذين ينتمون إلى تابعيتين واحدة لبنانية وأخرى أجنبية فيُعتبرون لبنانيين، لأنّ المُشترع اللبناني لم يمنع ازدواجية التابعة. كما أنّ كلمة أجنبي التي يستعملها المُشترع في مجال تنظيم أوضاع الأجانب، لا تشمل سوى الأشخاص الحقيقيين، وليس الأشخاص الاعتباريين أو المعنويين كالشركات مثلاً³⁰.

²⁹ محمد الجنون، لبنان ٢٤، بعدما طعننها الخادمة ٣٦ طعنة في برجاً.. "إسعاف" تروي تفاصيل ما حصل معها،

٢٧-١٢-٢٠١٧ | ١٨:٢٢ - تاريخ الدخول: ٢٠٢٢-٠١-٢٥

<https://www.lebanon24.com/news/our-articles/416879>

³⁰ جوزف مغيزل وصالح مصطفى الدباغ، أوضاع الأجانب في لبنان، تشرين الأول ١٩٦٢، تاريخ الدخول

٢٠٢٠/٤/٤

من هنا سنتناول في هذا التنظيم القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان (الفصل الأول) آثار واقع قطاع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان وسبل تطويره (الفصل الثاني).

*الفصل الأول: الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في

لبنان

يُعتبر أجنبيًا (من ضمنهم العاملات في الخدمة المنزلية) كلّ قادم إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، والحائز على موافقة مسبقة لذلك من وزارة العمل اللبنانية قبل مجيئه إلى لبنان³¹، وذلك استنادًا لمرسوم تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤³²، الذي عيّن أصولًا يتوجب على العاملات في الخدمة المنزلية الذين يعترضن العمل في لبنان التقيد بها، فأوجب عليهن أن يتقدمن بطلب الموافقة المسبقة من جانب وزارة العمل بواسطة كفيل رسمي لهم في لبنان³³ (هذا الكفيل يستعين بالأساس بمكاتب الاستقدام) على أن يتضمّن طلبهم جميع المعلومات المتعلقة بوضعهم ومنها: الاسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته، المؤهلات، اسم الكفيل، على أن يتقدم الكفيل من الوزارة المذكورة بطلب يصرّح فيه بموافقته على استقدامهن، مرفق بصورة عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في طلب العاملة في الخدمة المنزلية (هذه عملية: تعبئة المسبقة في مكتب الاستقدام وتأكد الوزارة من المعلومات وقد ذكرت سابقًا) وبعقد عمل مصدّق لدى الكاتب بالعدل في لبنان.

وبعد حضوره إلى لبنان، على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، التقدّم خلال عشرة أيام على الأكثر من جانب وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل.

<http://a - Lakawati.net / Arabic / civilization / readinexc 15.asp>

³¹ جوزف مغيزل وصلاح مصطفى الدباغ، أوضاع الأجانب في لبنان، تشرين الأول ١٩٦٢، متوافر على الموقع:

<http://aL - Lakawati.net / Arabic / civilization / readinexc 15.asp>،

٢٠٢٠/٨/٤

عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، ١٩٩٧، ص ٩٥.

³² راجع ملحق رقم ١

³³ وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار الموسم، ٢٠٠٩، ص ٦١

المبحث الأول: المشروعية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية

فتحت العولمة بابًا واسعًا أمام ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية وتقلها من بلد إلى آخر، إذ شهدت الدول حالة التجمعات الإقليمية كدول الخليج وإفريقيا ولبنان وغيرها، وشكّلت حرية التنقل حينًا هامًا في اتفاقياتها، مما سهّل حرية العمل بين أطرافها، بحيث أصبحت ظاهرة غير مقيدة بحدود. لذلك وجب التعرف على هذه الظاهرة من خلال البحث في البنية التنظيمية والتشريعية لقطاع العاملات في الخدمة المنزلية (الفقرة الأولى) ومن جهة أخرى درس الواقع القانوني الحالي لهذا القطاع في لبنان (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: البنية التنظيمية والتشريعية للعاملات في الخدمة المنزلية

اعتمدت معظم الدول بعد الحرب العالمية الأولى، نظامًا موحدًا لمرور الأجانب باعتماد نظام جوازات السفر، إعطاء سمة مرور، تأشيرة دخول للأشخاص الراغبين بالدخول والإقامة. ومن المعروف أيضًا، أنّ الإقامة تخضع لرقابة مسبقة ولاحقة من قبل المديرية العامة للأمن العام، التي تمارس صلاحياتها بالرقابة المسبقة على كلّ الأجانب (من ضمنهم العاملات في الخدمة المنزلية) قبل دخولهم أراضي الدولة، وخاصة عندما يُشكّل الأجنبي خطرًا على الأمن والسلامة العامين، فتمنع دخولهم أو تسمح لهم بالدخول بعد تبليغهم القرار. ومن جهة أخرى إن مقدمة الدساتير العالمية (من ضمنها لبنان) والإعلان العالمي لحقوق الإنسان شكّلا حماية لحرية وحقوق العاملات الأساسية رغم النقص في الجانب التشريعي اللبناني والذي سوف نعالجه في النبذة الثانية.

النبذة الأولى: تنظيم العاملات في الخدمة المنزلية

قبل السبعينات، عادة ما كانت الأسر اللبنانية التي تحتاج مساعدة منزلية تعتمد إلى استخدام شابات لبنانيات، معظمهن من عائلات فقيرة من المناطق الريفية، أو نساء فلسطينيات من مخيمات اللاجئين في لبنان، أو لاجئات أكراد، أو نساء من الدول العربية المجاورة مثل سوريا ومصر. بدأت النساء المهاجرات من أفريقيا وآسيا بالوصول إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية في السبعينات، بداية بالفلبينيات عام ١٩٧٣، تلتها السريلانكيات عام ١٩٧٨^{٣٤}. إلا أن معظم العاملات من البلدان الأفريقية والآسيوية لم يبدأن بالقدوم بشكل جدي إلا في أوائل التسعينات، بعد نهاية الحرب الأهلية اللبنانية (١٩٧٥ - ١٩٩٠).

^{٣٤} د. راي جريديني، منظمة العمل الدولية، عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، ٢٠٠١، الدخول: ٢٠٢٢/١/٢٦.

www.ilo.org/public/English/region/arpro/beirut/infoservices/report/report05.htm

حلت هاتين العاملات بسرعة محل العاملات اللبنانيات وغيرهن من النساء العربيات والكرديات كعاملات في الخدمة المنزلية. وهو تحول حدث لثلاثة أسباب رئيسية: رخص تكلفة عاملات المنازل الآسيويات والأفريقيات؛ وسمعتهن بكونهن أسلس انقياداً وطاعة؛ والتوترات بين الطوائف المختلفة في لبنان وكذلك بين المجموعات اللبنانية والسورية والفلسطينية التي اندلعت خلال الحرب الأهلية، والتي جعلت الأمر أكثر صعوبة لتشغيل نساء من طائفة لبنانية أخرى أو من دولة عربية أخرى^{٣٥}.

بالمبدأ للدخول إلى لبنان للعمل، يجب أن تكون العاملة "مكفولة" رسمياً من قبل مكتب استقدام لبناني أو رب عمل. في الغالبية العظمى من الحالات، يتم إنجاز أوراق العاملات في البداية من قبل مكتب الاستقدام، حيث تتعاون مكاتب الاستقدام اللبنانية عادة مع نظيراتها في بلدان العاملات المهاجرات، أو في بعض الأحيان مع ممثلين لهم لتوظيف العاملات أنفسهن. بعدما تعد المكاتب اللبنانية ملفات صغيرة تتضمن تفاصيل عن العاملات المستعدات للعمل، مع صورهن؛ لتعرض على أرباب العمل المستقبليين.

عندما يختار رب العمل العاملة، فإن الخطوة الأولى هي الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل وبعد أن تصدر وزارة العمل موافقة مسبقة، يمنح الأمن العام - وهو الجهة الأمنية التي تتحكم بدخول وإقامة وخروج جميع الأجانب في لبنان - تأشيرة إقامة لمدة ثلاثة أشهر مع اسم الكفيل مختوماً على تأشيرة الدخول. تم تصميم هذه الفترة الأولية لإعطاء الكفلاء وقتاً كافياً لتقرير ما إذا كانوا يريدون تمديد إقامة العاملة لفترة أطول، وفي حال رغبوا بذلك، لينجزوا الأوراق اللازمة للحصول على إقامة لسنة واحدة وعلى إجازة عمل.

علما أن رسوم مكتب التوظيف في بلد العاملة يدفع عادة من قبل النساء الراغبات بالهجرة. تتفاوت هذه الرسوم من بلد إلى آخر. على سبيل المثال، أخبرت بعض العاملات من مدغشقر هيومن رايتس ووتش أنهم لم تدفعن أي رسوم لمكاتب توظيف في مدغشقر، في حين تدفع العاملات من سريلانكا بانتظام رسوماً تبلغ نحو ٢٠٠ دولار أميركي - وقد تصل أحياناً إلى ٣١٥ دولاراً - للمكاتب السريلانكية^{٣٦}. العديد من هاتين النساء لم تكن تملكن هذا المبلغ، لذا أقدمن على اقتراض المال من المقرضين في بلدانهم لتمويل رحلتهم، مما جعلهن مديونات حتى قبل أن تبدأن العمل في لبنان.

^{٣٥} نايلة مكربل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان: حالة من "العنف الرمزي" وأشكال المقاومة اليومية"، منشورات جامعة أمستردام، ٢٠٠٩، صفحات ٣١

^{٣٦} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أ.س، و م.م، عاملات منازل مهاجرات من مدغشقر، بيروت، ١٠ مارس/آذار، ٢٠١٠.

بينما يدفع رب العمل اللبناني رسوم مكاتب الاستقدام في لبنان. تتراوح تلك الرسوم بين ١٢٠٠ - ٢٦٠٠ دولار، بناء على جنسية العاملة؛ على سبيل المثال، قد تصل رسوم استقدام عاملة فلبينية إلى ٢٦٠٠ دولار، في حين أن توظيف عاملة من بنغلادش أو مدغشقر يكلف ما بين ١٢٠٠ - ١٥٠٠ دولار^{٣٧}. تغطي هذه الرسوم نفقات السفر جواً، ورسوم تأشيرة الإقامة الأولية لمدة ثلاثة أشهر، وأتعاب مكتب الاستقدام. إضافة إلى ذلك، يجب على رب العمل أن يدفع على حدة رسوم الإقامة وتصاريح العمل، فضلاً عن رسوم كاتب العدل والتأمين (جميعها يجب أن تجدد سنوياً) والتي يبلغ مجموعها ٥٥٠-٦٠٠ دولار.

عندما تصل العاملة أخيراً إلى لبنان، يطلب الأمن العام أن تبقى في المطار حتى يأتي الكفيل لاصطحابها شخصياً. ونتهي المطاف بالعاملات كثيراً بالانتظار لساعات في المطار، بينما ينجز الأمن العام أوراقهن. عندما يأتي الكفيل في النهاية ويصطحب العاملة، يسلم الأمن العام جواز سفر العاملة مباشرة إلى الكفيل، الذي يحتفظ به عادة.

النبة الثانية: العاملات في الخدمة المنزلية بين قانون العمل والمرسوم رقم ١٧٥٦١ لجهة تنظيم عمل الأجانب. (البنية التشريعية)

لعل من أخطر المشاكل التي تواجهها العاملات في الخدمة المنزلية، عدم وجود قانون يرضى استقدامهن وينظم عملهن، خصوصاً وأن المادة ٧³⁸ من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ (١٩٤٦/٩/٢٣) قد استتنت من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد. وجاء بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المرسوم الرقم ١٧٥٦١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، وتعديلاته، وأخضع الترخيص بالعمل للأجانب على الأراضي اللبنانية لشروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل (تم شرحهم سابقاً). أي أن الخدم في بيوت الأفراد إذا جنسيتهم أجنبية يخضعون للمرسوم أم إذا لبنانية فليس لهم أي قانون أو مرسوم ينظم عملهم خاصة أن اللبناني لا يحتاج كما الأجنبي لترخيص وإقامة.... ومن جهة أخرى صحيح لم يفرق الإستثناء في المادة ٧ بالنسبة لجنس الخدم في البيوت

^{٣٧} مقابلة هيومن رايتس ووتش مع صاحب مكتب استقدام عاملات (تم حجب الاسم بناء على طلب المُقابل)، بيروت، ١ مايو/أيار ٢٠١٠.

³⁸ يستثنى من احكام هذا القانون.

١- الخدم في بيوت الافراد

٢- النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص .

٣- المؤسسات التي لا يشتغل فيها الا اعضاء العائلة تحت ادارة الاب او الام او الوصي.

٤- الادارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والاجراء المياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضع لهم تشريع خاص .

إلا أن ميدانياً خلال التطبيق تم تصنيف العاملة فئة رابعة ولها إجراءات إدارية خاصة ذكرناها والعامل فئة ثالثة يعامل كما العمال الأجانب الآخرين من حيث الإجراءات والرسوم.

وبالعودة لموضوعنا نلاحظ أنّ لا قانون ينظم عمل العاملات في الخدمة المنزلية، فالدولة اعتبرت أنّ المرسوم هو كافي لتنظيم عمل هؤلاء العاملات والذي هو ليس خاص بالعاملات في الخدمة بل هو شامل لجميع الأجانب وجميع الجنسيات، فهو مرسوم عام لفئات صحيح أنّهم جميعهم أجانب لكن ليس جميعهم يقومون بذات العمل، وأبسط مثال أنّ العاملات في الخدمة المنزلية تحكمهم علاقة مع مكاتب الاستقدام ونظام كفالة سوف نتحدث عنه لاحقاً. ومن جهة أخرى إنّ الدولة أقرت قانون عمل خاصّ باللبنانيين إلا أنّها لم تكثرث لتنظيم عمل العاملات في الخدمة المنزلية، لذلك لا نستغرب لماذا هناك تعسف وخروقات تمارس على العاملات في الخدمة، فلا قانون يراهم ويحميهم ويساوي فيما بينهم بالحقوق مع العاملات المحليين.

الفقرة الثانية: الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية

إنّ الإطار القانوني الوحيد الذي يرقى الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية هو عقد العمل الثلاثي الأطراف (العاملة ومكتب العاملات وصاحب المنزل) علماً أنّ بنوده لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به. وقد طوّرت وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني هذا العقد ليتضمّن تفاصيل عن ساعات العمل والإجازة ومكان النوم والإقامة وما شابهها من الأمور... لا سيما وأنّ ما من قانون ينظم، وبالتالي يحاسب مخالفه، لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعية لمراقبة تنفيذه. ولعلّ العلاقة بوزارة العمل لا تشمل على أكثر من التنظيم اللوجستي لاستقدام العاملات وإقامتهن، فيما تشكّل سفارات دولهن وقنصلياتها مرجعية لحلّ النزاعات في بعض الأحيان.

وقد شهد لبنان في الآونة الأخيرة حراكاً دبلوماسياً، في محاولة من بعض السفراء والقناصل لكسب أكبر رزمة ممكنة من الحقوق لمواطناتهم من جهة، والتلويح بحظرهن عن العمل في لبنان، من جهة أخرى، إذ يصنّف لبنان - على الأقل إعلامياً³⁹ - بين البلدان الأسوأ في العالم على مستوى التعامل مع المستخدمات الأجنبية.

وعلى الرغم من الفراغ القانوني، لا يرى البعض ضرورة لإقرار قانون أو وضع نصوص قانونية ترقى شؤون العاملات في المنازل، على أساس أنّ عقد العمل الموحد يحلّ المشاكل كافة إذا تمّ تطبيقه كما يجب، على أن يتم وضع قيود تنظم عمل الأجانب في المنازل، ويصار إلى

³⁹ د. نادر عبد العزيز شافي، "لا قانون يرقى استخدام العاملات الأجنبية في لبنان وبنود عقد العمل لا تحول

دون الإخلال به"، مجلة الجيش، العدد ٣١٢ - حزيران ٢٠١١.

خلق آلية عمل مشتركة تتحمّل مسؤوليتها وزارة العمل والدول المعنية والأجهزة المختصة. وهذا ما حصل حيث أصدرت وزارة العمل اللبنانية عقد العمل الموحد في ٨ أيلول ٢٠٢٠⁴⁰، وهو خطوة أولى من سلسلة خطوات باتجاه إنهاء نظام الكفالة (سوف نتحدث عنه لاحقاً) الذي يخضعون له العاملات في الخدمة المنزلية.

للتنويه أنّه قبل إصدار عقد العمل الموحد (في ظلّ نظام الكفالة، وعقد الإذعان الذي كان يرمي علاقة العاملات والكفيل والمكاتب) عمدت دول عديدة إلى اعتماد سياسة حظر استقدام مواطناتها إلى لبنان، ومنها أثيوبيا وسريلانكا ونيبال والفلبين... حيث يدوم حظر بعضها وقتاً طويلاً بينما يبدو حظر بعضها الآخر متقطعاً. وقد حظرت الفلبين استقدام العاملات إلى لبنان، وذلك إلى حين التوصل إلى اتفاقية مشتركة بين الدولتين ترعى عمل الفلبينيات في لبنان.

وتنتظر أثيوبيا توقيع اتفاقية العمل بينها وبين لبنان لوقف حظر استقدام الإثيوبيات إليه، بينما أكّدت سفارة كلّ من سريلانكا وبنغلادش في لبنان، أنّها تعمد إلى مراقبة العلاقة القانونية بين الكفيل والعاملة منذ طلبها إلى حين انتهاء عقدها. وتطلب السفارات مسبقاً معلومات عن الكفيل وعمله وعدد أفراد العائلة أو القاطنين في المنزل، كما أنّهما تصرّان على إيداع الكفيل مبلغ مليون ونصف ليرة لبنانية في مصرف الإسكان، لا يمكن أن يستعيده إلاّ بعد نهاية عقد العمل وحصول العاملة على أجرها بالكامل.

النبذة الأولى: العاملات في الخدمة المنزلية بين نظام الكفالة وعقد العمل الموحد

يخضع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان إلى نظام الكفالة، حيث يقوم صاحب العمل بصفته كفيلاً (أو مكتب التوظيف) باستقدام العاملات من بلادهن عبر مكاتب الاستقدام، ويكون الكفيل مسؤولاً عن نفقات سفر العاملات بأكملها. هذا هو النظام القانوني الذي كان يرمي عمل العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان حتى أصدرت وزارة العمل اللبنانية عقد العمل الموحد في ٨ أيلول ٢٠٢٠ والذي ألغى إلى حدّ ما نظام الكفالة الذي اعتبره الكثير هو نظام مجحف بحق العاملات في الخدمة المنزلية.

سوف نتعرّف على هذه المفاهيم كالتالي:

١- ماهية نظام الكفالة

إنّ العاملات في الخدمة المنزلية منظمات عبر نظام الكفالة - نظام قوانين، وقواعد، وممارسات يقيّد العاملات في الخدمة المنزلية لأن يربط إقامة العاملات القانونيين بأصحاب عملهن. بحيث لا يمكن للعاملات ترك عملهن أو تغييره بدون موافقة صاحب العمل، ما يضعهن في مواجهة

⁴⁰ راجع ملحق رقم ٣

خطر الاستغلال وسوء المعاملة. أما اللواتي يتركن أصحاب عملهن بدون "إذن"، فيخاطرنَ بخسارة إقامتهن القانونية في البلد، ويواجهن خطر الاحتجاز والترحيل.

فإنَّ منحَ أصحاب العمل كلَّ هذا التحكم بحياة العاملات أدّى إلى وجود العديد من الانتهاكات التي وثّقتها "هيومن رايتس ووتش" ومنظمات أخرى على مدى سنين، ومنها عدم دفع الأجر، والاحتجاز القسري، ودوام عمل طويل جدًا دون راحة أو عطلة، والاعتداءات الجسدية واللفظية والجنسية وهذا بحدّ ذاته هو سلبيات نظام الكفالة. أيضًا في معظم الأحيان لا يكون للعاملات في الخدمة المنزلية عقود عمل قانونية ونظامية، ويحدث أن توقّع العاملة عقدًا قبل سفرها من بلدها الأصلي، ولكن لا يلبث هذا العقد أن يُستبدل بعقد آخر مكتوب باللغة العربية. وتدلّ الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية على بعض أوضاع العاملات في الإمارات العربية المتحدة على عدم وجود أي نوع من العقود مع العاملات التي تمّ مقابلتهن. ويربط نظام الكفالة التقييدي تأشيرات العاملات بأصحاب عملهن، ممّا يعني أنّ بإمكان أصحاب العمل حرمان العاملات القدرة على تغيير الوظيفة أو مغادرة البلاد.

وبحسب منظمة "هيومن رايتس ووتش" التي كشفت في ٢٧ يوليو/تموز الماضي⁴¹، عن أنّ "نظام الكفالة اللبناني الاستغلالي يحاصر بقيوده عشرات آلاف العاملات المنزليات المهاجرات في ظروف قد تؤدي إلى الأذى، إذ يربط وضعهنّ القانوني بأصحاب عملهنّ. وتعمل نحو ٢٥٠ ألف عاملة منزلية مهاجرة في لبنان، معظمهنّ من بلدان أفريقيا وجنوب شرق آسيا، من دون أن تشملهنّ حمايات قانون العمل اللبناني". علمًا أنّ "هيومن رايتس ووتش" عضو في مجموعة عمل ترأسها "منظمة العمل الدولية"، شكّلها في أبريل/نيسان ٢٠١٩ وزير العمل في حينها كميل أبو سليمان من أجل إلغاء نظام الكفالة اللبناني. في يونيو/حزيران ٢٠١٩، رفعت المجموعة خطة عمل إلى وزارة العمل، تتضمن الخطوات التي على لبنان تنفيذها لإلغاء الكفالة ووضع حمايات للعاملات المنزليات المهاجرات. قدمت المجموعة أيضًا، كخطوة أولى، عقدًا موحدًا للعاملات المنزليات المهاجرات، يجسد المعايير الدولية للعمل وحقوق الإنسان. خلال اجتماع ١٩ يونيو/حزيران ٢٠٢٠ مع مجموعة العمل، تعهدت وزيرة العمل السابقة "لميا يمين" باعتماد نسخة الوزارة من عقد جديد خلال الأسابيع القادمة انطلاقًا من توصيات مجموعة العمل وهذا ما حصل فعلاً وزيرة العمل عقد العمل الموحد في ٨ أيلول ٢٠٢٠ والذي سوف نتعرّف عليه في الفقرة القادمة.

⁴¹ هيومن رايتس ووتش، لبنان: إلغاء نظام الكفالة، يوليو/تموز ٢٧، ٢٠٢٠ EDT AM ١٢:٠٢

<https://www.hrw.org/ar/news/2020/07/27/375893>

٢- ماهية عقد العمل الموحد

إن الإطار القانوني الوحيد الذي يرقى الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية حتى أيلول ٢٠٢٠ هو عقد العمل الثلاثي الأطراف (العاملة وصاحب العمل من طرف ومكتب الاستقدام كالطرف الآخر)، علماً أنّ بنوده لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به. إنّ عقد العمل هو تحت تسمية عقد إذعان، فالعاملات في هذا العقد لا يستطعن مناقشة أي من بنود هذا العقد، وملزمن بالتوقيع عليه كما هو، وعند التوقيع مجبرن العمل به رغم أنه أحياناً يحصل إخلال بالعقد من قبل الطرف الثاني من غير رقابة ولاسيماً وأنّ ما من قانون ينظّم، وبالتالي يحاسب مخالفه، لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعة لمراقبة تنفيذه. وقد طوّرت تدريجاً وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني بالتعاون مع لجنة تألفت من جمعية "كفى" ومنظمة العمل الدولية ومنظمة العفو الدولية و"هيومن رايتس ووتش" وجمعية "كاريتاس" والمفكرة القانونية وممثلة عن صحيفة "لوريان لوجور" (لاحقاً سوف يتم التحدث عن دور كلّ من هذه المنظمات والجمعيات المذكورة) هذا العقد ليتضمّن تفاصيل عن ساعات العمل والإجازة ومكان النوم والإقامة وما شابهها من الأمور... إلى أن وصلت وزارة العمل أخيراً في ٨ أيلول ٢٠٢٠ لإصدار عقد العمل الموحد.

عقد العمل الموحد هو عقد ثلاثي الأطراف بين كلّ من العاملات في الخدمة المنزلية والكفيل ومكتب الاستقدام، لكن الاختلاف هو أنّ في نصّ العقد الجديد بنود جديدة إيجابية تسهّل تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعاملات، وتضمن بعض الحقوق المهنية والإنسانية للعاملات بعكس العقد القديم الذي كان عقد إذعان يفقد للعدالة والمساواة، وكانت علاقة غير متوازنة خاصة بالنسبة للعاملات، فهذا العقد الجديد اعتبر أنّه أول خطوة نحو إنهاء نظام الكفالة.

وللإحاطة بهذا العقد، سنعمدُ إلى مناقشة أبرز بنوده وما يترتّب عليها، ضمن ثلاثة أقسام الأول للأفكار الإيجابية الواردة فيه، والثاني للشغرات التي تشوبه، وثالثاً مصير العقد.

أ- الأفكار الإيجابية في عقد العمل الموحد

تضمّن العقد أفكاراً إيجابية سوف نعدّد أبرزها مع شرح لكلّ منها:

- ربط العاملات في الخدمة المنزلية بالحد الأدنى للأجور:

إنّ هذه الفكرة من أهم الأفكار الإيجابية التي تضمّنها العقد، وبخاصة لجهة مساواة العاملات في الخدمة المنزلية بسائر العاملات في لبنان. فقد تضمنت المادة الثالثة من عقد العمل الموحد الحديث الصدور أنّ صاحب العمل يسدّد للعاملة في نهاية كلّ شهر عمل أجرها الشهري المتفق عليه على ألا يقلّ عن الحد الأدنى للأجور، محسوماً منه نسبة التقديمات العينية التي يقوم بها صاحب العمل (بدل المأكل والملبس والسكن) والتي تحدّدها وزارة العمل. وإذ حدّدت وزارة العمل

بتعميم أصدرته بتاريخ ١١ أيلول ٢٠٢٠ نسبة التقديرات بـ ٣٠% من الأجر كحد أقصى⁴²، فإن ذلك يعني أنّ الحد الأدنى المسموح به يصبح بعد تطبيق الحسومات المسموح بها ٤٧٢٥٠٠ ليرة لبنانية.

نظرياً نرى البند سهل التطبيق إلا أنه عملياً هناك صعوبة كبيرة بتطبيقه في ظلّ التفاوت بين أسعار الصرف في لبنان. فهل يحسب هذا الحد الأدنى على أساس سعر صرف ١٥٠٠ ليرة لبنانية أو يحسب على أساس سعر الصرافين والمصارف الذي يقارب ٣٩٠٠ ليرة أو وفق سعر السوق (أي ما يسمّى بالسوق السوداء) الذي يتجاوز ٧٠٠٠ ليرة؟ فالقرار صعب وحازم يجب أن يؤخذ لأنّ اعتماد السعر الأخير أي ٧٠٠٠ ليرة سوف يؤدي إلى اعتبار الحد الأدنى المقبول قرابة ٥٠ دولاراً وهو يقلّ عموماً عن مجمل البدلات المعتمدة وأيضاً اعتماد سعر ١٥٠٠ ليرة قد يؤدي إلى رفع أجر عدد كبير من العاملات بشكل ملموس في وقت تزداد فيه صعوبات أصحاب العمل أي الكفيل في تأمين الموارد المالية، وبخاصة بالعملة الصعبة والذي كلّ اللبنانيين من دون اختلاف يعانون خاصة في ظل سياسات المصارف المجحفة بحق المودعين وأموالهم وسياسة الصرافين الذين يستغلون أزمة الدولار (رغم صدور قرار بتحديد للعاملات في الخدمة المنزلية سعر صرف خاص عند الصرافين لكن في الواقع عندما تذهب للصراف لا يقبل بأن يحول على سعر هذا صرف الخاص أو الكفيل من كثرة الإقبال لا يلحق بأن يحول وطبعاً ذلك غير ما يعرف بـ "الواسطة" لكي يقبل الصراف). وأخيراً في ظلّ عدم اتخاذ قرار حاسم بشأن أي أسعار صرف هي المعتمدة لتحديد الأجر، تلقائياً هذا الأمر سوف يؤدي لوضع الأجر الذي يتفق عليه الفريقان بعدما بات تحديد الحد الأدنى أمراً مستعصياً.

وبذلك، ورغم الأهمية الكبيرة لاعتماد الحد الأدنى الوطني للأجور لجهة التأكيد على مساواة العاملات في الخدمة المنزلية بسائر العاملات وتمتّعهن بالمعايير المعتمدة لضمان الحياة الكريمة، فإنّ أهميته العملية تبقى في ظلّ انهيار قيمة العملة الوطنية والظروف الاقتصادية والمالية الراهنة التي يعيشها لبنان.

- خيارات جديدة للعاملات في الخدمة المنزلية لإنهاء العقد

إنّ العاملات في الخدمة المنزلية الذين لا يردن متابعة العمل عند صاحب العمل أو الكفيل لأسباب محقّة لم يكن لديهم خيار قانوني لأنّ العقد القديم لم يتضمن بنود، لذلك فما كان للعاملات خياراً إلاّ الهروب من منزل صاحب العمل دون علمه طبعاً لأنهن مجبرات على البقاء حتى لو كان يمارس عليهن العنف والتعسف من قبل صاحب العمل. ونتيجة لذلك يفقد العاملات إقامتهن

⁴² راجع ملحق رقم ١١-قرار رقم ١/٩٥ (تحديد نسبة الحسم من راتب العاملات)

القانونية في لبنان ويعيشن في الخفاء والخوف لأنه يصدر بحقهن مذكرة بحث وتحري، أو مذكرة توقيف تبعاً لتقديم أصحاب العمل شكاوى فرار وسرقة ضدهن، غالباً ما تكون شكاوى تعسفية غير صحيحة بتاتاً.

فصاحب العمل ينظر للعاملات في الخدمة المنزلية كاستثمار وسلعة سدّد مبالغ لاستقدامهن فبالتالي هو يستطيع التحكم بهن في كافة الجوانب مثل الاحتفاظ بأوراقهن الشخصية من باسبور وبطاقة إجازة العمل والإقامة اعتقاداً منه أنّ هذا حقّه وضمانة لاستثماره كي لا يخسره فتبعاً لذلك تبقى العاملات رهينة لدى صاحب العمل الذي يتحكّم بهن طيلة مدة عقدهن.

لذلك سعى عقد العمل الموحد إلى إعطاء العاملات خياراً جديداً من خلال تمكينهم من فسخ العقد بإرادتهن الحرة المنفردة على أن يتمّ إعلام صاحب العمل بالإلغاء قبل شهر من تاريخه. وتحسباً للممانعة التي قد يلقاها هذا البند من صاحب العمل، وضع العقد أنّه يجوز له في هذه الحالة استرداد جزء من تكلفة الاستقدام، ليس من العاملة إنّما من صاحب العمل الجديد (في حال كانت العاملة ترغب في العمل لدى صاحب عمل آخر) أو وكالة الاستقدام (في حال كانت العاملة ترغب العودة إلى بلدها).

في الحالة الأولى، يهدف الاسترداد عملياً إلى تقسيم كلفة الاستقدام بين صاحبي العمل الجديد والقديم، وفق مدى استفادتهما من خدمات العاملات خلال الفترة التي استقدمت للعمل خلالها (سنتان عموماً) ويحول دون تحقيق الأول إثراء على حساب الثاني. وهذا ما تؤكّده طريقة احتساب المبلغ وفق الصيغة الموجودة في عقد العمل الموحد حيث تقسم الكلفة الإجمالية للاستقدام على عدد أشهر العقد ويتحمّل صاحب العمل الجديد تكلفة الشهر غير المستخدمة من العقد.

وفي الحالة الثانية، تتولّى وكالة الاستقدام تسديد جزء من عملية الاستقدام وفقاً للقرارات الصادرة عن وزارة العمل بخصوص تنظيم عمل مكاتب الاستقدام، بما يعني عملياً تقسيم عبء تحمّل المخاطر الناجمة عن عدم رغبة العاملات في البقاء في لبنان بين وكالة الاستقدام وصاحب العمل، مما ينتظر أن يستتبع ممانعة من جانب تلك المكاتب. لا يحدّد العقد المبلغ الذي سيعود لصاحب العمل في هذه الحالة، إنّما يحيل إلى القرارات الصادرة أو قد تصدرها وزارة العمل في سياق تنظيم هذه المكاتب.

فيبقى هناك فراغ حول موضوع مدى ارتباط حقّ العاملات في فسخ العقد باسترداد صاحب العمل فعلياً المبالغ المذكورة، أو أنّه ليسوا مرتبطين وبإمكان العاملات حتّى لو لم يسترد صاحب العمل المبالغ فسخ العقد؟

في كلّ هذه المسائل، يترك العقد الباب واسعاً للتساؤل في اتجاه أو آخر مما يوجب على وزارة العمل استكمال خطواتها في هذا السياق..

- الحق في تعيين شخص ممثل عن العاملة لدى وزارة العمل

تمكين العاملة من تعيين ممثل عنها سواء شخص أو مؤسسة يمثلها في لبنان في حالات الطوارئ في وزارة العمل في جميع المسائل التي تهدف إلى ضمان حماية حقوقها الناتجة عن هذا العقد (مادة ١٤)⁴³. كما يتيح العقد للعاملة تعديل اسم الشخص أو المؤسسة على أن يبلغ صاحب العمل والجهة المختصة بالنزاع بذلك. ويهدف إقرار هذا الحق إلى معالجة الحالات التي تكون فيها العاملة محتجزة وتصعب إمكانية التواصل معها.

- ضمان حق للعاملات في الخدمة المنزلية بغرفة خاصة وخصوصية

تحسين آخر تضمّنه العقد وهو يقوم على وجوب تأمين غرفة خاصة منفصلة جيّدة التهوية والإضاءة ومستوفية الشروط ومجهّزة بقل، تحوز العاملة مفتاحها وحدها وتُراعى فيها خصوصية العاملة (المادة ٥)⁴⁴. هذا الالتزام كما وضع هام جدّاً طالما أنّ من شأن الالتزام به أن يضمن للعاملة حماية لخصوصيّتها بالحدّ الأدنى، بمعنى أن يكون لها مساحتها الصغيرة ضمن البيت الذي تعيش فيه. وهذا تحسين مهم خاصة أنّ بعض أصحاب المكاتب بناء على طلب أصحاب العمل انتهاك الأماكن المخصّصة للعاملات، مستبحين لأنفسهم حقّ تفتيش أغراضها الشخصية وصولاً إلى الادّعاء عليهمّ بالسرقة على خلفية ما ادّعوا اكتشافه من دون أيّ دليل آخر .

ويأتي ضمان الخصوصية مع أحكام أخرى من شأنها احترام خصوصيّة العاملة والتي نصّ عليها العقد ومن أهم هذه الحقوق، الآتية:⁴⁵

- الحق في احتفاظ العاملة بأوراقها الثبوتية بما في ذلك جواز السفر والهوية وإجازة العمل وجواز الإقامة وبطاقة التأمين (المادة ٨)⁴⁶. وإلى جانب تكريس هذا الحق، رتّب العقد

⁴³ راجع ملحق رقم ٣ (عقد العمل الموحد)

⁴⁴ راجع ملحق رقم ٣ (عقد العمل الموحد)

⁴⁵ نزار صاغية، المفكرة القانونية، ٢٤ ايلول ٢٠٢٠، قراءة للعقد الموحد لعاملات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية

والوجه الآخر للميدالية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AD%D9%91%D8%AF-%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%84-%D9%81/>

⁴⁶ راجع ملحق رقم ٣ (عقد العمل الموحد)

نتائج على عدم الالتزام به بحيث أنّه عدّ حجز هذه الأوراق من قبل صاحب العمل سبباً يخوّل العاملة فسخ العقد من دون إعلام مسبق. وهذا الحقّ هو من الحقوق التي كانت مستحيلة في السابق فكان صاحب العمل أو الكفيل منذ دخول العاملة إلى المنزل أول مرة كان يصادر هذه الأوراق ويضعها في مكان لا تستطيع العاملة الوصول إليها كالحزنة الحديدية تحت ذريعة حقّه، ومن ممتلكاته كما قلنا سابقاً كأنّه استثمار وهذه أوراق الملكية التي يجب أن تكون بحوزته دائماً وهذه هي من أهم صور نظام الكفالة الذي تحول إلى نظام عبودية.

- منع حجز العاملة (المادة ٩)⁴⁷: حقّ بديهي آخر حيث أنّه ليس لأحد أن يحجز حرّية شخص آخر خارج الأطر الضيقة التي يحدّها القانون. وينتج هذا الحقّ ليس فقط من الحرية الشخصية المكرّسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (وكلاهما مشمولان بمقدمة الدستور ويشكلان تالياً جزءاً منه)، ولكن أيضاً عن المادة⁴⁸ ٨ من الدستور التي تمنع احتجاز حرّية أيّ كان إلّا وفق أحكام القانون، هذا فضلاً عن أنّ احتجاز الحرية يشكّل جرماً جزائياً سنّداً للمادة⁴⁹ ٥٦٩ من قانون العقوبات.

⁴⁷ راجع ملحق رقم ٣ (عقد العمل الموحد)

⁴⁸ المادة ٨ من الدستور اللبناني: "الحرية الشخصية مصونة وفي حمى القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفاقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعيين عقوبة إلا بمقتضى القانون". أذيع في ٢٣ أيار سنة ١٩٢٦

⁴⁹ المادة ٥٦٩ من قانون العقوبات اللبناني تنص: (عدلت بموجب ١١٢ / ١٩٨٣) تاريخ بدء العمل : ١٩٨٣/٠٩/١٦

"من حرم آخر حرّيته الشخصية بالخطف أو بأي وسيلة اخرى، عوقب بالاشغال الشاقة التالية: ويعاقب الفاعل بالاشغال الشاقة المؤبدة في كل من الحالات التالية:

- ١- اذا جاوزت مدة حرمان الحرية الشهر.
- ٢- اذا انزل بمن حرم حرّيته تعذيب جسدي او معنوي.
- ٣- اذا وقع الجرم على موظف اثناء قيامه بوظيفته او في معرض قيامه بها، او بسبب انتمائه اليها.
- ٤- اذا كانت دوافع الجريمة طائفية او حزبية او ثأراً من المجنى عليه لفعل ارتكبه غيره من طائفته او محازبيه او اقاربه.
- ٥- اذا استعمل الفاعل ضحيته رهينة للتحويل على الافراد او المؤسسات او الدولة بغية ابتزاز المال او الاكراه على تنفيذ رغبة او القيام بعمل او الامتناع عنه.

إلا أنه ورغم بدهاة هذا الحق، فإنّ الكثير من أصحاب العمل وأغلبيتهم يقومون بإقفال باب المنزل على العاملات بحجة كي لا يأتي أحد غريب وتفتح الباب لهم ويكون أتي بهدف سرقة إلا أنّه بالحقيقة أنّ هذا الفعل هو بسبب هواجس لدى أصحاب العمل لكي لا تهرب العاملة أي تفرّ من المنزل. لكن التساؤل الذي نضعه هو، لماذا العاملة سوف تفكر بهذا الفعل إذا كان صاحب العمل في الأساس عادل معها ويقوم بواجباته ويعطيها حقوقها، إلا إذا كان العكس هو الصحيح.

• إقرار حرية العاملة في التنقل والتواصل مع الآخرين وحقّ مغادرة المنزل والتصرّف بحرية خلال فترات الراحة الأسبوعية وأيام الإجازة السنوية والعطل المذكورة. رغم أنّ هذا الحق لا يقلّ بدهاة عن السابق، وهو نتيجة طبيعية لمنع حجز العاملة واحترام حرّيتها الشخصية، فإنّه أتي نسبياً وغير مطلق بدليل ربطه بالعطل الأسبوعية والسنوية وذلك في مادتين منه (المادتان ١٠٩ و ١٠٥)⁵⁰ من دون أي إشارة لأوقات الراحة اليومية، أي الأوقات التي تكون لها بعد انتهاء دوام العمل اليومي. ومن شأن هذا الأمر أن يعكس تقاعساً في حماية حقوق العاملة وفي استمرار انتهاك حقّها في هذا الخصوص لأنّ صاحب العمل سوف يتحكّم بالوقت واليوم والساعة تحت ذريعة أنّ العقد لم يحدّد خاصة أنّ أغلبية أصحاب العمل هم ضدّ فكرة خروج العاملة ومغادرة المنزل بمفردها تحت ذريعة أنّ هذا الحقّ سوف يؤثّر عليهم من خلال تعرّف العاملة على أشخاص سيئين ممّا يؤدي لوجود خطر عليهم إن كان سرقة أو قتل مثلاً. وأيضاً هناك قسم آخر من أصحاب العمل لديهم حدود وضوابط أخلاقية يعتقدون أنّ خروج العاملة بمفردها ولا يعرفون إلى أين تذهب دون مراقبة يشكل انتهاكاً وخطراً لمفاهيمهم الأخلاقية والتي يسعون للحفاظ عليها.

• الحقّ في اقتناء هاتف خلوي: حقّ آخر من حقوق الخصوصية تمّ تضمينه في العقد. وهو حقّ آخر غالباً ما يتمّ انتهاكه، بحجّة أنّها موجودة في لبنان لخدمة صاحب العمل وليس لأبي غاية أخرى. وإنّ أغلب أصحاب العمل يرفضون هذه الفكرة تحت ذريعة أنّه مصدر لالتهاء العاملة عن وظيفتها الأساسية وتقصيرها في العمل إلى حدّ تأخرها بإنجازه. وأيضاً هناك أصحاب عمل آخرون يخافون من هذه الفكرة لأنّها قد تجلب لهم متاعب من جرّاء التحدث مع أشخاص لا تعرفهم قد يعلمونها على أشياء كالسرقة أو الهروب مثلاً فيشجعونها على ذلك ويغرونها بأجر أعلى.

٦- إذا وقع الجرم تبعا للاعتداء على احدى وسائل النقل الالية الخاصة او العامة كالسيارة او القطار او الباكسة او الطائرة.

٧- إذا حصل الجرم بفعل جماعة من شخصين او اكثر, كانوا عند ارتكابه مسلحين.

وتشدد العقوبة وفقا للمادة ٢٥٧ اذا نجم عن الجرم موت انسان نتيجة الرعب او اي سبب آخر له علاقة بالحادث."

⁵⁰ راجع ملحق رقم ٣ (عقد العمل الموحد)

• الحق في الوصول إلى الإنترنت "ضمن الحدود المعقولة إذا كان ذلك متاحًا". هذا الحق هو شرط للتواصل مع نوبيا أو أصدقائها في الخارج والداخل. ويؤمل من هذا البند تمكين العاملة من التمتع بمساحة خاصة إضافية من دون أن يترتب هذا الأمر أي كلفة على صاحب العمل الذي غالبًا ما يتوقّر لديه اشتراك في الإنترنت وهذا دليل آخر. إنّ استخدام عاملة في الخدمة المنزلية سوف يقتصر على الطبقات الغنية فقط لأن سواء الإنترنت أو مساحة لها خاصة كما ذكرنا سابقًا ليس موجودًا في العائلات الفقيرة أو المتوسطة هذا إذا بقي فعليًا طبقة متوسطة في لبنان بعد الأوضاع والأزمات الأمنية والإقتصادية خاصة التي حلت به .

لاحظنا مدى التشديد في العقد الموحد على احترام خصوصية العاملة وتأمين حقوقها الأساسية (التنقل، امتلاك هاتف خليوي، احترام حرّيتها الشخصية...).

= مدة ساعات العمل وضمان الحق بالراحة والإجازات المدفوعة

وضع العقد حدًا أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، فضلًا عن ضمان الحق في الراحة والإجازات المدفوعة. ويسجل إيجابًا في هذا الخصوص أنّ العقد جاء متوافقًا بدرجة كبيرة مع قانون العمل وإن أُغفل أن يأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات المرتبطة بطبيعة هذا العمل أو بوضعية العاملة. وهذا ما نفصله أدناه:

• بخصوص ساعات العمل والراحة اليومية والأسبوعية:⁵¹

كرّس العقد حقوق عدة تنسجم تمامًا مع قانون العمل:

= حدّد دوام العاملة ب ٨ ساعات يوميًا، أجاز لصاحب العمل أن يطلب من العاملة العمل لساعات إضافية على أن يدفع بدلًا عنها زيادة قدرها ٥٠% عن الساعة العادية شرط أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومية بعد الزيادة ١٢ ساعة، وعلى أن يكون العمل الإضافي على أساس استثنائي.

⁵¹ نزار صاغية، المفكرة القانونية، ٢٤ ايلول ٢٠٢٠، قراءة للعقد الموحد لعمالات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية

والوجه الآخر للميدالية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AD%D9%91%D8%AF-%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%84-%D9%81/>

- ضمن العقد للعاملة ساعة راحة بعد كل خمس ساعات عمل، فضلاً عن التمتع ب ٩ ساعات راحة متواصلة يومياً.

والإشكالية هنا أنّ العقد ترك لصاحب العمل توزيع ساعات العمل كما يشاء من دون وضع أي ضوابط، على نحو يخشى أن يؤدي العقد إلى إبقاء العاملة ساعات إضافية لحد ١٥ ساعة متواصلة (بعد حسم راحة التسع الساعات المتواصلة) مع حرمانها من ساعة راحة خلال النهار بحجة أنّ عملها متقطع وغير متواصل. وما يعزّز هذه المخاوف هو أنّ العقد ضمن حقّ العاملة في الخروج من المنزل في العطل الأسبوعية والسبوعية من دون أن يضمن لها الخروج منه في فترة الراحة اليومية، أي بعد انتهاء الدوام. (لذلك كان من المستحسن لو تضمن العقد تحديداً لكيفية احتساب الساعات الإضافية وضمان حقّها بترك مكان العمل في الساعات التي لا يشملها الدوام).

- حدّد العقد أنّ الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية هو ٤٨ ساعة، على أن تستفيد العاملة من فترة راحة أسبوعية لا تقلّ عن ٢٤ ساعة متواصلة تحدّد بالاتفاق.

= ضمن العقد لصاحب العمل أن يطلب العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية على أن تستفيد العاملة من يوم راحة بديل عنه في أقرب وقت ممكن وعلى أن يكون العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية على أساس استثنائي فقط.

= العقد لا يعوّض على العاملة العمل في يوم راحتها وفق الأسس المعتمدة عند تحديد ساعات العمل الإضافية، يلحظ أنّه حدّد فترة الراحة الأسبوعية على نحو يخالف قانون العمل الذي حددها ب ٣٦ ساعة متواصلة. هذا مع العلم أنّ العقد هنا أيضاً لم يأخذ بعين الاعتبار عند تحديد يوم العطلة خصوصية العاملة سواء لجهة معتقداتها الدينية أو التمتع بالحد الأدنى من الحياة الاجتماعية من خلال تمكين العاملات من التعطيل في يوم موحد (الأحد) يسمح لهنّ بالالتقاء. إذاً أساساً فعلاً تمّ تطبيق ذلك وسمح للعاملة بالخروج يوم الأحد لأنّه كما ذكرنا هناك نسبة عالية من أصحاب العمل يعتبرون هذه العطلة والذهاب خارج المنزل تهديداً لهم من خلال اللقاء بسيدات أخريات وتأثرها بهن بشكل سلبي مما ينعكس على المنزل والموجودين.

• بخصوص الإجازة السنوية المدفوعة:

- حدّد العقد مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بخمسة عشر يوماً بعد مرور عام على بدء العمل، بما يتماشى مع أحكام قانون العمل. (العقد أبعد من قانون العمل من خلال إضافة ثلاثة أيام للعاملة التي يمتدّ عملها أكثر من ثلاث سنوات).

- أجاز العقد للعاملة ترحيل عطلتها المستحقة عن سنة معينة للسنة التي تعقبها، فقد فتح الباب لاتفاق الفريقين على أن تكون العطلة متواصلة أو متقطعة من دون ضمان حقّ العاملة بشكل صريح بالاستفادة منها بشكل متواصل. (العقد أغفل خصوصية وضع العاملة التي ترغب في غالبية الحالات من الاستفادة من بطاقة السفر التي يضمن العقد تسديدها من صاحب العمل كل سنتين لقضاء عطلة متواصلة في بلدها).

• بخصوص الإجازة المرضية:

- حدّد العقد مدّة الإجازة المرضية المدفوعة لمدة خمسة عشر يوماً بأجر كامل وخمسة عشر يوماً بنصف أجر. (ينسجم تحديد الإجازة المدفوعة في هذا الخصوص مع قانون العمل بما يتصل بالأجزاء الذين لا تتجاوز مدة عملهم سنتين، فإنّ العقد لم يحدّد امكانية استفادة العاملة من إجازة مدفوعة أطول في حال تجديد العقد بما يخالف قانون العمل).

- ضمن العقد بنداً قد يؤدي إلى الإضرار بالعاملة وهو تمكين صاحب العمل من إنهاء العقد بصورة فورية ومن دون إشعار مسبق في حال إصابة العاملة ب "مرض خطير" من دون التأكيد على مراعاة حقّ العاملة في الإجازة المرضية المدفوعة أو من دون اشتراط أن يكون المرض مانعاً لاستكمال العقد بشكل دائم أو على الأقل لفترة غير قصيرة. (هنا قد يقوم صاحب العمل باستغلال هذه المادة لإنهاء عقود العمل مع العاملات اللواتي قد يصبين بفيروس الكورونا، وربما يصبين به بعدوى من صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته فيكون لا ذنب لهن أساساً، ويكون الصرف تعسفي فلا رقابة ولا محاسبة، وتضيق حقوقهن).

• بخصوص عطلة الحداد:

هنا استعاد العقد كامل ما نصّ عليه القانون لجهة منح يومين مدفوعين في حالة وفاة قريب من عائلة العاملة (الأب أو الأم أو الزوج أو أحد الأبناء أو الأحفاد). ويسجل إيجاباً أنّ العقد أضاف في هذا المضمار أنّه يكون للعاملة الاستفادة فوراً في هذه الحالة من الإجازة السنوية المدفوعة.

• بخصوص العطل الرسمية أو الدينية:

خارج العطل المذكورة، حصر العقد حقّ العاملة بالاستفادة من يومي عطلة فقط، وبناءً للطلب وتلبيةً لمتطلبات ثقافية أو دينية أو اجتماعية. ويقلّ عدد هذه الأيام عن عدد أيام العطل التي تفرضها وزارة العمل (٨ أيام عطل رسمية ودينية) عند المصادقة على أنظمة العمل الداخلية.

ب- الثغرات التي تشوب عقد العمل الموحد

من دون التقليل من أهمية وإيجابيات الحقوق التي أقرها العقد وفق ما ذكرناه أعلاه، يشوب نصّ العقد بعض الثغرات التي كان سببها مضمون بعض المواد بحدّ ذاته، أو صياغة لغوية فضفاضة من شأنها أن تخلق بعض الإشكالات عند تنفيذ بنوده. فقد صوّرت بعض السلبيات أو الثغرات الموجودة على أنّها مقابل يفرضه أو ثمن يدفع مقابل منح العاملة بعض الحقوق وهذا ما سنحاول عرضه في هذا المجال.

= ضرب الاستقرار الوظيفي للعاملات في الخدمة المنزلية

مقابل منح العاملة حرية معينة في فسخ العقد بإشعار أو حتّى من دون إشعار في حال ارتكاب صاحب العمل مخالفات معينة (ومنها مخالفة أحكام العقد الموحد)، فإنّه تمّ منح صاحب العمل حقوقاً مشابهة بل ربما أوسع كما سنبين لاحقاً، بما يمكّن هذا الأخير من التخلّص من التزاماته التعاقدية تجاه العاملة بسهولة متناهية ويحرمها من الاستقرار الوظيفي⁵² ويزيد من هشاشة وضعها في لبنان.

وقد تجلّى ذلك في ثلاثة أمور وردت في العقد أو نستخلصها منه:

١- أعطي صاحب العمل الصلاحية نفسها المعطاة للعاملة بفسخ العقد في أي وقت بموجب إشعار. وفيما حوّل العقد صاحب العمل الحصول على جزء من كلفة الاستقدام في حالات عدة، فإنّه لم يمنح العاملة أي حقّ بالتعويض، ولا حتى الحقّ بالحصول على بطاقة سفر للعودة. ويعكس هذا التفاوت في الوضعية جهلاً لحقيقة الأمر، حيث غالباً، وخلافاً للمعايير الدولية حول التوظيف والاستقدام العادل، تتكفّل العاملة أكلافاً باهظة للتمكّن من مغادرة بلدها لتوقعها بالحصول على عقد لمدة معينة. ومن هنا وبغياب ما يضمن للعاملة إيجاد عقد عمل بديل، من غير العادل تحميلها عبء تكلفة إنهاء العقد الحاصل بإرادة صاحب العمل أو على مسؤوليته. ومجرّد إعطاء هذا الحق لصاحب العمل إنّما يؤدي عملياً إلى زيادة الامتيازات التي تكون ضد العاملة بحيث تمكّنه من

⁵² نزار صاغية، المفكرة القانونية، ٢٤ ايلول ٢٠٢٠، قراءة للعقد الموحد لعاملات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية

والوجه الآخر للميدالية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%AD%D9%91%D8%AF-%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%B2%D9%84-%D9%81/>

طردها في أي وقت من دون أن يكون بإمكانها مداعاته أو مطالبته بالبدلات المستحقة عن الفترة اللاحقة، كما قد يحصل في حال ترحيلها حالياً. هذا مع العلم أنّ مهلة الإنذار تبقى شهراً ولا تزيد كما يحصل في العقود الخاضعة لقانون العمل وفق أقدمية العقد.

٢- في حين إعطاء العاملات الحقّ في فسخ العقد لأسباب معينة من دون إشعار مسبق، تمّ إعطاء صاحب العمل الحقّ في القيام بالأمر نفسه. واللافت هنا أنّه بخلاف قانون العمل حيث تمّ تحديد إطار لحقّ صاحب العمل في إنهاء العقد لخطأ الأجير بضوابط عدة تمنعه من إمكانية التعسف في استخدامه، فإنّ عقد العمل الموحد جاء خالياً في هذا الخصوص من أيّ ضوابط تمنع صاحب العمل من التعسف، خاصة أنّ هذه النقطة هي التي جعلت الكثير من أصحاب العمل يمارسون العبودية على العاملات، وفي النهاية عندما لا يريدونهم كما يحصل حالياً بسبب الأوضاع الاقتصادية، وعدم إمكانية دفع أجرهم فيقومون بأيّ حجة متعسفين باستخدام حقّهم، ويفسخون العقد متهمين العاملة بخطأ ما لم ترتكبه. وما يزيد أيضاً من إمكانية تعسف صاحب العمل أنّ العقد لم يضع على عاتق صاحب العمل أيّ موجب بإبلاغ وزارة العمل بالأخطاء المرتكبة من العاملة ضمن فترة قصيرة من ارتكابها، وبالنتيجة لا رقابة ولا محاسبة. التعسف موجود من الأساس في بنود العقد نفسه حيث الإشارة الوحيدة للتحرش الواردة في العقد إنما جاءت في سياق المخالفات المرتكبة من العاملة تبريراً لفسخ العقد معها، وليس في سياق المخالفات المرتكبة من صاحب العمل، حيث اكتفى العقد بالإشارة إلى سلوكيات وممارسات غير مقبولة، ومن شأن هذا الأمر وحده أن يعكس النظرة التمييزية لصالح صاحب العمل لأنّ كما نعلم في واقعنا الحالي فإنّ موضوع التحرش في الأغلب يصدر من قبل صاحب العمل أو الأشخاص المحيطون به، وفي نسبة قليلة يكون التحرش صادر من قبل العاملة لأنّه في الأصل إنّما سبب مجيئها هو لكسب بعض المال كي تعيش، وهذه الأمور سوف تسبب ضرراً لها وسينعكس هذا الضرر على عملها مما يدفعها إلى الابتعاد عن هذه التصرفات خاصة أنّها الطرف الضعيف الذي يوجشه إليها اللوم دائماً في أيّ أمور أو سلوكيات غير مقبولة.

٣- خلو العقد من أيّ ذكر لحقّ العاملة بالتعويض، ليس فقط في حال حصل الفسخ بإرادتها أو بخطأ منها إنّما أيضاً في حال حصل الفسخ بإرادة صاحب العمل الأحادية أو بخطأ منه. ومن هذه الوجهة، شكّل العقد تراجعاً بالنسبة ليس فقط لقانون العمل والذي يخوّل الأجير حال صرفه في أيّ من هذه الحالات المطالبة بتعويض من جزاء الصرف التعسفي قد يصل إلى بدل اثني عشر شهراً، بل أيضاً بالنسبة لقانون الموجبات والعقود والذي يخضع له عقد عمل العاملات.

وانطلاقاً مما تقدم، يخشى أن يؤدي كم الهشاشة الناتج عن نفس الاستقرار الوظيفي إلى قلب كفة العقد الموحد الجديد لمصلحة صاحب العمل في أكثرية المواقف مما يؤدي إلى فقدان هذا العقد لقيمته التي يجب أن تقوم على التوازن والعدل بين طرفي العقد.

- وجود حالات تمييز ضدّ العاملات في الخدمة المنزلية

هناك أشكال عدة من الأحكام التمييزية ضدّ العاملة، ومنها:

- الأحكام التي تؤدي إلى حرمان العاملة من حقوق أساسية وفق ما نستخلصه ضمناً من العقد، ومن أبرز الأمثلة منع العاملة ضمناً من المبيت خارج بيت صاحب العمل أو من الخروج بعد انتهاء دوامها خلال أيام العمل.
- الأحكام التي تؤدي إلى إعطاء حقوق مخفضة للعاملة بالنسبة إلى الحقوق الممنوحة للأجراء بموجب عقود العمل، وفق ما أشرنا إليه في محلات عدّة في سياق عرض الحقوق التي تمّ منحها. ومن أبرز هذه الحقوق المخفضة تجريدتها من حقّ تعويض نهاية الخدمة، حتى في الحالات التي يحصل فيها الفسخ بإرادة صاحب العمل أو على مسؤوليته. كما نستشفّ الحقوق المخفضة من تجريدتها من الضمانات التي نصّ عليها عقد العمل لإثبات خطئها أو إبلاغ وزارة العمل بالأخطاء المعزوة إليها أو عدم أخذ الأقدمية بعين الاعتبار، سواء لتحديد فترة إنذار الصرف أو لتحديد الإجازة المرضية.

ج- مصير عقد العمل الموحد

قامت نقابة أصحاب مكاتب استقدام عاملات في الخدمة المنزلية بتاريخ ٢١/أيلول/ ٢٠٢٠ بتقديم دعوى أمام مجلس شورى الدولة على وجه السرعة، بوجه الدولة (وزارة العمل) تطالب بوقف تنفيذ ثمّ إبطال قرارين صادرين عن وزيرة العمل لميا يمين: الأول أنّصل بإقرار عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات والعمال في الخدمة المنزلية، والثاني بتحديد نسب الحسم من رواتب هؤلاء كتقديمات عينية⁵³ الصادرين تبعاً في ٨/أيلول/ و ١١/أيلول/ ٢٠٢٠ متذرعة فيها بأنّ القرارين يلحقان ضرراً بليغاً بقطاع استقدام العاملات.

ونتيجة لذلك بتاريخ ١٤/ تشرين الأول/ ٢٠٢٠⁵⁴، أصدر مجلس شورى الدولة قراراً بوقف تنفيذ قرارين صادرين عن وزيرة العمل لميا يمين بحيث جاءت في حيثيات القرار القضائي أنّ القرار

⁵³ راجع ملحق رقم ١١ (قرار رقم ١/٩٥ يتعلق بتحديد نسبة الحسم من راتب العاملات في الخدمة المنزلية)

⁵⁴ راجع ملحق رقم ١٢ (قرار مجلس شورى الدولة)

القضائي استند على جملة أسباب لوقف تنفيذ القرارين المطعون بهما، ولاحظ القضاة الإداريين ١٢ سبباً للبطلان.

ومن أهمها من ناحية الاختصاص فإنّ وزيرة العمل مخالفة مبدأ الفصل بين السلطات، إذ إنّ المادة السابعة من قانون العمل اللبناني استتنت من أحكامهعاملات في الخدمة المنزلية، كما أنّ القرار شدّد على أنّ صلاحية إقرار القوانين وتعديلها تعود إلى مجلس النواب. كما استند القرار إلى مسألة "المعنى الضيق لتصريف الأعمال"، وتجاوزت وزيرة العمل صلاحياتها في هذه المرحلة، لأنّها ترسم سياسة جديدة للدولة في تنظيم قطاع العمل في الخدمة المنزلية. يتضح أنّه استند قضاة مجلس شوري الدولة على قواعد القانون العام والقانون المدني، بالإضافة إلى مبادئ الضرر والضوابط الشكلية للعقود فلاحظ القضاء أنّ "من شأن القرارين إلحاق أضرار بقطاع استخدام العاملات، لأنّ المراجعة تستند إلى أسباب جدية مهمة".

إلا أنّ القرار هو مؤقت وليس النهائي في الملف، فهناك حقّ بالطعن في القرار لأطراف الدعوى أي من يتمتعون بالصفة لتقديم الدعوى أو التدخل فيها، وطبعاً لن يقبل كلّ من ساهم بهذا العقد إن كان من منظمات أو وزارة أو حقوقيون أن يتوقف بهذا الشكل، وتغليب مصالح مكاتب الاستقدام على درء مخاطر ارتكاب جنایات الاتجار بالعاملات وعدة جرائم أخرى خاصة أنّ العقد الموحد المطعون فيه سعى إلى التخفيف من حدة هذا اللاتوازن من خلال تمكين العاملات من التمتع ببعض الحقوق الأساسية (القسم الأكبر منها بديهي كحقّ الخروج من المنزل أو يضمّنه قانون العمل كالإجازة السنوية أو المرضية أو الحدّ الأقصى لساعات العمل) وهي خطوة صغيرة ومحدودة للأمام، فقد جاء قرار مجلس شوري الدولة لينسف هذا الإنجاز رغم محدوديته ويعيد وضعية العمل المنزلي إلى نقطة البداية.

لذلك تم العودة إلى عقد العمل الثلاثي الأطراف الذي كان ساري قبل والمنظم عند كاتب العدل ويخضع لقانون الموجبات والعقود. بحيث يجب تطابق العقد مع أحكام النظام العام التي لا يجوز التعاقد على مخالفتها وإلا ترتب مسؤولية عقدية على المخالف. فبالنسبة للقسم النظري عند قراءة بنود العقد الثلاثي هو مطابق تماماً لأحكام النظام العام إلا أنه فعلياً خلال كتابة العقد عند كاتب العدل أو تنفيذه ليس هناك رقابة موجودة (خاصة بموضوع الأجر وفسخ العقد) أي أن المخالفة ضمناً قد تكون موجودة والمسؤولية العقدية لكن لا رقابة ومحاسبة. وأخيراً إن هذا العقد الثلاثي أكثر تقيداً لحقوق العاملة وتعزيزاً لنظام الكفالة من عقد العمل الموحد الذي أبطل وكان هو البداية لعقد أكثر حرية وإنصاف للعاملة.

الفقرة الثالثة: التزامات لبنان الدولية تجاه العاملات في الخدمة المنزلية

يحمي القانون الدولي لحقوق الإنسان مجموعة من حقوق العمال، لا سيما تلك المتعلقة بظروف العمل العادلة والمناسبة. فإنّ "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، وهو جزء من "الشرعة الدولية لحقوق الإنسان" التي وقعها لبنان في ١٩٧٢، قرّر بحق كلّ شخص في التمتع بظروف عمل عادلة ومناسبة. وأيضاً صادق لبنان على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العاملات المنزليات: (١) "اتفاقية إلغاء العمل الجبري" رقم ١٠٥ (وقعها لبنان في ١٩٧٧)؛ (٢) الاتفاقية رقم ١١١ "بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة"، التي تحظر أي تمييز على أساس الجنس في الاستخدام وظروف العمل (وقعها لبنان في ١٩٧٧).

استثناء لبنان العاملات المنزليات من الحماية القانونية التي تشمل العمال والعاملات الآخرين يخالف مبدأ عدم التمييز المكرّس في القانون الدولي. يحظر القانون الدولي لحقوق الإنسان كل تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء السياسية وغيرها، أو الجنسية أو المنشأ الاجتماعي، أو الملكية، أو الولادة، أو أي حالة أخرى. القوانين، والقواعد، والسياسات، والممارسات التي تبدو محايدة قد تكون تمييزية إذا كان أثرها كذلك.

استثناء فئة كاملة من العمال والعاملات، ومعظمهم نساء أجنبيات، من المساواة في حماية قانون العمل يشكل تمييزاً على أساس الجنس وبلد الأصل - ٩٧% من العمالة المنزلية نساء، بحسب إحصاء وزارة العمل اللبنانية في ٢٠٠٩. يخالف ذلك التزام لبنان بـ "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (سيداو)، ولبنان طرف فيها منذ ١٩٩٧، و"الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري"⁵⁵، ولبنان طرف فيها منذ ١٩٧١. تشترط الاتفاقيتان إلغاء أشكال التمييز الخاصة بكلّ منها (الجندي والعربي، بما فيه يشمل بلد الأصل) في جميع المجالات، ومنها التوظيف.

أعربت "لجنة سيداو"⁵⁶، المفوضة مراقبة التزام الدول الأعضاء بواجباتها بموجب الاتفاقية، عن قلق إزاء تعرّض النساء العاملات في خدمة المنازل في لبنان إلى الإساءة والاستغلال، وخاصة ظاهرة الإتجار بالبشر.

⁵⁵ راجع ملحق رقم ٢٠ (الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري)

⁵⁶ اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW) هي هيئة الخبراء المستقلين التي ترصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة مؤلفة من ٢٣ خبيراً في مجال حقوق المرأة من جميع أنحاء العالم.

لذلك سوف نقوم في الفقرة التالية بالتطرق إلى موضوع يهتم المجتمع الدولي ومجتمعنا والمنظمات وهو ظاهرة الإتجار بالبشر وعلاقتها بالعاملات في الخدمة المنزلية ودور التي تلعبه وزارة العمل بهذا الخصوص.

النبذة الأولى: ظاهرة الإتجار بالعاملات في الخدمة المنزلية بين الاتفاقيات الدولية ووزارة العمل.
إنَّ أخطر حالات استغلال العاملات في الخدمة المنزلية التي يمكن أن تنشأ هي ظاهرة الاتجار بالبشر⁵⁷. وبحسب بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال الذي صدق عليه لبنان، فإنَّ عملية الاتجار بالبشر تتألف من ثلاثة عناصر: الفعل (توظيف أشخاص أو نقلهم أو تنقيحهم أو إيوائهم أو استقبالهم)؛ والوسيلة (التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو حالة الضعف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا)؛ والغرض (الاستغلال)، بما فيه الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء). فإذا تمَّ توظيف عاملة في الخدمة المنزلية (الفعل) بواسطة استخدام الخداع (الوسيلة) بهدف استغلال عملها، بما في ذلك إخضاعها للعمل الجبري (الغرض)، فإنَّها في هذه الحالة تعتبر ضحية للاتجار بالبشر. ولا يُعتبر عبور الحدود شرطاً لحدوث عملية اتجار بالبشر، إذ أنَّ العناصر الثلاثة التي تشكل حالة اتجار بالبشر يمكن أن تتوفر داخل لبنان. فعلى سبيل المثال، إذا تمَّ استقبال عاملة في المنزل قبل صاحب العمل أو مكتب الاستقدام في لبنان (الفعل)، وفرض عليها البقاء بواسطة إساءة استغلال السلطة أو بسبب حالة ضعفها (الوسيلة) بغية استغلال عملها، بما في ذلك العمل الجبري (الغرض)، فإنَّها تُعتبر ضحية لعملية الاتجار بالبشر.

إنَّ الاتجار بالبشر يبدأ من عملية الاستقدام والخروقات التي تعترضها من حالات خداع في نوع العقد أو استغلال حالة الضعف أو العوز، وتزوير الأوراق والبيانات الشخصية كالعمر، إلى حين وصولها وممارسة أبشع أنواع العنصرية والاستعباد، واحتجاز أوراقها، ومنعها من ممارسة حقِّ المعتمد، التنقل، والتواصل، فضلاً عن خطر تعرُّضها لجرائم عنف جسدي وجنسي. والنظام المتبع في لبنان يسهل الاتجار بالبشر ويخرق جميع المواثيق الدولية، لاسيما أنَّه في جميع الحالات لا يكون للعاملة قدرة على فسخ العقد والانتقال للعمل عند كفيل آخر، إلا إذا وافق الكفيل الأول بمسند خطي يسمى "تنازل"، وكأننا أمام عملية تملك من قبل رب العمل.

⁵⁷ راجع ملحق رقم ١٣ (موجز السياسات العامة بشأن القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر-برنامج العمل بحرية)

وهناك أمثلة كثيرة من معاملات في الخدمة المنزلية تعرضن لظاهرة الاتجار بالبشر فمثلاً هناك عاملة عملت أربعة أشهر دون أجر وكان صاحب مكتب الاستقدام ينقلها من عائلة إلى أخرى لكي تساعدهم بالمنزل، وكان ممنوع عليها التكلم عبر الهاتف. ومثال آخر هي إحدى العاملات حيث صاحب العمل كان لا يعطيها الطعام وكان يجعلها تعمل لساعات متأخرة من الليل فهربت إلى مكتب الاستقدام وعندما أتصل المكتب بصاحب العمل اتهمها بالكذب والسرقة فما كان من المكتب إلا أن عنّفها وأعادها لمنزل صاحب العمل بالإجبار بعدما قال للمكتب أنه سوف يسامحها على السرقة التي لم تقم بها أصلاً.

رغم أنّ لبنان في ٢٠٠٥، وقّع على بروتوكول الاتجار بالأشخاص⁵⁸ وصدّق عليه. وفي ٢٠١١ سنّ قانوناً وطنياً لمكافحة الاتجار بالبشر، وهو القانون رقم ٢٠١١/١٦٤⁵⁹ لمعاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص. ومع ذلك فإنّ نظام الكفالة في لبنان يزيد من مخاطر الاتجار بالأشخاص التي تتعرّض لها عاملات المنازل المهاجرات، وهو لذلك يتنافى مع قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص حتى أنّ بعض أصحاب العمل في لبنان الذين يستخدمون عاملات في الخدمة المنزلية إلى إعلان على بعض مواقع التواصل الإجتماعية بصورة مخالفة للقوانين اللبنانية وحقوق الإنسان، ويندرج تحت إطار الاتجار بالبشر. ممّا دفع وزارة العمل اللبنانية إلى إصدار تعميم ١/٢٩ تاريخ ٢٢ نيسان ٢٠٢٠⁶⁰ يتضمن تحذير من القيام بهذه الإعلانات تحت طائلة اتخاذ الإجراءات القانونية بحق المخالفين وصولاً إلى الادّعاء عليهم بجرم الاتجار بالبشر لدى المراجع القضائية المختصة. مع ذكر أنّ هذه التصرفات بالأونة الأخيرة كثرة بسبب الأوضاع الإقتصادية في لبنان والتقلبات في سعر صرف الدولار فبات صاحب العمل غير قادر على دفع أجر العاملة بالدولار الأميركي وحتى في الليرة اللبنانية لأنّ هناك الكثير من فقد عملهم فلا يمتلكون المال، مما دفعهم إلى إعلان عن العاملات في الخدمة المنزلية كأنهم سلعة ومن ممتلكاتهم بهدف بيعهن لشخص آخر وكفيل جديد .

لذلك على وزارة العمل أن تكثر من جهودها بهذا الخصوص وتعزّز رقابتها على هكذا تصرفات وتتابعهم.

⁵⁸ راجع ملحق رقم ١٤ (بروتوكول الاتجار بالأشخاص-اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥ الدورة الخامسة والخمسون المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)

⁵⁹ راجع ملحق رقم ١٥ (قانون اللبناني)

⁶⁰ راجع ملحق رقم ١٦ (تعميم وزارة العمل عن الاتجار بالبشر)

المبحث الثاني: وجود جنسيات متعددة من العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان

يعيش في لبنان، الذي يبلغ عدد سكانه حوالي ستة ملايين نسمة، ما يزيد عن ٢٥٠,٠٠٠ شخص من عاملات في الخدمة المنزلية القادمين من بلدان أفريقيا وآسيا، ومن بينها إثيوبيا والفلبين وبنغلاديش وسريلانكا وغانا. وتشكل النساء الأغلبية العظمى من هؤلاء العمال. ووفقاً لبيانات وزارة العمل، كان هناك ١٨٦,٤٢٩ امرأة من عاملات في الخدمة المنزلية يحملن تصاريح عمل جديدة، أو مجددة، أصدرتها الوزارة لهن بحلول نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٨⁶²، وفي الجدول التالي تفاصيلها. بيد أن هذه الأرقام لا تشمل آلاف العاملات في الخدمة المنزلية غير المسجّلات اللاتي لا يحملن تصاريح عمل.

عاملات في الخدمة المنزلية اللاتي يحملن تصاريح عمل جديدة أو مجددة صادرة عن وزارة العمل بحلول نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٨	
الجنسية	العدد
أثيوبيا	١٤٤,٩٨٦
الفلبين	١٧,٨٨٢
بنغلاديش	١٠,٧٣٤
سريلانكا	٤,٩٨٢
غانا	١,٣٨٤
بلدان أخرى	٦,٤٦١
المجموع	٤٢٩,١٨٦

وبحسب بيانات وزارة العمل، ثمة ٥٦٩ مكتباً مرخصاً لاستقدام عاملات في الخدمة المنزلية في لبنان. وينظم القرار رقم ١/١٦٨ لعام ٢٠١٥⁶³، الذي أصدره وزير العمل في ٢٧ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٥ عمل هذه المكاتب. ويطلب القرار من مكاتب الاستقدام الامتناع عن قبول الرسوم

⁶¹ منظمة العفو الدولية، رقم الوثيقة: MDE 18/0022/2019، "بيتهم سجنى" الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤
[/https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar](https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar)

⁶² راجع ملحق رقم ٩ (تقرير السنوي لوزارة العمل لعام ٢٠١٨)

⁶³ راجع ملحق رقم ٥

من عاملات في الخدمة المنزلية، وعدم إهانتهم أو إساءة معاملتهم بدنياً، وإبلاغ وزارة العمل بالنزاعات التي تنشأ بين العاملات وأصحاب العمل، وتقديم شكاوى عند اللزوم؛ ودفع مبالغ إلى العاملات للعودة إلى بلدانهم الأصلية خلال الأشهر الستة الأولى بموجب شروط معينة. كما يعطي القرار لوزير العمل الحق في إلغاء رخصة أي مكتب ينتهك أيّاً من مواده أو أية قوانين أو أنظمة معمول بها.

وتختلف رسوم المكاتب ورواتب العاملات تبعاً لجنسية عاملة المنزل. فعلى سبيل المثال، تتقاضى عاملات في الخدمة المنزلية القادمات من بنغلاديش ٢٠٠ دولار أمريكي أو أقل شهرياً، بينما تتقاضى الفلبينيات ٤٠٠ دولار أمريكي شهرياً لأنّ حكومة الفلبين حدّدت الحد الأدنى للأجور بـ ٤٠٠ دولار في عام ٢٠٠٦ إلاّ أنّه في الواقع إنّ مكاتب الاستقدام وصاحب العمل يتفقان باستعمال أساليب الغشّ والخداع أن يكون الأجر أقلّ لكن يوهمون العاملة ويكتبون بالعقد ٤٠٠ دولار والحقيقة يعطون العاملة أقلّ من المتفق عليه تحت حجة أنّ الأجر في العقد هو صوري وهو لخداع سفارات بلاد العاملات وجمعيات حقوق الإنسان لكي لا يسجلون اي اعتراض أو منع، وكلّ ذلك بالاتفاق ورضى مكتب الإستقدام والكفيل. (تختلف رسوم المكاتب ورواتب العاملات تبعاً لجنسية عاملة المنزل، فعلى سبيل المثال، تتقاضى عاملات المنازل القادمات من بنغلاديش ٢٠٠ دولار أمريكي أو أقل شهرياً، بينما تتقاضى الفلبينيات ٤٠٠ دولار أمريكي شهرياً لأنّ حكومة الفلبين حدّدت الحد الأدنى للأجور بـ ٤٠٠ دولار في عام ٢٠٠٦)⁶⁴

لذلك بسبب هذه بواعت القلق بشأن استغلال العاملات في الخدمة المنزلية وعدم توفير الحماية القانونية لهن في لبنان قام عدد من الدول المصدّرة للعاملات، ومنها إثيوبيا ونيبال والفلبين، بحظر سفر مواطنيها للعمل كعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان. ففي عام ٢٠٠٦⁶⁵ مثلاً، فرضت الفلبين حظراً على سفر عاملات المنازل الفلبينيات، ولا يزال الحظر سارياً حتى اليوم. وأوضح مسؤولون في سفارة الفلبين أنّ الحظر سيُرفع فور توقيع مذكرة تفاهم بشأن التعاون في مجال العمل، وبروتوكول مسؤولية مشتركة من قبل الحكومتين. ومن ناحية أخرى، نفّذت إثيوبيا في عام ٢٠٠٨ حظر سفر عاملات في الخدمة المنزلية إلى لبنان بهدف الضغط على الحكومة اللبنانية توقيع اتفاقية ثنائية تكفل أن تتمّ الهجرة وفقاً لمبادئ وإجراءات متّفق عليها، وتوفّر الحماية لحقوق

⁶⁴ منظمة العمل الدولية، دراسة حول ظروف العمل والمعيشة لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان: "متشابهة:

وجهة نظر العاملات"، ٢٠١٦ ص ١٩ : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524143.pdf

⁶⁵ منظمة العفو الدولية، رقم الوثيقة MDE ٢٠٢٢/١٨/٠٠٢٢/١٩،: "بيتهم سجنى" الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar/>

العاملات. وعلى الرغم من قرارات الحظر تلك، فإنّ العاملات ما زلن يأتين من هذه البلدان باستخدام مسالك غير مباشرة، فمثلاً اطلعنا صاحب مكتب استقدام عاملات في الخدمة المنزلية من الجنسية الفلبينية أنّه هناك عاملة في الخدمة المنزلية اضطرتّ لسفر من الفلبين إلى هونغ كونغ، ومن هناك إلى الإمارات العربية المتحدة، ثمّ أكملت رحلتها إلى لبنان بهدف الالتفاف على قرار الحظر. إذ أنّ ندرة فرص العمل، وتدني الدخل في بلدانهم الأصلية من العوامل الرئيسية التي تدفع هؤلاء النساء إلى البحث عن عمل في لبنان وسوف نتطرّق لهذا الموضوع في الفقرة التالية.

وحيث أنّ أمام تنوّع جنسيات العاملات في الخدمة المنزلية الموجودة في لبنان كما ذكرنا قامت الوزارة عبر موقعها الإلكتروني بوضع دليل العاملات في الخدمة المنزلية مترجم إلى ١٠ لغات⁶⁶ من ضمنهم العربية، وهذا الدليل يوضّح للعاملات حقوقهن وواجباتهن ولماذا تمّ استقدامهن، وأيضاً هذا الدليل لكي يطلع عليه صاحب العمل لهذا هو موجود باللغة العربية لكي يعلم صاحب العمل أيضاً ما هي حقوق وواجبات هذه العاملة التي استقدمها إلى لبنان .

وأخيراً على صعيد الوضع الحالي أي عام ٢٠٢١ تراجمت أعداد العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان نتيجة الأزمة الاقتصادية والمالية التي يمرّ بها البلد. ووفق "الدولية للمعلومات" بلغت نسبة التراجع في العام ٢٠٢٠ مقارنة بالعام ٢٠١٩، نحو ٩٢ ألفاً، وقد بلغ عدد إجازات العمل المجددة في العام ٢٠٢٠ نحو ١٤٣٥٣٢ إجازة مقابل ٢٠٣٢٦٣ إجازة عمل في العام ٢٠١٩، أما إجازات العمل الجديدة فبلغت ١١٤٥٣ إجازة مقابل ٤٣٨٢٥ إجازة، ما يعني انخفاض مجموع العمالة من ٢٤٧٠٨٨ عاملاً إلى ١٥٤٩٨٥ عاملاً بتراجع ٩٢١٠٣ عمال، ونسبته ٣٧.٣ في المئة. وهناك نحو ١٠٠ ألف إلى ١٥٠ ألف من العاملات يعملن بطريقة غير شرعية، غادر لبنان تقريباً نصفهن خلال العام ٢٠٢٠ نتيجة الأزمة. وبالتالي، انخفض عدد العاملات في الخدمة المنزلية من نحو ٤٠٠ ألف عاملاً إلى نحو ٢٣٠ ألفاً. ووفق الباحث في "الدولية للمعلومات"، محمد شمس الدين، فإنّ عددًا كبيراً من العاملات المنزليات ينتظرن انتهاء عقودهن للخروج من لبنان ويتوقع أن يستمرّ نحو ٧٠ ألفاً إلى ٧٥ ألف عاملة منزلية بالعمل في لبنان، ويفنّدها في حديثه إلى "المدن"⁶⁷ بثلاث فئات. الأولى، العاملات المنزليات الأجنبية لدى العائلات الميسورة التي

⁶⁶ وزارة العمل، منشورات ، دليل العاملات في الخدمة المنزلية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.labor.gov.lb/Reasearches.aspx>

⁶⁷ عزة الحاج حسن، "العاملات الأجنبية يهجرن لبنان: هل بدأ عهد العاملات السوريات؟"، جريدة المدن، الخميس ٢٠٢١/٥/٦

الدخول: ٢٠٢١/٧/٧

<https://www.almodon.com/economy/2021/5/6>

ستستمرّ بالاستعانة بها، ويقارب عددها ٥٠ ألف عائلة. والفئة الثانية العائلات التي تعتمد على مداخيل تحويلات من الخارج بالدولار، وتضطرّ للاستعانة بعاملة لرعاية مسن أو منزل أو غير ذلك. وعدد هؤلاء يقدر بين ٢٠ و٢٥ ألفاً. وبذلك من الممكن أن يبقى في البلد من العمالة المنزلية بين ٧٠ و٧٥ ألف عاملة بالحد الأدنى.

المبحث الثالث: أسباب ودوافع بروز ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان

أصبحت ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية أمراً ملحوظاً في مختلف المناطق اللبنانية، وخاصة في المدن، حيث اعتدنا رؤية الخادمة ترافق العائلة في السيارة وإلى المطعم والرحلات.. حتى أنها صارت هي من يستقبل ضيوف المنزل ويقوم بواجب الضيافة. تتنوع أسباب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية بين عائلة وأخرى، ولكن ما يجمعها هو الإقرار بعدم إمكانية الاستغناء عنها حتى بعد انتهاء عقد عملها، ولو اضطرّوا إلى استقدام غيرها.

وسوف نعرض أهم الأسباب وهي كالتالي:

الفقرة الأولى : عمل المرأة خارج المنزل

أدى عمل المرأة إلى الاستعانة بمرربة لرعاية وتربية الأبناء من جهة ومن جهة أخرى للمساعدة في الأعمال المنزلية. ظاهرة العاملات في السابق في لبنان أي منذ عهد أجدادنا إلى زمن أصبحت المرأة فيه تتعلّم وتعمل، لم تكن هذه الظاهرة موجودة أصلاً فكان المرأة مسؤولة مهما تعدّدت الأعمال المنزلية هي المسؤولة عنهم لكن مع تطوّر الزمن وتعلّم المرأة وحاجة الزوج إلى المساعدة في الدخل المنزلي نظراً لزيادة الاحتياجات اليومية والحياتية فأصبحت المرأة عنصر عامل فلم يعد بمقدرتها على مواكبة عملها المكتبي وعملها المنزلي وأمومتها، والتوازن بينهما مما دفعها إلى الحاجة للمساعدة لاستقدام عاملة في الخدمة المنزلية تخفف عن كاهلها بعد من الموجبات.

الفقرة الثانية: زيادة أعباء المنزل

بسبب غنى بعض الأسر في لبنان انعكس ذلك على أمور كثيرة منها كبر حجم ومساحة المنزل فبات اللبناني لا يشتري منزلاً على حسب حجم العائلة، بل يقوم باقتناء منزل حجمه ضعف الحاجة اعتقاداً منه بتوفير راحة أكثر وحتى وصولاً على شراء عدة بيوت بعدة مناطق نظراً لأن لبنان مناخه في كلّ منطقة غير الأخرى فيقوم مثلاً بشراء بيت في فاريا لفصل الشتاء لممارسة رياضة التزلج والاستمتاع بالشتاء، ويشتري بيت في صوفر للاستمتاع بفصل الصيف، وأخيراً بيت ثالث ببيروت للحياة اليومية، مما يعني الاستعانة بالعاملة في جميع تلك البيوت لطبخ الطعام ونظافة البيت وترتيب الأثاث والعناية بحديقة المنزل وغسل السيارات ورعاية الأبناء وكبار السن.

الفقرة الثالثة: المكانة الاجتماعية "بريستيج"

حيث أصبح حرص الأسرة على الكماليات مقياساً لمستوى الأسرة ومكانتها لذلك كانت العاملة استكمالاً لصورة الكماليات. إنَّ عند بعض الناس في لبنان أصبح وجود العاملة مهماً لكونه فقط جزءاً من "بريستيج" أو مظهر اجتماعي، حتى لو لم يكن بحاجة ماسة إليها، فمثلها كمثل السيارة الفخمة أو اللباس وفق الموضة أو الحذاء الثمين. وهؤلاء لا يعودون قادرين على استقبال ضيوفهم بأنفسهم، أو الخروج في السيارة دون عاملة تجلس في المقعد الخلفي، أو جرّ العربة في السوبر ماركت أو اصطحاب الولد إلى المدرسة أو النزهة، بل بات كلّ هذا من واجبات العاملة، حتى ولو لم يكن الوالدان مشغولين بأعمال أهمّ من ذلك. فمع الأسف بعض اللبنانيين أصبحوا يكثرثون لصورتهم الاجتماعية أمام الآخرين ويسعون للكماليات وهم أحياناً الأساسيات لا يستطيعون إتمامها لكن الناس وحديث الناس أهم من أي شيء آخر. ونلاحظ خاصة حالياً في لبنان وفي الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي نعيشها وأزمة الدولار نرى بعض الناس رغم تغير أحوالهم كثيراً وبات حتى الضروري صعب الحصول عليه ورغم ذلك لم يرجعوا العاملة بل أبقوا عليها ويستدينون لكي يعطوها أجرها .

الفقرة الرابعة: عدم وجود عاملات لبنانيات في الخدمة المنزلية

إنَّ سهولة استخدام العاملات الأجنبية وسهولة الضوابط الروتينية التي وضعتها الدول لاستقدامهن والأجر المنخفض المقارنة مع دخل اللبناني أدى إلى ارتفاع ظاهرة العاملات الاجنبيات في الخدمة المنزلية. إلا أنَّ السبب الأساسي وراء استخدام العاملات اجنبيات بالتحديد وليس لبنانيات أو حتى عربيات هو أنَّ الفقر في الدول الأجنبية والحاجة للعمل والأجر المنخفض والذي في بلدهم له قيمة عالية وغير متوفر لديهم أعمال بهكذا أجر دفع العاملات إلى القدوم إلى لبنان وجعل الأسر اللبنانية يستقدمونها لأنَّ الدول العربية واللبنانيين يعدون عمل العاملات هي من الأعمال التي لا تتناسب المكانة الاجتماعية للشخص ويعتبرون هذا الأمر معيباً.

إلا أنَّ هذا الموضوع هو في السابق إلي الآن وتحديداً في ظلّ النزوح السوري والاضاع الاقتصادية الصعبة في لبنان وأزمة الدولار تغيرت كافة المقاييس فصرنا نشاهد ظهور عاملات في الخدمة المنزلية سوريات فمثلاً أغلبية الأبنية في لبنان الناطور يكون سوري الجنسية ولديه عائلة فالزوج يقوم بأعمال البناء والزوجة تعمل كعاملة في الشقق بالبناء نفسه أو الأبنية المجاورة. بالإضافة لما ذكر شهدنا ظاهرة عاملات في الخدمة المنزلية لبنانيات وهناك عدة إعلانات نراها

على مواقع التواصل الاجتماعي حول تعاملات لبنانيات فلم يعد الأمر معيب لأن اللبناني أصبح بظلم هذه الأزمة أولاً غير قادر على دفع الدولار للعاملات الأجنبات من جهة ومن جهة أخرى يحتاج للعمل خاصة أن أغلبية الشركات صرفت موظفيها وأي عمل مهما كان ليس معيباً. وأخيراً إن اللبنانيين في هذه الأزمة رغم صعوبتها تعلموا أن عمل العاملات كوظيفة ليست معيبة ومثل أي وظيفة أخرى وحتى أنهم قدروا هذا العمل وفهموا كم هو عمل صعب وشاق.

*الفصل الثاني: آثار واقع قطاع العاملات في الخدمة المنزلية في

لبنان وسبل تطويره

منذ انتهاء الحرب الأهلية سنة ١٩٩٠، يشهد لبنان ظاهرة استقطاب العمالة الأجنبية وخاصة العاملات في الخدمة المنزلية التي تتزايد يوماً بعد يوم (إلا أنه في الوقت الحالي بسبب الأوضاع الاقتصادية الذي يعيشها لبنان تأثرت نسبة استقدام العاملات في الخدمة المنزلية بشكل كبير)، يجمعهن قاسم مشترك وهو الهجرة لتحسين أوضاعهن المعيشية والاقتصادية، وإن اختلفت أوضاعهن القانونية بحيث إن البعض يدخل بشكل قانوني ومنهم من يهربن من منزل مستقدميهن، وعلى الرغم من أن البعض من هذه العمالة تعاني من سوء المعاملة، عدم دفع الأجور، الإتهار بهن، الاعتداءات الجنسية والتمييز العنصري والعرقى من قبل البعض، إلا أن تزايد العاملات في الخدمة المنزلية في إرتفاع مستمر⁶⁸.

ويُجمع علماء الاجتماع أن أي تغيرات على أي مجتمع تؤثر سلباً على جوانب اجتماعية وأمنية واقتصادية مهمة في حياة ذلك المجتمع. فأمناً ومن خلال الاطلاع على السلوك العام للعاملات نرى أنماطاً من السلوك الجرمي لم يألفه المجتمع اللبناني، واقتصادياً يتأثر دخل الفرد، وتتأثر العملة الوطنية نتيجة وجود العاملات التي تقبل بأجور متدنية ومنخفضة لا تقبلها العاملة اللبنانية. ومن جانب آخر هناك تأثيرات نفسية وجسدية تدفع تلك العاملات لارتكاب الجرائم. إلا أن هناك سبل لمعالجة تلك التأثيرات المختلفة مع الاستفاد من عقد العمل الموحد بمختلف الوسائل وأهمها إعادة تفعيله.

⁶⁸ التقارير السنوية لوزارة العمل في لبنان للعامين ٢٠١٧-٢٠١٨ (راجع ملحق رقم ٩)

المبحث الأول : آثار العاملات على الإقتصاد والأمن في لبنان

إنّ الوجود المكثّف والمتزايد للعاملات في الخدمة المنزلية أصبح يشكل خطراً حقيقياً على الإقتصاد والأمن من خلال عدة جوانب. لذلك سنتناول تباعاً في هذا المبحث الحديث عن تأثير العاملات في الخدمة المنزلية على الأمن (الفقرة الأولى) وتأثير العاملات في الخدمة المنزلية على الإقتصاد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تأثير العاملات في الخدمة المنزلية على الأمن

يقول الدكتور مصطفى العوجي : " يُنبئنا التاريخ كما يُنبئنا علم النفس الاجتماعي، أنّ الهاجس الأكبر لدى البشر منذ وجودهم على سطح الأرض كان الأمن، الأمن من الغير، كما الأمن من عوادي الطبيعة، كما الأمن على الغذاء والكساء⁶⁹. فالأمن يعتبر من أهم مطالب الحياة التي لا تتحقق إلّا بتوافره ، حيث يُعتبر ضرورة لكل جهد بشري، فردي أو جماعي، لتحقيق مصالح الأفراد والشعوب".

إنّه لناحية العاملات في الخدمة المنزلية هم بشر يأتون من شتى أصقاع الأرض، من جنسيات تختلف لغاتها وعاداتها وتقاليدها وأديانها عنا لكي يعملن ويكسبن المال ويرسلنها لعائلاتهن في بلادهن فهم بحاجة كثيراً لهذا العمل. إلا أنّه يتداول بين الحين والآخر أنّ إحدى العاملات في الخدمة المنزلية قد اقترفت جريمة قتل أو اغتصاب أو سرقة وتهز تلك الجريمة المجتمع، وتكون حديث الناس بعدما يبرز الإعلام فقراتها العدوانية التي أدت إلى ارتكاب الجريمة، والتي غالباً ما يُدان فيها عاملة منزلية. فهناك عدة جرائم قتل حصلت على يد إحدى العاملات في الخدمة المنزلية منها على سبيل المثال جريمة قتل ناتالي صلبان على يد خادمتها الفلبينية في عين نجم في كانون الأول من العام ٢٠١٥، والتي سبقتها جريمة قتل الطفلة سيلين راكان⁷⁰ على يد الخادمة الأثيوبية العام ٢٠١٩، إضافة إلى ذبح سيدة عجوز في إحدى قرى الجنوب⁷¹.

⁶⁹ مصطفى العوجي ، الأمن الاجتماعي مقوماته تقنياته ارتباطه بالتربية المدنية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة نوفل، لبنان ، ١٩٨٣ ، ص٣٨.

⁷⁰ النهار، "جريمة قتل سيلين راكان بالتفاصيل والاعترافات"، ٠٥-١٢-٢٠١٤ | ١٥:٢٠، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤
<https://www.annahar.com/arabic/article/195495>

⁷¹ الديار، "شاهد بالفيديو الجريمة الأفظع: "العاملة المنزلية" قاتلة؟"، ١٦ كانون الأول ٢٠١٥ الساعة ١٦:٣٣، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤،

<https://addiyar.com/article/1096930>

النبة الأولى: أسباب إقدام العاملات في الخدمة المنزلية على ارتكاب الجرائم

قد فرضت الظروف الصحية على بعض أفراد الأسر أن يحتاجوا إلى من يراهم في الخدمات المنزلية، إلا أن البعض الآخر من الناس يستقدم العاملات للتباهي أمام أقاربه والناس، ومن المؤسف حقاً أن الاتكالية قد انتشرت بين النساء مخلوطة بحب التباهي بكثرة الخاديات وذكرنا ذكرنا ذلك سابقاً. ومن الأعمال التي تُسند للعاملات غسل الأطباق في المطبخ، والكنس الآلي واليدوي، وترتيب الغرف، وغسل الملابس وكيها، والعناية بالرضع من الأطفال، وأحياناً تُستفز العاملة باستدعائها آخر الليل لأداء مهمة بسيطة...

هناك أسباب عديدة التي تجعل العاملة بالتفكير بالقيام بجريمة ومنها:

١- شعور العاملة بالقهر في أسلوب التعامل الجاف ويتجلى ذلك في نفس العاملة عندما تقوم صاحبة العمل بالتعامل معها كأنها عبداً لديها وتطلب منها طلبات قهراً. منها السهر لأوقات متأخرة جداً كل يوم مع عمل متواصل دون راحة، الطلب منها بطريقة جافة دون لطف بالتعامل بالأمر وتعسف لتصل حتى على طلب منها غسل رجليها كعلاقة سيد وعبد في زمن العبودية مما يدفع العاملة إلى الثورة على هكذا تعامل خاصة أنها تشعر بالقهر فينبى لديها الحس الإجرامي.

٢- التعدي بالضرب على العاملة وهذا أشنع تصرف يمكن أن يقدموا عليه أصحاب العمل ولا شيء يبزر هكذا تصرف سواء بحق أو بغير حق وفي أغلب الأحيان من دون حق، وتكون العاملة مظلومة، ويكون أصحاب العمل قاموا بالافتراء عليها لتبرير فعلة الضرب دون خجل أو إنكار أو وجه حق. فهنا بلا شك سوف تنتفض العاملة على الفعل الغير إنساني الذي يمارس في حقها من ضرب وإيذاء الجسد علماً أن هذا تعدي على مبادئ ومواد أساسية من مبادئ ومواد حقوق الإنسان التي تحفظ حق الإنسان في جسم سليم ودون أن يتعرض أي شخص له جسدياً. فمثلاً هناك بعض أصحاب العمل يضربون العاملة أو يرسلونها إلى المكتب الذي استقدمها كنوع من التأديب حتى لو لم تفعل خطأ في العمل، فيكون هذا الضرب كإذار لها كي لا تقوم في المستقبل بأي خطأ. فهذه الأعمال بحد ذاتها تدفع العاملات إلى الانتقام من هكذا أفعال متخلفة وتفكر بالجرائم كوسيلة لاسترجاع حقها، ووقف تعديات الضرب التي تمارس بحقها إن كان من أصحاب البيت أو مكتب الاستقدام.

٣- تأخير الرواتب لمدة طويلة، فالذي يولد اليأس لدى العاملة شعورها بأنها لن تحصل على حقوق وخاصة في الأوضاع الراهنة في لبنان من وضع اقتصادي وصعوبة في توقّر العملة الأجنبية أي الدولار ممّا دفع أصحاب العمل التأخير في دفع أجر العاملة أو حتى عدم الدفع بتاتاً لأنه قد تبدلت وتأثرت أوضاع أصحاب العمل، فمنهم من صُرفوا من عملهم، ومنهم من لا يقبض سوى بالعملة الوطنية اللبنانية والتي أصبحت عند صرفها إلى دولار دون قيمة ولا تساوي شيء يذكر.

وكلّ ما ذكر سابقاً يؤدي لشعور العاملة بأنّ حقّها هُدر، فهي تعمل ولا تأخذ مقابل ذلك العمل مما يدفعها للتفكير في حلول لمصلحتها لكي تسترد حقها، فمثلاً قد تفكر بالسرقة أو القتل بهدف السرقة والهروب، وقد تسرق أي شيء ثمين مثل مجوهرات أو أموال قد تراها أثناء عملها وتجمعهم على دفعات دون أن يلاحظ ذلك أحد.

٤- تكليف العاملة فوق طاقتها من الأعمال، والإصرار على إنجازها في وقت قياسي، وعدم تمكينها من أخذ وقت كافٍ من الراحة وهذا ما ذكرناه سابقاً من أنّ بعض أصحاب العمل يستعبدون العاملة، علماً أنّ العلاقة التي تربطهم هي مثل علاقة رب عمل وأجير أي تعاقدية تحت قانون الموجبات والعقود والذي يحفظ حق العاملة في الراحة والموجبات المعقولة، وليس التي تصل لحد الاستعباد والتي تكون العاملة فيه لا تملك الحق في وضع حد لهذا التعامل، فقط عليها الخضوع وتقديم الطاعة، وكأنا في عصر الجاهلية والعبد وسيده.

طبعاً في نتيجة ما تمّ ذكره، العاملة سوف يولد لديها شعور في الإصرار على التحرّر من نظام العبودية التي تشعر به وتعيشه، لأنّ أي إنسان لديه نهاية لقدرة تحمله، فتصل العاملة لمرحلة تتعب من كافة الأعمال التي تتجمع فوقها فيأتي في بالها أي حل للتحرّر، ومنها الحس الإجرامي كأن تقتل الذين تعمل لديهم، لأنّه لا طريق للعيش دون ذلك.

٥- الشعور بالتعالي في توجيهعاملات يؤدي إلى تراكمات خطيرة، يؤدي إلى الشعور بالانتقام العنيف من قبل العاملة، وهذا يحصل عند الكثير من أصحاب العمل الذين يعاملون العاملات لديهم بتعالٍ باعتبارهم أنّ العاملة هي بالمستوى الأقل منهم، وحتى أنّهم يعتبرونها دون المستوى كأنّها ليست من البشر، فمثلاً يشعرون بالخجل منها، وعند تواجدها يقلّلون من قيمتها وينعتونها بصفات قدح وذم أثناء تواجدهم في العامة مما يؤدي لدى العاملة إلى تعزيز الشعور بالانتقام من هذه الإهانات التي تتلقاها خاصة أمام العامة، مما يدفعها إلى القتل والجريمة ويؤدي هذا إلى النتيجة التي ترضي بها نفسها واسترجاع كرامتها.

النبذة الثانية: القضايا الجزائية ضدّ العاملات في الخدمة المنزلية

استعرضت هيومن رايتس ووتش⁷² ٨٤ قضية اتهمت فيها العاملات بارتكاب جريمة - ٦١ من هذه القضايا كانت اتهامات بالسرقة. ويكشف عن وجود انتهاكات عديدة للمعايير الدولية للإجراءات القانونية الواجبة والإنصاف.

أ. كثرة حالات التوقيف الاحتياطي

٦٤ من أصل الـ ٨٤ عاملة (٧٦%) اللتين اتهمن بارتكاب جريمة تعرضن للاعتقال الاحتياطي. الحرمان من الحرية على ذمة المحاكمة يجب أن يكون تديراً استثنائياً صيانةً لمبدأ قرينة البراءة⁷³. ومع ذلك، فإنّ مراجعة المحاضر القضائية تبين أنّ مكتب المدعي العام يأمر باعتقال العاملات بانتظام، حتى عندما تكون الأدلة ضدهن ضعيفة. تزيد هذه الممارسة من خطر افتراض إدانة العاملات قبل أن تبرأهن المحاكم، وليس العكس.

١٥ من أصل ١٨ (٨٣%) من عاملات العينة التي تمت تبرأتهم في نهاية المطاف اعتقلن احتياطياً أثناء المحاكمة. في المتوسط، قضت العاملات المذكورات ثلاثة أشهر قيد الاعتقال الاحتياطي قبل أن يصدر قرار قضائي بالإفراج عنهن؛ غير أنّه في أربع قضايا، قضت العاملات ما لا يقل عن ثمانية أشهر في السجن قبل أن تبرأهن المحاكم⁷⁴. اعتقلت العاملات

⁷² هيومن رايتس ووتش، بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، سبتمبر/أيلول ١٦،

٢٠١٠، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.hrw.org/ar/report/2010/09/16/256124>

⁷³ المادة ٩ (الفقرة ٣) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في ٣ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٧٢، نقول: "لا يجوز أن يكون احتجاز الأشخاص الذين ينتظرون المحاكمة هو القاعدة العامة". قالت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان باستمرار أن "الاحتجاز السابق للمحاكمة ينبغي أن يكون استثناءً، وينبغي ضمان حق الإفراج بكفالة، إلا في حالات وجود احتمال أن المتهم قد يهرب أو يدمر الأدلة، أو يؤثر على الشهود أو يفر من الولاية القضائية للدولة الطرف". البلاغ رقم ١٩٩٣/٥٢٦، م. و ب. هيل في مواجهة إسبانيا (اعتمدت الآراء في ٢ أبريل/نيسان ١٩٩٧)، وثيقة الأمم المتحدة. A/GAOR, A/٥٢/٤٠ (المجلد الثاني) ص ١٧، الفقرات ١، ٢، ٣.

⁷⁴ القضية رقم ٢٠٠٦/١٣٩٨، القاضي المنفر الجرائي في بيروت (أكثر من ٨ أشهر)؛ القضية رقم

٢٠٠٧/٣٢٢، القاضي المنفر الجرائي في كسروان (أكثر من ٩ أشهر)؛ القضية رقم ٢٠٠٥/٤٨٢، قاضي

التحقيق في جبل لبنان (٩ أشهر)؛ القضية رقم ٢٠٠٢/٣٢٣، محكمة جنايات بيروت (١٠ أشهر).

احتياطياً حتى في الحالات التي اتهم فيها بسرقة أموال أو سلع تقل قيمتها عن ١٥٠٠ دولار أميركي.

ومع ذلك، فإنّ العاملات قضين على الأرجح فترات أطول في السجن، لأنّ العاملات، وعلى غرار جميع الأجانب، يَحُلْنَ إلى الأمن العام بعد إنهاء عقوباتهن، حتى لو تمت تبرأتهم وكن حائزات على أوراق إقامة صالحة. لا تعلم هيومن رايتس ووتش كم من الوقت ربما أمضيته في الأمن العام، حيث لا تظهر وثائق المحكمة ذلك⁷⁵. ضمن عينتنا، لم يكن هناك سوى حالتين أمر فيها القاضي صراحة بأن يتم الإفراج عن العاملة بدلاً من إحالتها إلى الأمن العام.⁷⁶

فترات الاعتقال الاحتياطي كانت طويلة خاصة في القضايا أمام محكمة الجنايات. راجعت هيومن رايتس ووتش ١٣ حالة لعاملات اتهم بجناية واعتقلن في المتوسط، قضت العاملات ٢١ شهراً قيد الاعتقال الاحتياطي.

ب. الانتهاكات خلال الاستجواب

ركزت بحوث تقرير هيومن رايتس ووتش حول جمع عدد من الشهادات من عاملات زعن أنهن تعرضن للإساءة في المعاملة أثناء الاستجواب. أخبرت عاملة فلبينية استجوبتها الشرطة في يوليو/تموز ٢٠٠٩ حول عملية سطو على منزل رب عملها، هيومن رايتس ووتش:

نقلوني إلى مركز الشرطة. وكانوا يصفعونني لدى كل سؤال. كان المدام والمستر (رب وربة العمل) في الغرفة، فضلاً عن اثنين من المحققين. ثم أخذني رجال الشرطة إلى غرفة أخرى وبدأوا بضربي بعضاً بلاستيكية على يدي وقدمي. قال رجل الشرطة "سوف أعد حتى الخمسة" وبعد ذلك قام بصفعي. ذات مرة هددوا بضربي بقضيب حديدي. جعلوني أرى القضيب لكنهم لم

⁷⁵ على سبيل المثال، في عدد من الحالات، وجه الأمن العام طلباً واضحاً إلى المحكمة بإحالة عاملة معتقلة إلى عهدة الأمن العام، حتى بعد أن برأتها المحكمة. انظر على سبيل المثال، قرار القاضي ناظم الخوري، ٢٠ مارس/آذار ٢٠٠٦، وافق فيه على تسليم جواز سفر العاملة، وإجازة العمل إلى الأمن العام. في حالات أخرى، هناك طلب دائم من الأمن العام بإحالة جميع الأجانب إليه.

⁷⁶ القضية رقم ٢٠٤٧/٢٠٠٠، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت؛ القضية رقم ١٩٩٨/٣٨٧، قاضي التحقيق في جبل لبنان. قضية العاملة الفلبينية أرليندا ساكبييت، التي اتهمها رب عملها بسرقة قطعة أثرية، أمر قاضي التحقيق بإسقاط التهم لعدم وجود دليل وأمر بإطلاق سراحها دون إحالتها إلى الأمن العام.

يستخدموه. عندما استمرت في الإنكار، قال أحدهم: "إن لم تجيبي، سأطفي سيجارتي في عينيك".

استمرّ الاستجواب ثلاثين دقيقة. أبقوني في مركز الشرطة ثلاثة أيام، وبعد ذلك أعادوني إلى أرباب العمل⁷⁷.

أجرى المركز اللبناني لحقوق الإنسان (CLDH) في مايو/أيار ٢٠٠٩ مقابلات مع ٨٢ عاملة في سجن طرابلس (شمال لبنان). وقالت اثنان من العاملات التي تمت مقابلتهن أنّ رجال الشرطة قاموا بضربهما أثناء التحقيق معهما، بينما قالت الثالثة أنّ شرطياً قد اغتصبها⁷⁸.

ج. غياب محامي الدفاع

من أصل ٤٨ عاملة اتهمن بارتكاب جرائم في عينة البحث، فإنّ ٣٧ عاملة (٤٤%) لم يُوكل لهنّ محامي دفاع.

تصبح هذه النسبة أعلى من ذلك إذا استثنينا القضايا المنظورة أمام محكمة الجنايات، حيث وجود محامي الدفاع إلزامي. راجعت هيومن رايتس ووتش ٦٦ قضية نظرها القاضي المنفرد الجزائي. لم يكن لدى العاملات محامين في ٣٢ من تلك القضايا، ولم تتمكن هيومن رايتس ووتش من التحقق من ١٠ قضايا أخرى - مما يعني أنّ العاملات لم يحصلن على محامٍ فيما لا يقل عن ٤٨% من القضايا المنظورة أمام القاضي المنفرد الجزائي.

د. توفر المترجمين الفوريين

تصل غالبية العاملات إلى لبنان سواء بإمكانات لغة عربية محدودة أو معدومة. وفي حين تتعلّم العديد منهن في نهاية المطاف مستوى من اللغة العربية يكفي للقيام بعملهن اليومي، فإنّ معظمهن لسن طليقات في اللغة ومن غير المحتمل أن تفهمن المفردات المستخدمة في استجواب الشرطة أو في المحاكمة. تعتمد العاملات على ترتيبات ارتجالية للترجمة في مراكز الشرطة وخلال المحاكمة. في ما لا يقلّ عن ٥٧ من الحالات الـ ٨٤ التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، لم تحصل العاملة على مترجم فوري معتمد.

⁷⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلبينية ي. ف (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من إسمها)، ١١ فبراير/شباط ٢٠١٠.

⁷⁸ بريد إلكتروني من المركز اللبناني لحقوق الإنسان (CLDH) إلى هيومن رايتس ووتش، ٢٣ أبريل/نيسان ٢٠١٠.

كان وجود المترجم نادرًا حتى عندما اتهمت العاملة بارتكاب جريمة خطيرة. استعرضت هيومن رايتس ووتش ١٣ قضية اتهمت فيها العاملات بارتكاب جنایات، سبعة فقط حضر فيها مترجم. ووفقًا لقانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني، يحق لأي شخص الحصول على مترجم أثناء التحقيق (المادة ٨١ من قانون أصول المحاكمات الجزائية⁷⁹). كما أنّ هذا الشرط مطبوع على المحاضر المستخدمة أثناء الاستجواب.

لكن في الممارسة العملية، لا تحصل الكثير من العاملات على مترجمين، وفي كثير من الحالات، يدون المحققون ببساطة أنّ العاملة تفهم اللغة العربية لدرجة تكفي للمضي قدمًا في الاستجواب. في الواقع، يتقن عدد قليل من العاملات اللغة العربية لدرجة تجعلهن يجبن بارتياح على أسئلة المحقق.

استعرضت هيومن رايتس ووتش عددًا من محاضر الشرطة حيث قالت العاملة أنّها تتكلم "العربية قليلاً" فقط، ومع ذلك، شرعت الشرطة بالاستجواب دون مترجم.

على سبيل المثال، اتُهمت العاملة السريلانكية ب. ف (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) من قبل ربّ عملها بالسرقة. لم تطلب الشرطة مترجمًا حتى بعد أن قالت ب. ف "أنا أفهم اللغة العربية قليلاً" وأستطيع فقط أن أجيب على عدد قليل من الأشياء باللغة العربية⁸⁰. كانت ب. ف مقيمة في لبنان لمدة ثمانية أشهر عندما تمّ استجوابها، مما يجعل من المستبعد جدًا أن تكون فهمت ما يكفي من اللغة العربية لإدراك تفاصيل القضية ضدّها. استخدمت اعترافاتها الأولية في نهاية المطاف لإدانتها بتهمة السرقة. حكمت عليها المحكمة بالسجن لمدة ثلاثة أشهر وأمرتها بدفع مبلغ مليون ونصف ليرة لبنانية (ألف دولار أميركي) لريبة عملها كتعويض عن المجوهرات التي اتهمت بسرقتها⁸¹.

⁷⁹ المادة ١٤ (الفقرة ٣) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في ٣ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٧٢، تعترف بحق كل فرد "أن يزود مجانًا بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة".

⁸⁰ محضر الشرطة، ٢١ أغسطس/آب ٢٠٠٥ (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش). المفارقة هي أن الورقة التي كُتبت عليها إفادتها (المحضر)، تحتوي على عبارة موحدة تفيد بأن الشخص الذي يجري استجوابه له الحق في الحصول على مترجم معتمد.

⁸¹ القضية رقم ٢٠٠٥/٢٢١٢، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

الفقرة الثانية: تأثير العملات في الخدمة المنزلية على الاقتصاد

يُقدّر عدد العملات في الخدمة المنزلية في لبنان بمئتي ألف عاملة، ما يجعل لبنان أحد أبرز البلدان التي تعتمد على العملات في الخدمة المنزلية لتصل النسبة إلى عاملة واحدة لكل ١١ عائلة. وتأتي العملات بشكل رئيسي من سريلانكا وأثيوبيا والفلبين ونيبال⁸². وتتسبب هذه العمالة بتحويل نحو مليار ونصف المليار دولار سنويًا إلى الخارج مُقابل خدمات غير مُنتجة⁸³، في الوقت الذي يتصارع فيه الاقتصاد اللبناني تحت دين يقدر تقريبًا بـ ٩٢ مليار دولار أميركي.

هذا يعني أنّ العملات في الخدمة لا يفيد الإقتصاد أبدًا بل الخارج من يستفيد وخاصة أنّ هذه الأموال التي تحول هي بالعملة الأجنبية الدولار والذي حاليًا في لبنان نعاني من نقص في ضخ الدولار خاصة البنوك التي ترفض -رغم أنّ الحسابات تكون في الدولار- أن تسلّم السحوبات في الدولار وهذا ما أدى لتفاقم الأزمة في لبنان لجهة ارتفاع سعر صرف الدولار على حساب الليرة اللبنانية.

ويزيد الأزمة في موضوعنا أنّ العملات الأجنبية اللواتي يكن أصحاب عملهم مازالو يملكون الدولار ويعطوهم أجرهن بالدولار بدل الاحتفاظ به أو تشغيله في لبنان يحولهم للخارج لبلدهن مما يؤدي لانخفاض في موارد الدولار الموجودة في لبنان وفي النتيجة يرتفع الدولار على حساب الليرة اللبنانية بشكل كبير وأخيرًا يصبح لا قيمة للعملة الوطنية أي الليرة وتصبح بأدنى مستوياتها.

من ناحية أخرى إنّ الوضع الاقتصادي السيء في لبنان أدى إلى انخفاض نسبة استخدام العملات في الخدمة المنزلية فأصبح اللبناني أصلًا لا يملك المال الكافي من الدولار لدفع أجرة العاملة، وعلى سعر صرف العملة الوطنية تكلف ملايين من الليرة اللبنانية فأجبر على الاستغناء عن استخدام العملات وحتى ترحيلهن وسوف نناقش هذا الموضوع في الفقرات اللاحقة.

⁸² جريدة اللواء، إلى متى إنعدام قانون عمل يحمي العاملات الأجنيات في المنازل؟ العدد ١٤٤٣٢، لبنان،

٢٠١٤/٨/١٥

⁸³ العمالة الأجنبية في لبنان: مشكلات متفاقمة... والحاجة إليها أكيدة، ٢٤/٤/٢٠١٣، متوافر على الموقع

: / العمالة الأجنبية في لبنان مشكلات متفاقمة <http://naharashabab-wordpress.com>

الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

المبحث الثاني: التأثيرات النفسية واللفظية على العاملات في الخدمة المنزلية

إنّ استغلال العاملة في الخدمة المنزلية والمعاملة المهينة والحاطة التي تتعرض لها من قبل أصحاب العمل يولد في نفس العاملة آثار نفسية خطيرة وجسدية. لذلك سنتناول تباغاً في هذا المبحث الحديث عن التأثيرات النفسية على العاملات في الخدمة المنزلية (الفقرة الأولى) والتأثيرات اللفظية والجسدية والجنسية على العاملات في الخدمة المنزلية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التأثيرات النفسية على العاملات في الخدمة المنزلية

إنّ الاستغلال وغيره من ضروب إساءة المعاملة يمكن أن يحدث أثراً مدمراً على الصحة النفسية للفرد. وفي حالة العاملات في الخدمة المنزلية وخاصة أولئك اللاتي يعشن في منازل أصحاب العمل، فإنّ ظروف العمل والمعيشة المتردية، والعزلة، والتهديدات، والترهيب، والعنف وغيرها من أشكال الانتهاكات تشكل جميعاً عوامل تؤدّي إلى توليد ضغط عاطفي. فهناك أمثلة عديدة عن عاملات وارتدتهن أفكار انتحارية أو حتى أقدمن على ذلك وسوف نورد بعض الأمثلة:

_ عاملة من الجنسية الفلبينية عملت في منزل صاحبة العمل لمدة ثلاث سنوات، وكانت صاحبة العمل في نهاية كلّ سنة تقوم بتجديد عقد العمل رغماً عن إرادتها، وكانت تعتقد أنّها لن تعود إلى المنزل أبداً فكانت تشعر أنّها مستعبدة وفي السجن معتقلة عندها حاولت الانتحار في الكثير من الأحيان حتى وصلت إلى تفضيل الموت على العيش في سجن على حدّ قولها.

_ عاملة أخرى من الفلبين كانت تشعر بسبب استغلالها في الأعمال من حيث الوقت وكثرة العمل في عدة بيوت، وارتفاع عبء العمل فوق العادي والإنساني، وتخفيض راتبها من قبل صاحبة العمل، واحتجاز جواز سفرها وأوراقها من قبل صاحبة العمل، عندما قرّرت عدم الصمت لهذه الأفعال ضربتها صاحبة العمل حينها هدّتها العاملة بالانتحار من الشرفة.

وهناك أمثلة أخرى⁸⁴ قامت منظمة العفو الدولية التي تقوم بحماية حقوق الإنسان حول العالم ومنها العاملات في الخدمة المنزلية بمقابلة عاملات في الخدمة المنزلية تكلمنا عن موضوع النفسي والتفكير بالانتحار ومنها:

⁸⁴ منظمة العفو الدولية، رقم الوثيقة MDE 18/0022/2019/ar، ٢٠١٩/٠٠٢٢/١٨، "بيتهم سجنى" الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar/>

"بيزو، وهي عاملة إثيوبية، قالت لمنظمة العفو الدولية إنّ أفكاراً انتحارية راودتها إثر إساءة معاملتها واحتجازها لمدة ستة أشهر في منزل صاحب عملها: "فكرتُ في شرب الديتول (نوع من مضاد الجراثيم) ولكنني لم أجده. وفكرتُ في أن أُلقي بنفسي من الشرفة. ثم شاهدتُ عرساً في الشارع. كانت عروساً إثيوبية تمرُّ عبر الشارع في مخيم مار الياس للاجئين، فقلتُ لنفسِي: "غداً سأهرب، ربما يمكنهم مساعدتي."

"ماري"، عاملة منزل إثيوبية، احتُجزت في منزل صاحب عملها لمدة سنة. كانت منهكة من عبء العمل، وتعرّضت لإساءة المعاملة اللفظية والبدنية. وقالت لمنظمة العفو الدولية إنّها حاولت الانتحار ثلاث مرات: "أقمْتُ في هذا المنزل لمدة سنة. كنت أبكي يومياً. حاولت أن أقتل نفسي ثلاث مرات في ذلك العام. إنّ بيتهم هو سجنِي ... وقد فقدتُ أجزاء من عقلي بعد ذلك. لا أستطيع أن أتذكر العديد من الأشياء."

قالت "تسيغا"، وهي امرأة إثيوبية، لمنظمة العفو الدولية إنّ صاحب العمل قام بتجديد عقدها لمدة خمس سنوات رغماً عن إرادتها، واحتجزها في المنزل وقيد اتصالاتها مع العالم الخارجي. وقالت إنّها شعرت بالاكْتئاب، وراودتها أفكار انتحارية: "فكرتُ في إلقاء نفسي من الشرفة مرّات عدة. ولكنني كنت أعود إلى رُشدي. فكرتُ أحياناً بابتلاع كلّ أدوية السيدة (الزوجة)، وقتل نفسي". وقد وجدتُ دراسة أجرتها منظمة "هيومن رايتس ووتش" أنّ معدل الوفيات في صفوف عاملات في الخدمة المنزلية في لبنان بلغت أكثر من حالة وفاة واحدة في كلّ أسبوع انتحاراً، أو نتيجة لعمليات الفرار الفاشلة⁸⁵. أما العوامل الرئيسية التي تقف خلف هذه الحوادث فهي: "الاحتجاز القسري، وظروف العمل المفرط، وإساءة المعاملة من قبل صاحب العمل، والضغوط المالية". ولمعرفة ما إذا كانت الظروف قد تغيّرت منذ نشر ذلك التقرير، طلبت منظمة العفو الدولية، في يناير/كانون الثاني ٢٠١٩ من السلطات، ولاسيما من المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي، تزويدها بإحصاءات حول عدد حالات الانتحار في أوساط عاملات المنازل في الفترة بين عام ٢٠١٥ وعام ٢٠١٨، والأسباب التي تقف خلف حالات الانتحار تلك. وحتى وقت النشر لم تكن السلطات قد زوّدتها بهذه المعلومات.

⁸⁵ هيومن رايتس ووتش، لبنان: عاملات المنازل الأجنبية يلقين حتقهن بمعدل أكثر من واحدة أسبوعياً، ٢٦ آب

٢٠٠٨، "الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤"

<https://www.hrw.org/ar/news/2008/08/24/233240>

راجع ملحق رقم ١٧ (جدول يظهر وفيات عاملات المنازل الأجنبية في لبنان)

الفقرة الثانية: التأثيرات اللفظية والجسدية والجنسية على العاملات في الخدمة المنزلية

إن غالبية العاملات التي قابلتهم تعرضن للمعاملة المهينة والحاطة بالكرامة مرّة واحدة على الأقل من قبل أصحاب العمل. وكان من بين عبارات الإساءة اللفظية الشائعة شتم العاملة باستخدام ألفاظ نابية من قبيل "حمارة" و"كلبة" و"حيوانة". فكما نعلم العاملة عندما تأتي إلى لبنان لا تجد اللغة العربية فحتى لو شتمت العاملة لن تميز بين كلمة حب أو كلمة كره أو لفظة نابية.

أيضاً من الأمثلة على اللفظات التمييزية التي قد تصدر عن صاحبة العمل وقد تسيء للعاملة هي عندما تبين لها صاحبة العمل وكأنّ العاملة ليست من البشر فتقرّف منها وتحدّد لها أطباقها وأدواتها المسموح أن تستعملها وتأمّرها وإبعادها عن أغراض أصحاب البيت، وكأنّ العاملة جرثومة أو فيروس، وقد تصل إلى حدّ إجبارها على قصّ شعرها والتدخل بأمور شخصية تخصّ العاملة فقط من المفترض.

بالإضافة لما ذكر تعطي صاحبة المنزل العاملة قائمة من القواعد المنزلية التي تنطوي على الإهانة والتمييز يجب إتباعهم وإلا لا تكفي بالإهانات بل بالضرب أيضاً.

إنّ عزلة العاملات في الخدمة المنزلية، واعتمادهن على صاحب العمل، وعدم توفير الحماية لهن بموجب القانون اللبناني يعرضهن لخطر العنف البدني والجنسي. فقد قالت ست نساء من بين ٣٢ امرأة من عاملات في الخدمة المنزلية اللاتي قابلتهن منظمة العفو الدولية⁸⁶، إنهن تعرضن لإساءة المعاملة الجسدية، من قبيل الصفع، أو الضرب، أو الخنق، أو شدّ الشعر وطمّ الرأس بالجدار. وتأكيداً على عدم توازن القوى بين أصحاب العمل وعاملات في الخدمة المنزلية، قالت العديد منهن إنهن تعرّضن بوجه خاص لمثل هذه الإساءة عندما حاولن تحدي أصحاب العمل.

وأخيراً في دراسة قامت بها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦، التي أجرت مسحاً لحوالي ١.٥٤١ امرأة من العاملات في الخدمة المنزلية، في محافظتي بيروت وجبل لبنان، أظهرت أنّ نحو ٤٠% منهن تعرّضن للصراخ من قبل أصحاب العمل، وتحديث ١١% منهن عن التعرض لإساءة المعاملة الجسدية على أيدي أصحاب العمل، كما تحدثت نحو ٢% (٢٩ حالة) عن إساءة المعاملة الجنسية. وأعترف التقرير بأنّ من المرجح أن يكون العدد الحقيقي لحالات الإساءة الجنسية أعلى بكثير من ذلك نظراً لأنّ مثل هذه الانتهاكات لا يتمّ الإبلاغ عنها جميعاً⁸⁷. وغالباً ما يوضع

⁸⁶ منظمة العفو الدولية، رقم الوثيقة MDE ٢٠٢٢/١٨/٠٠٢٢/٢٠١٩، "بيتهم سجنى" الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar/>

⁸⁷ منظمة العمل الدولية، دراسة ظروف العمل والمعيشة لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان: "متشابكة: وجهة

نظر العاملات"، ٢٠١٦

اللوم على ضحايا إساءة المعاملة الجنسية أنفسهن عن الإساءة التي يتعرضن لها، وتثبّط وصمة العار الاجتماعية عزيّمتهن على المجاهرة بها. وقالت إحدى النساء اللاتي قابلتهن منظمة العفو الدولية، إنّها تعرّضت لإساءة المعاملة الجنسية من قبل صاحب عملها، ولكنّها وجدت أنّ من الصعوبة بمكان الإفصاح عن تجربتها، وفصّلت عدم مشاطرة قصتها مع أحد.

المبحث الثالث: آلية تطوير قطاع العاملات في الخدمة المنزلية والنهوض به.

مما لا شك فيه، أنّ موضوع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان، تحتاج إلى منظومة تشريعية حديثة، أو خطة استراتيجية تتواءم مع التطورات المستجدة باستمرار، وتعطي العاملات حقوقهن بمقابل الموجبات التي يقدمنها. لذلك لا بد من الحديث عن دور السلطات الرسمية اللبنانية إن كان من البرلمان اللبناني والوزارات إلى القضاء في تطوير هذا القطاع (الفقرة الأولى) ودور المنظمات ومكاتب الاستقدام في لبنان في تطوير هذا القطاع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: دور السلطات الرسمية اللبنانية في تطوير هذا القطاع

النبذة الأولى: البرلمان اللبناني

أولاً: إنّ حجر الأساس لأيّ تحسين في قطاع العاملات في الخدمة المنزلية هو تعديل لقانون العمل بحيث يشمل عاملات المنازل بحمايته، ويعطي الحق للعاملات في الانضمام إلى النقابات والانتخاب والترشح وأهمه تعديل المادة السابعة التي تستثنيهم. أساساً كما ذكرنا سابقاً إنّ هذا الاستثناء وعدم وجود أي قانون يرفع العاملات في لبنان هو بحد ذاته خطأ فادح، وتميز اتجاه مجموعة معينة من الناس.

ثانياً: أن لا يبقى مشاريع القوانين المقدمة من وزراء العمل في أدرج المجلس النيابي بل مراجعتها، تعديل عليها وتشريعها. والأمثلة على ذلك كالتالي:

- وضعت وزارة العمل⁸⁸ مشروع قانون خاص يتعلّق بتنظيم العمل اللائق للعاملين والعاملات في الخدمة المنزلية وأحاله إلى مجلس الوزراء بتاريخ ١٤ آذار / مارس ٢٠١٣ مسترشدة في

⁸⁸ الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير لبنان الحالي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للفترة ١٩٩٣ - ٢٠١٤، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW%2BqI9EVGtH59rb%2F5qYCKL9FcKo4u8m2eXw4yDCLtGPb5BuwUbHxyMeldI7CosxqRzsO34dJzw3H%2Bhnl8CVycHsAwhfoTkbqF6VmO9q9IJMiZ>

إعداده بمعايير اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ حول حقوق العاملين والعاملات في الخدمة المنزلية المهاجرات والمهاجرين لا سيما المواد المتعلقة بضمانات الأجر، وفترات العمل والراحة، والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية، ومدى مسؤولية كل من صاحب العمل والعامل في الخدمة المنزلية في حالات فسخ العقد والتعويضات المتوجبة لكل منهما .

- وفي عام ٢٠١١⁸⁹ ، تقدم وزير العمل بطرس حرب بمشروع قانون يحمل المسمى عينه "تنظيم العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية". تلقى حينها المشروع عددًا من الانتقادات المرتبطة بعجزه عن تكريس حقوق وضمانات جوهرية تحمي العاملات في الخدمة المنزلية، وسرعان ما سُحب من النقاش بعد استلام شربل نحاس وزارة العمل. وأيضًا في عام ٢٠١٨ بعد سبع سنوات نشر على موقع الوزارة أيضًا مشروع قانون متعلق "بتنظيم العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية" ولاقى مصيره مثل المشروع قبله.

فالسؤال الذي يطرح نفسه لماذا إذا الإصرار على تشريع خاص (الذي أصلاً يبقى بأدراج المجلس النيابي) عوضًا عن تعديل قانون العمل (الموجود أصلاً) ليشمل الفئات المستثناة من أحكامه؟

ثالثًا: إصلاح نظام التأشيرات، بحيث لا تكون تصاريح الدخول والإقامة والعمل للعاملات في الخدمة المنزلية مرتبطة بصاحب عمل محدد، وتكون العاملات مسؤولات عن تجديد تأشيرات دخولهن وتصاريح عملهن وإقاماتهن. وطبعًا مع احتفاظ العاملات بالحق في تغيير صاحب العمل بدون موافقته، والحق في الاستقالة وإنهاء عقود عملهن بمحض إرادتهن، وهذا ما سنتطرق له عند الحديث عن دور وزارة العمل لاحقًا، وعقد العمل الموحد الذي يشمل ما ذكر والذي لن يكون له الأثر القانوني إذا البرلمان لم يتدخل ويقر العقد كالقانون، لأن في تراتبية يعتبر القانون هو أقوى من القرارات والمراسيم ويجب على الجميع الالتزام به وتطبيقه.

⁸⁹ المفكرة القانونية، مشروع قانون جديد لتنظيم "العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية": نحو قوينة نظام

الكفالة؟، سارة ونسا| ٢٠١٨-٠٦-٠٤ ، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com/%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF-%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D9%82-%D9%84/>

النبذة الثانية: وزارة العمل

إنّ دور وزارة العمل في موضوع العملات هو محوري وأساسي إلا أنّ الوزارة لا تلعب هذا الدور المهم التي يجب أن تلعبه فعلياً، لذلك إنّ الأدوار أدناه هي التي يجب على الوزارة أن تقوم بها لكي يكون دورها فعّال ومحور وهم كالتالي:

أولاً: إعداد وتقديم مسودة تعديلات بالتعاون مع البرلمان اللبناني لقانون العمل بأسرع ما يمكن، مع اهتمام خاصّ بالمادة السابعة من قانون العمل، التي تستثني عاملات في الخدمة المنزلية من التمتع بحماية القانون.

ثانياً: يجب وضع آلية تنفيذية مراقبة من قبل وزارة العمل لضمان تطبيق عقد العمل الموحد، صحيح أنّه تمّ توقيف تنفيذه أصلاً قبل البدء باستخدامه بسبب الطعن به، لكن في حال تمّ إعادة تنفيذه بعد إبطال الطعن هناك نقاط يجب مراعاتها لضمان حسن تنفيذ عقد العمل الموحد الذي طرح وهي:

أ- التأكيد على ترجمة العقد بلغة مفهومة من العاملة وجعل استخدام كتاب عدل لنسخ مترجمة من العقد الموحد شرطاً قانونياً وضمان تنفيذه، مع الحرص على أنّ تطّلع العاملة على عقد العمل قبل وصولها إلى لبنان، علماً أنّ وزارة العمل على موقعها الرسمي قبل ذكرنا سابقاً قد وضعت كتاب إرشادات للعاملات القادمين إلى لبنان يتضمّن حقوقها وموجباتها وأشياء أخرى في كافّة لغات العاملات في الخدمة المنزلية اللواتي يُستقمن إلى لبنان.

ب- ضرورة مراقبة آلية الدفع وخاصة في الوقت الحالي في لبنان مع الأزمة الاقتصادية وتقلّب في سعر صرف الدولار أدّى إلى غياب الدولار في البلد، شكّل أزمة وأصبح من الضروري البحث عن حلّ وكان أول الحلّ هو تعميم رقم ٥ تاريخ ٢٣/٦/٢٠٢٠ الصادر عن نقابة الصرافين في لبنان لتأمين حاجات المواطنين من الدولار، بحيث ذكر فيه عن راتب الخدم الأجنبي المنزلي أي العاملات في الخدمة المنزلية بحيث حد الأقصى ٣٠٠ دولار مرة شهرياً تسدّد بتحويل الكتروني على سعر صرف ثابت وهو ٣٩٠٠، ويطلب أن يقدّم صورة عن الباسبور الخاص بالخدمة أو الخدم، صورة التحويل الإلكتروني، صورة عن الإقامة صالحة، حضور الكفيل شخصياً، صورة هوية الكفيل وأخيراً رقم الهاتف الخليوي للكفيل. إلا أنّه مازال هناك معاناة عند الصرافين، وطوابير من الناس، وأكثرية الصرافين عند الوصول إليهم يكذبون أن ليس لديهم دولار لكي يبيعوها في سوق السوداء أعلى من السعر المحدّد لذلك الناس، رغم وجود تعميم صريح يحمي حقّ من لديه عاملة لكن الصرافين فعلياً لا يطبقونه، فيجب تشديد مراقبة الصرافين وإجبارهم على التقيد بالتعميم طالما الدولار متوقّر لديه حتى لو كان هناك طوابير من الناس.

ج- ضرورة التأكد من تمتع العاملة بالإرادة الحرة في الاستقادة من البنود التي توجب "موافقة الطرفين"، وإلا سوف يستغلّ صاحب العمل هذا البند لمصلحته، ولن يعترف بالإرادة الحرة للعاملة، ويتجاهل وجود هذا البند ويفرض رأيه فقط بقوة استبدادية.

د- ضرورة مراقبة ظروف العمل كاملة (مثل الالتزام بساعات العمل المحددة، والعطل، ومكان العمل...) لأنّ دون الرقابة سوف يستغلّ صاحب العمل سلطته، وكما ذكرنا سابقاً حول استعباده للعاملة، وجعلها تعمل أكثر ممّا يلزم ولساعات طويلة من الليل.

هـ- ضرورة إصدار وزارة العمل تعاميم تحدّد نسبة قيمة التقديمات العينية التي تُخصم من أجور العاملات، وإلا سيكون التحديد عشوائي من قبل صاحب العمل ممّا قد يهدر حقّ العاملة عبر خصم أكثر بكثير فتظلم العاملة دون أن يكون هناك من يراقب ويحاسب ويحافظ على حقّ العاملة. و- تأمين مرجع رقابي من قبل الوزارة تلجأ العاملات له في حال تمّ خرق أي بند من بنود العقد، فيشكّل حماية وضمانة للعاملة في وجه صاحب العمل وحتى المكتب وإجفافه.

ز - فيما يتعلّق بفسخ العقد:

. وضع آلية واضحة لكيفية تبليغ فسخ العقد تحدّد على أساسه مهلة الإنذار كي لا يكون هناك ارتباك بتحديدّها.

. خلق مرجع رقابي من قبل الوزارة (لجنة مختصة، هيئة رسمية) للبتّ بالفسخ ووضع الأطر العملية لمرحلة ما بعد الفسخ ومواكبة تبعاته على العاملة (مثل ظروف إقامتها الشرعية والمهلة المحددة لإيجاد صاحب عمل جديد وغيرها).

ثالثاً: ضمان التفعيل التام للخطّ الساخن الذي أطلقتّه الوزارة للإبلاغ عن الانتهاكات، والتوعية بوجوده في أوساط العاملات في الخدمة المنزلية. فكما ذكرنا سابقاً هذا الخط كان موجوداً، لكن من أشهر قليلة بدأ تفعيله كما يجب أن يعمل به بحيث المتابعة ضرورية في هذه الفترة الحساسة التي يمرّ بها العالم وخاصة لبنان، وظاهرة العاملات إن كان من كورونا⁹⁰ أو أوضاع اقتصادية سيئة في لبنان وتقلّب سعر صرف الليرة اللبنانية مقابل الدولار الأمريكي وتأثر أجر العاملات بهذا التغيير ممكن يزيد من انتهاكات بحقّ العاملات، ويزيد الحاجة للخطّ الساخن لتقديم الشكاوى.

رابعاً: إنشاء آلية شكاوى مصمّمة خصيصاً لعاملات المنازل وضمن أن تشمل العاملين الاجتماعيين والمترجمين بهدف تسهيل التواصل باللغات الرئيسية التي تتكلمها العاملات، ووضع خطة لمنح التعويضات. وخاصة أنّ آلية شكاوى عبر الحضور شخصياً إلى الوزارة كما ذكر

⁹⁰ راجع ملحق رقم ١٨ (وقع كوفيد ١٩ على العمال المهاجرين في لبنان وماذا يستطيع أصحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر-منظمة العمل الدولية)

سابقًا هو غير عملي وأكد لن يسمح في الواقع أي صاحب عمل للعمالة بالذهاب إلى وزارة العمل لتقديم شكوى ضده.

خامسًا: تحسين مستوى مراقبة وتفتيش مكاتب الاستقدام عبر مفتشين لا يتنازلون عن مبادئهم الحقيقية مقابل رشاوى عبر تقييم أيضًا مدى التزام المكاتب بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان ونشر هذه التقييمات وسوف نذكر لاحقًا دور المكاتب لناحية تطوير قطاع العاملات.

سادسًا: مساءلة مكاتب الاستقدام التي تسيء معاملة العاملات في الخدمة المنزلية، والتي تتقاعس عن اتخاذ الإجراءات اللازمة عندما تبلغها العاملات بحالات إساءة المعاملة على أيدي أصحاب العمل لتصل إلى حدّ ووقفها معه ومساندته وتأييدها وضربها ودمّها.

سابعًا: توعية العاملات في الخدمة المنزلية بحقوقهن عند دخول البلاد، وذلك بتوزيع منشورات في مطار بيروت بشكل دوري وليس فترة أو ضمن حملة مؤقتة تتضمن مثل هذه المعلومات باللغات ذات الصلة وذلك إذا لم يتسنّ للعاملات الإطلاع على كتاب الإرشادات الموجود على موقع الوزارة، لأنّه غير متاح لكلّ العاملات في بلدن الإنترنت، والحاسوب، والدخول على موقع الوزارة.

النبذة الثالثة: وزارة العدل

إنّ دور وزارة العدل لا يقلّ أهمية عن وزارة العمل أنّ وزارة العدل هي منبع الوزارة التي تعنى بالعدل والمساواة والحقوق، وبالتالي من الأدوار التي قد تلعبها وزارة العدل بهدف تطوير وحماية قطاع العاملين هو كالتالي:

أولاً: زيادة توعية العاملات في الخدمة المنزلية والسلطات المسؤولة عن إنفاذ القوانين بالقانون الوطني لمكافحة الاتجار بالأشخاص، وضمان تنفيذه بشكل تام عبر مراقبة عن قرب مسار تنفيذه بالتعاون مع الوزارات الأخرى المعنية.

ثانيًا: منح العاملات في الخدمة المنزلية اللواتي قدمن شكاوى ضدّ أصحاب العمل تأشيرات دخول مؤقتة أثناء النظر في القضايا، والسماح لهن بالعمل لدى أصحاب عمل جُدد أثناء تلك الفترة. وهذا أكبر وأهم دور يمكن أن تلعبه وزارة العدل لضمان حماية حقّ العاملات خاصة المظلومات، وإعطائهن فرصة أخرى لبرهنة أنهن قادمات للعمل الجاد، وأنّ ما تعرضن له في عملهن السابق كان افتراء من أصحاب العمل.

النبذة الرابعة: وزارة الداخلية والبلديات

إنّ دور وزارة الداخلية والبلديات هو من الأدوار أيضًا الأساسية، فهي مسؤولة عن حفظ الأمن في كلّ الدولة، ونشر الأمان، وحماية جميع الناس الموجودين في الدولة، ومن الناس الموجودين هم العاملات في الخدمة المنزلية، ويتمثّل دور الوزارة لجهة تطوير قطاع العاملات كالتالي:

أولاً: تدريب قوى الأمن الداخلي وقوات الأمن العام على تحديد العاملات في الخدمة المنزلية، اللاتي تعرضن للعنف وغيره من ضروب المعاملة السيئة، ومساعدتهن وتسهيل حصولهن على الرعاية الطبية، والوصول إلى النظام القضائي.

ثانياً: مساءلة أفراد الشرطة الذين لا يتعاملون مع الشكاوى بشكل سليم ويتقاعسون باعتقادهم أنّ موضوع العاملات في الخدمة المنزلية ليس من المواضيع الطارئة، حتى أنّ بعض أفراد الشرطة يعتبرونهن لسن سوى عبيد يجب أن يؤدبن، ولا يحقّ لهنّ التكلم، لذلك يعتبرن الشكاوى هي تعدي عمّا يحقّ لهنّ وهي انقلاب على ما هو سائد.

ثالثاً: إلزام قوات الأمن العام إعادة جوازات السفر إلى العاملات في الخدمة المنزلية لدى وصولهنّ إلى لبنان. فهذا يسمّى حجز حرية وتعدي على حرية شخصية ممنوحة لأي إنسان، ومن حقّه الاحتفاظ بأغراضه الشخصية والخاصة دون استيلاء أحد عليها.

النبذة الخامسة: القضاء اللبناني

استعرضت هيومن رايتس ووتش⁹¹ ١٣ قضية جزائية رفعتها عاملات ضدّ أرباب العمل لسوء المعاملة، ووجدت أنّ هذه القضايا استغرقت في المتوسط ٢٤ شهرًا من الوقت الذي تمّ تقديم الشكاوى فيه للتوصل إلى قرار. حتى الشكاوى التي قدمت أمام مجالس العمل التحكيمية، والتي من المفترض أن تكون أسرع من المحاكم المدنية العادية بسبب بساطة إجراءاتها، استغرقت في المتوسط ٣٢ شهرًا. استغرقت قضية واحدة لعدم دفع الرواتب أمام المحكمة المدنية الابتدائية ٢٧ شهرًا، على الرغم من أنّ ربّ العمل اعترف بأنّه مدين بالمال.

⁹¹ هيومن رايتس وواتش، بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، سبتمبر/أيلول ١٦،

٢٠١٠، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.hrw.org/ar/report/2010/09/16/256124>

جدول الوقت الذي استغرقته القضايا أو الشكاوى الجزائية ضدّ أرباب العمل

القضية	المحكمة	المكان	مدة القضية (بالأشهر)
القضية رقم ١٩٩٩/٦١١	القاضي المنفرد الجزائي	كسروان	27.09
القضية رقم ١٩٩٩/٧٦٨	القاضي المنفرد الجزائي	كسروان	14
القضية رقم ٢٠٠٣/٧٠٣	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	17
القضية رقم ٢٠٠٣/٦٦٠	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	52
القضية رقم ٢٠٠٠/٢٧١٥	النيابة العامة	بيروت	8
القضية رقم ٢٠٠٣/٦٤	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	36
القضية رقم ٢٠٠٤/١٢٨٠	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	10
القضية رقم ٢٠٠٥/٢٢٥٤٤	النيابة العامة	بيروت	1
القضية رقم ١٩٩٩/٢٨٠٤١	النيابة العامة	بعبداء	1.09
القضية رقم ٢٠٠٥/٨٠٤	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	17
القضية رقم ٢٠٠٥/٣٤٤	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	36

جدول الوقت الذي استغرقته القضايا المدنية ضدّ أرباب العمل

القضية	المحكمة	المكان	عدد الأشهر من بداية القضية إلى نهايتها
القضية رقم ٢٠٠٧/٣٢٨	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	54
القضية رقم ٢٠٠٣/٦١٢	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	35
القضية رقم ٢٠٠٢/٦١٠	مجلس العمل التحكيمي	بيروت	27.13
القضية ٢٠٠٢/٢٢٦	مجلس العمل التحكيمي	بيروت	21
القضية رقم ١٩٩٨/٢٥٨	المحكمة المدنية الابتدائية	بعيدا	27
القضية رقم ١٩٩٨/٢٢٦	قاضي الأمور المستعجلة	المتن	25
القضية رقم ٢٠٠٨/٢٦١	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	24

انتقد معلّقون قانونيون في الماضي القضاء اللبناني لبطنه في حلّ جميع المنازعات القضائية بشكل عام. مع ذلك، يظهر بحث هيومن رايتس ووتش أنّه عندما يتعلّق الأمر بمنازعات بين عاملات وأرباب العمل، تصبح المحاكم أبطأ عندما تكون العاملات مدّعات، وأنها تفصل في الدعاوى التي يكون فيها أرباب العمل مدعين بسرعة أكبر. على سبيل المثال، استغرقت القضايا ضمن عينة هيومن رايتس ووتش أمام القاضي المنفرد الجزائي ٢٤ شهراً في المتوسط للتوصل إلى قرار عندما يكون ربّ العمل مدعى عليه، لكنّها استغرقت ثمانية أشهر فقط عندما رفعت قضية جزائية ضدّ عاملة بناءً على شكوى رب العمل.

كشف البحث أيضًا كثيرًا من الحالات تجاهلت فيها الشرطة ومكتب المدعي العام، أو تعاملوا بشكل متساهل للغاية، مع مزاعم العاملات بسوء المعاملة. لم تجد هيومن رايتس ووتش ضمن العينة (١١٤ قضية) التي راجعتها، أي حالة لاحقت فيها السلطات أرباب العمل لحبسهم العاملات داخل

منزلهم، أو حجز جوازات سفرهم، أو حرمانهم من الطعام، أو الإفراط في العمل، رغم أنه في ما لا يقل عن تسع حالات في العينة اشتكت العاملات إلى الشرطة أو لقاضي التحقيق من إساءة من هذا القبيل. في حين لا تستطيع هيومن رايتس ووتش أن تجزم بما إذا كانت شكاوى العاملات في هذه الحالات صحيحة، تظهر مراجعة محاضر الشرطة أنّ الشرطة لم تجر تحقيقات جديّة في هذه المزاعم لمعرفة ما إن كانت تقتضي اتخاذ إجراءات أخرى.

لذلك من خلال ما عرضنا يتجلى دور القضاء اللبناني في إحقاق الحقّ لجهة العاملات المنزليات اللواتي يتمّ استغلالهن من ربّ العمل والمكاتب من خلال الإسراع في البت في القضايا التي تخصّهم ومراقبة تطبيق الضابطة العدلية لحقوق العاملات.

الفقرة الثانية: دور المنظمات ومكاتب الاستقدام في لبنان في تطوير هذا القطاع

النبذة الأولى: المنظمات على أنواعها

إنّ المنظمات سواء غير الحكومية أو الدولية تلعب دور أساسي في موضوع العاملات في الخدمة المنزلية بحيث أنّ المنظمات تهتمّ بمسألة حماية حقوق الإنسان ومنها حقوق العاملات من الاضطهادات والممارسات الكيدية التي يتعرضنّ لها إن كان من أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام.

وسوف نذكر الدور الذي تلعبه بعض المنظمات سواء كانت منظمات غير حكومية عالمية أو محلية أو منظمات دولية كالتالي:

أ- هيومن رايتس ووتش

هيومن رايتس ووتش (بالإنجليزية: Human Rights Watch) وتعني «مراقبة حقوق الإنسان»، هي منظمة عالمية غير حكومية معنية بالدفاع عن حقوق الإنسان والدعوة لها، مقرّها مدينة نيويورك.

تنشر هيومن رايتس ووتش بحوثاً وتقارير دورية عن انتهاكات المعايير الدولية لحقوق الإنسان كما حدّدها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. تُستخدم هذه التقارير كأساس للفت الانتباه الدولي إلى الانتهاكات والضغط على الحكومات والمنظمات الدولية إلى الإصلاح.

تُرسل المنظمة أيضًا باحثين وبعثات لتقصي الحقائق وذلك بهدف التحقيق في الحالات المشتبه في انتهاكها لهذه الحقوق، كما تستخدم الدبلوماسية للبقاء على اتصال مع الضحايا، ثمّ توفرهم لهم

الأمن والعلاج أو الحماية في الحالات الحرجة، وهذا ما يجعل الملفات عن العامة والأفراد تحظى بتغطية محلية ودولية من قبل وسائل الإعلام.

ومن التقارير التي تطرّق لها، والمواضيع التي تدافع عنها هي ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان، فقد قامت بعدة تقارير حول الموضوع أبرزها: "إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات - حماية عاملات المنازل المهاجرات في آسيا والشرق الأوسط - لبنان: عاملات المنازل الأجنبية يلقين حتفهن بمعدل أكثر من واحدة أسبوعياً - لبنان: عاملة منزلية مهاجرة تدعي تعرّضها لانتهاكات - لبنان: لإلغاء نظام الكفالة - هذه أهم التقارير ونلاحظ من عناوينها كمية الانتهاكات التي ترصدها المنظمة وتمارس بحق العاملات، ومن هذا المنطلق أهمية هذه المنظمة والتقارير للفت الانتباه الدولي على واقع العاملات في لبنان لكي يتمّ الضغط على المسؤولين، وحثّهم على التغيير إن كان على صعيد كافة السلطات وأهمها القضائية، فالدولة التي لا تملك قضاء عادل ويسعى للحق ليست دولة بل غابة.

وقد دعت هيومن رايتس ووتش بعد قيامها بدراسات شاملة، وعدة تقارير حول العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان من جوانب مختلفة، وأيضاً دراسة واقعهن من خلال باحثين ميدانيين باستخدام وسائل عديدة لتلقي المعلومات، السلطات اللبنانية إلى:

- أولاً: وضع خطة وطنية لزيادة إمكانية أن تنتهي الشكاوى المقدّمة ضدّ أرباب العمل عن الجرائم التي ارتكبت ضدّ عاملات المنازل المهاجرات بالملاحقة القضائية.

- ثانياً: سنّ تشريع لإنشاء آلية تسوية منازعات مبسّطة لتسوية النزاعات المتعلقة بالرواتب بين أرباب العمل والعاملات خلال وقت مناسب.

- ثالثاً: تأمين الحصول على مساعدة قانونية ومترجمين للعاملات ضحايا سوء المعاملة أو المتهمات بارتكاب جريمة.

- رابعاً: تنفيذ برامج تدريب لعناصر قوى الأمن الداخلي والأمن العام والقضاة لتحديد شكاوى إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات والاستجابة لها.

- خامساً: إصلاح نظام الكفالة بحيث لا تبقى العاملة مرتبطة بكفيل واحد وبذلك تتمكن العاملات من تقديم شكاوى دون الخوف من الاعتقال والترحيل.

ب- منظمة العفو الدولية

منظمة العفو الدولية (منظمة غير حكومية عالمية) هي حركة عالمية تضم ما يزيد على سبعة مليون شخص يناضلون من أجل عالم يتمتع فيه الجميع بحقوقهم الإنسانية. وتتمثل رؤية المنظمة في أن يتمتع جميع البشر بجميع حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغيره من المعايير الدولية لحقوق الإنسان. منظمة العفو الدولية منظمة مستقلة عن جميع

الحكومات والعقائد السياسية أو المصالح الاقتصادية أو المعتقدات الدينية، وتتلقّى تمويلها من أعضائها ومن التبرّعات العامّة بحيث تقوم بالتحقيق وكشف الحقائق، كلّما وحيثما تقع الانتهاكات تقوم بالضغط على الحكومات والجماعات القوية الأخرى مثل الشركات، وتتأكد أنّها ستفي بوعودها، وتحترم القانون الدولي.

من الأدوار التي تلعبها بشكل أساسي منظمة العفو الدولية في موضوع العمليات في الخدمة المنزلية في لبنان هي :

- التحقيق والكشف عن الانتهاكات التي تحصل لهن، بحيث أجرت منظمة العفو الدولية مقابلة معمّقة مع عاملات في الخدمة المنزلية في لبنان جميعاً في يونيو/حزيران ٢٠١٨، وفي الفترة بين نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٨ ويناير/كانون الثاني ٢٠١٩، حيث قابلت المنظمة ١٢ امرأة من إثيوبيا و ١١ امرأة من سريلنكا، وأربع نساء من الفلبين، وثلاث نساء من مدغشقر، واثنين من ساحل العاج.

وأجريت المقابلات إمّا باللغة الإنجليزية أو الفرنسية أو العربية، وذلك بناء على رغبة النساء المعنّيات. وكانت ٢٤ امرأة منهن لا يزلن على رأس عملهن في وقت إجراء المقابلات، بينما كانت ثمان نساء منهن قد تركن أصحاب العمل وفقدن صفة الإقامة. وعملت ١٨ امرأة منهن لدى أكثر من صاحب عمل أثناء فترة وجودهن في لبنان، وقدمن معلومات حول مختلف تجاربهن في العمل، بحيث ذكرن بأنهن عانين من إساءة المعاملة، والعمل الجبري، والاتجار بالبشر على أيدي مكاتب الاستقدام.

لذلك قامت المنظمة بمقابلة كلّ من رئيس نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام لفهم الوسائل المستخدمة لضمان التزام المكاتب بالقانون، وماهية الانتهاكات الرئيسية التي ترتكبها هذه المكاتب بحسب فهمها. وبالإضافة إلى ممثلي مكاتب الاستقدام بغية جمع معلومات حول عملية استقدام عاملات في الخدمة المنزلية، ورسوم المكاتب ورواتب العاملات، ورد المكاتب عندما تُبلغ إحدى العاملات عن وقوع انتهاك بحقّها، وطبيعة الشكاوى الأكثر شيوعاً التي تتلقاها المكاتب من العاملات وأصحاب العمل.

- إنّ منظمة العفو الدولية دعت كلّ من السلطات اللبنانية إلى وضع حدّ لنظام الكفالة، وتأمين الحماية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية والبرلمان اللبناني إلى تعديل قانون العمل ليشمل بحمايته عاملات في الخدمة المنزلية وإصلاح نظام الكفالة. وأيضاً على وزارة العمل مراجعة العقد الموحد وإعادة العمل بعقد العمل الموحد الذي تمّ الطعن به من قبل أصحاب مكاتب الاستقدام، وتعديل نظام شكاوى المخصص للعاملات في الخدمة المنزلية. وأخيراً يجب على وزارة الداخلية تدريب قوى الأمن الداخلي وقوات الأمن العام على تحديد هوية العاملات في الخدمة المنزلية

اللواتي تعرضن لإساءة المعاملة، وتيسير إمكانية حصولهن على الرعاية الطبية، والوصول إلى نظام العدالة.

ج- منظمة كفى

منظمة "كفى عنف واستغلال" (كفى) هي منظمة مدنية لبنانية، غير حكومية وغير ربحية، نسوية وعلمانية، تتطلع نحو مجتمع خالٍ من البنى الاجتماعية والاقتصادية والقانونية البطريركية والتمييزية تجاه النساء. وتسعى "كفى" منذ تأسيسها في العام ٢٠٠٥ إلى القضاء على جميع أشكال العنف والاستغلال المبنين على النوع الاجتماعي وإحقاق المساواة الفعلية بين الجنسين، وذلك عبر اعتماد وسائل عدة، منها:

المدافعة لتعديل واستحداث القوانين وتغيير السياسات، والتأثير على الرأي العام، من خلال حملات عن موضوع العاملات في الخدمة المنزلية ودراسات وتقارير ومقالات بحيث من أبرز مراجع التي اعتمدها في هذا التقرير من جمعية كفى وطبعاً لا ننسى مساهمتها المهمة في عقد العمل الموحد من خلال لجنة أنشئت من عدة ممثلين ومن ضمنهم منظمة كفى. ومن الحملات التي قامت بها منظمة كفى للعاملات في الخدمة المنزلية هي كالتالي:

- ما تناقض حالك راجع حالك

هذه الحملة مبنية على نتائج دراسة شملت أصحاب العمل في لبنان وتوقفت عند درجة معرفتهم بالقوانين والنظم الراعية لعلاقة العمل مع عاملات المنازل، وكشفت أيضاً بعض ممارساتهم ومواقفهم تجاههن.

كيف ينظر بعض أصحاب العمل إلى عاملات المنازل في لبنان؟

"٥١% من اللبنانيون يعتبرون أن العاملة المنزلية لا يمكن الوثوق بها رغم أنها تهتم بأولادهم".
"٤١% من اللبنانيون يعتبرون أن العاملة المنزلية تعاني من مشاكل نفسية رغم أنها تهتم بأهلهم".
"٣٦% من اللبنانيون يعتبرون أن العاملة المنزلية غبية رغم أنها مسؤولة عن بيوتهم". "٢٧% من اللبنانيون يعتبرون أن العاملة المنزلية ليست نظيفة في عملها رغم أنها تطبخ وتتنظف لهم"^{٩٢}.

- فكروا فيها

تسعى كفى من خلال حملة "فكروا فيا" إلى فتح حوارٍ بناءً مع أصحاب العمل اللبنانيين حول مسائل عادةً ما يواجهونها في علاقتهم مع عاملة المنزل.

^{٩٢} منظمة كفى، ما تناقض حالك راجع حالك، تاريخ الدخول: ٢٠٢٢/١/٢٠

<https://kafa.org.lb/ar/node/45>

إلى أصحاب العمل اللبنانيين: فكروا فيا

أطلقت منظمة "كفى عنف واستغلال" حملة إعلامية بعنوان "فكروا فيا"*، تستهدف فيها أصحاب العمل اللبنانيين وتستكمل فيها ما بدأته في حملة "ما تناقض حالك، راجع حالك" في العام ٢٠١٦ التي سلّطت الضوء على ممارسات أصحاب العمل مع عاملات المنازل ومواقفهم اتجاههنّ.

- لا تدفعوها لارتكاب جريمتكم

تهدف هذه الحملة الى رفع منسوب الوعي المجتمعي حول قضية عاملات المنازل الإنسانية وحضّ السلطات المختصة على اتخاذ التدابير القانونية اللازمة لتأمين الحماية للعاملات المقيمت في لبنان.

نحو حماية قانونية لعاملات المنازل في لبنان

"لا تدفعوها لارتكاب جريمتكم" و"نحو حماية قانونية لعاملات المنازل في لبنان" عنوانان متكاملان للحملة الإعلانية التي أطلقتها منظمة كفى عنف واستغلال (كفى) في بداية شهر أيلول ٢٠١٠، كجزء من مشروع أوسع حول عاملات المنازل الأجنيات في لبنان تعمل "كفى" على تنفيذه منذ مطلع عام ٢٠١٠.

أيضاً "إن منظمة كفى تستشهد بشهادات حية لعاملات في الخدمة المنزلية، لكي تسلط الضوء على واقع العاملة في الخدمة المنزلية في مجتمعنا اللبناني وتوصل صوتهم للرأي العام اللبناني والعالم على ماذا تعاني من ظلم وقمع حرّيات. مثال: "قصة أورو: "لو كنت أعلم ... ما كنت لأتي من الأصل" - "قصة تينا مع العنف ونظام الكفالة" - "قصة ماهي: "قد نرتكب أخطاء لكن لا يحق لكم تعنيفنا" - "قصة مانيني: "لو كان عملي بهذا السوء، لماذا لم يكتفوا بإعادتي الى المكتب؟"^{٩٣}

إن منظمة كفى أيضاً تقوم بدراسات حول موضوع العاملات في الخدمة المنزلية ومن أهم الدراسات هي "دراسة نموذجية عن مواقف أصحاب العمل اللبنانيين من عاملات المنازل المهاجرات" لوانعملت هذه الدراسة لأن شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعاً في عدد عملي المنازل الأجانب في لبنان، إذ تفيد التقديرات الرسمية عن وجود ٢٠٠٠٠٠٠ عامل في البلد، غالبيتهم العظمى من الإناث. في موازاة ذلك، أثارت حوادث سوء معاملة واستغلال يتعرض لها هؤلاء العمال المخاوف على المستويين الوطني والدولي لذلك كان من الواجب دراسة وضع العاملات في الخدمة المنزلية

^{٩٣} منظمة كفى، شهادات، تاريخ الدخول: ٢٠٢٢/١/٢٠

<https://kafa.org.lb/ar/testimonies>

بالنسبة لأصحاب العمل وموقفهم فتقرب وجهات النظر عبر عرض الآراء المختلفة لشرائح مختلفة في المجتمع^{٩٤}.

وأخيراً نستخلص أن منظمة كفى هي من المنظمات الوطنية التي لها دور أساسي وفعال بموضوع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان نظراً لأنها جمعية ضد الظلم والإستعباد واهتمامها بموضوع العاملات كان واضحة من خلال ما رأيناه من منشورات وحملات ودراسات عن العاملات في الخدمة المنزلية ومن خلال ما ذكر في التقرير من مقالات تم الاستعانة بها كمصدر في التقرير.

د- منظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية، بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة على تعزيز العدالة الاجتماعية، وحقوق الإنسان، وحقوق العمل المعترف بها دولياً. وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضمّ مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل.

انضم لبنان إلى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٨ أي بعد خمس سنواتٍ على استقلاله. بحيث تُقيم أكثر من ٢٥٠ ألف عاملةٍ بالخدمة المنزلية في لبنان. وبحسب المعايير الدولية تعتبر الحماية المقدمة للعاملات في الخدمة المنزلية ضعيفةً للغاية في لبنان، لذلك منذ عام ٢٠٠٥ قامت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع وزارة العمل بالدفاع وحماية العاملات في الخدمة المنزلية، ووضع بنود قانونية ذات علاقة مع إعداد برامج لبناء القدرات. بالإضافة لذلك وتلبيةً للحاجة الماسة إلى حماية حقوق العاملات في الخدمة المنزلية، نفّذت منظمة العمل الدولية مشروع "تعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان". ولم تكتفِ بذلك، فبالرجوع إلى موقع منظمة العمل الدولية فيما خصّ العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان نرى اهتمام المنظمة الكبيرة، فهناك عدة مقالات العام ٢٠١٣ إلى اليوم عن العاملات في الخدمة المنزلية ومشاريعها فيما خصّ الموضوع وأبرزها:

^{٩٤} منظمة كفى، دراسات، دراسة نموذجية عن مواقف أصحاب العمل اللبنانيين من عاملات المنازل المهاجرات، تاريخ الدخول:

٢٠٢٢/١/٢٠

<https://kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf17.pdf>

- "حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان"

يُعد هذا المشروع⁹⁵ حصيلة مرحلة تجريبية استمرت ثلاثة سنوات ونصف، تندرج ضمن إطار تدخل منظمة العمل الدولية الإقليمي بعيد المدى لتحسين تنظيم ورصد هجرة العمالة الدولية، وحماية حقوق العمّال المنزليين. وقد قادت وزارة العمل اللبنانية المرحلة التجريبية بواسطة اللجنة التوجيهية الوطنية التي ضمت منظمة العمل الدولية ووكالات أممية أخرى، ومؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية، وجرى خلال هذه المرحلة تبني خطة عمل واسعة تتضمن مكونات بناء قدرات مؤسسية خاصة.

يعمل المشروع على تحسين الاندماج الاقتصادي للمهاجرات، وتحسين إدارة هجرة اليد العاملة والحوار الاجتماعي كوسيلة للمساهمة في تخفيض الفقر من خلال العمل اللائق للعمال المهاجرين، ويهدف المشروع تحسين ظروف عمل العاملات المنزليات المهاجرات في لبنان. مراجعة القوانين التي تخضع لها العاملات المنزليات لجعلها متوافقة مع معايير العمل الدولية. بناء قدرات الأطراف المعنية لمراقبة شروط وأحكام عمل العاملات المنزليات المهاجرات. زيادة الوعي لدى العمّال المنزليين والجمهور اللبناني بحقوق وواجبات العمال المنزليين.

تعمل منظمة العمل الدولية مع الحكومات والعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني في بلدان المنشأ، والمقصد بهدف تحسين حماية حقوق العمال المنزليين والحوّول دون تعرّضهم للاتجار أو العمل الجبري. وبالتالي، تتضمن أنشطة منظمة العمل الدولية ما يلي:

• دعم الحكومات بغية المصادقة على الاتفاقية والتوصية وتنفيذهما (اتفاقية العمل اللائق للعمّال المنزليين رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ وتوصية العمل اللائق للعمّال المنزليين رقم ٢٠١).

• دعم الحكومات لمراجعة القوانين والعقود الموحدة التي تنطبق على العمال المنزليين بهدف جعلها تتماشى مع معايير العمل الدولية.

• بناء قدرات الحكومات من خلال التدريب لتحسين تفتيش العمل وآليات تسوية المنازعات.

• إجراء بحوث موثوقة عن حجم وطبيعة هجرة العمال المنزليين، فضلاً عن آثارها على خدمات الرعاية الاجتماعية.

• عقد ورشات عمل عن تبادل الخبرات والمعلومات مع أصحاب المصلحة الوطنيين الرئيسيين من مختلف البلدان العربية التي يقصدها العمّال المنزليون.

⁹⁵ منظمة العمل الدولية، "حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان"، ١٠ يونيو ٢٠١١ - ٣١ أكتوبر

٢٠٢٠/٨/٤، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_213520/lang--ar/index.htm

• التوعية بقضايا العاملات في الخدمة المنزلية⁹⁶ في بلدان المنشأ والمقصد لتعزيز معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم.

وفي إطار دعوتها إلى التصديق على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ وتوصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ٢٠١، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعًا إقليميًا بعنوان "العمل اللائق للعمال المنزليين" يهدف إلى توفير خيارات لحكومات الدول العربية من أجل إصلاح سياساتها ذات الصلة بالعمال المنزليين وجعلها تتماشى مع المعايير الدولية. وتتعاون منظمة العمل الدولية أيضًا مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مشروع يدعم عاملات المنازل المهاجرات، اللواتي يسافرن من منطقة القرن الأفريقي إلى منطقة الشرق الأوسط خلال رحلتهم من بلدانهم الأصلية إلى بلدان العمل، وخلال رحلة عودتهم إلى أوطانهم. ويعدّ المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية ووزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة بعنوان "العمل بحرية" أيضًا جزءًا من تركيز المنظمة على الدول العربية في مجال إدارة هجرة اليد العاملة، ويعزز التعليم والتوظيف العادل، والهجرة الآمنة، والعمل اللائق لعاملات المنازل المهاجرات في جنوب آسيا والشرق الأوسط.

النبذة الثانية: مكاتب الإستقدام

تقسيم مكاتب استقدام العاملات المنزليات إلى ثلاثة أقسام:

- مكاتب مرخصة ويمارس المهنة بطريقة قانونية
- مكاتب تحصل على ترخيص وتقوم بتأجير الرخصة إلى شخص آخر بشكل مخالف للقانون، إذ أنّ مادة ٨ من قرار رقم ١/١٦٨ الصادر في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠١٥ تنصّ على أنّه لا يحقّ لصاحب المؤسسة أو للشركاء مجتمعين ومنفردين التنازل عن رخصة المكتب أو بيعها أو تأجيرها أو بيع حصص الشركة أو أسهمها.
- مكاتب تنشر إعلاناتها في الشوارع وهي غير مرخصة ويجول مندوبيها على الزبائن لـ"بيعهم" عاملة.

⁹⁶ منظمة العمل الدولية، سؤال وجواب حول عاملات المنازل الأجانب في لبنان، تمت صياغة هذه المسودة في

٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٩، تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٨/٤

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_195225.pdf

هنالك ٥٧٠ مكتباً قانونياً، غالبيتها مخالف بالشروط أو الممارسات، وآلاف المكاتب غير القانونية و٣٠٠ رخصة مكتب غير مكتملة الشروط.⁹⁷ (كلّ ذلك أمام أعين وزارة العمل)

أمام هذا الواقع لم يتردد أحد العاملين في القطاع بالقول أنّ سلوكيات عدد كبير من المكاتب والعاملين والنافذين في وزارة العمل، الخارجة عن القانون والمنطق الإنساني، لا يمكن إلا أن تثبت أننا "دولة الإتجار بالبشر".

لذلك سوف نعالج في الفقرة:

- أ- الممارسات المخالفة لمكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية.
- ب- دور مكاتب الاستقدام في تطوير القطاع (بالتعاون ومراقبة وزارة العمل).

أ- الممارسات المخالفة لمكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية⁹⁸

- تقوم غالبية المكاتب، لاسيما المخالفة منها، بتقاضى أجور شهرية من العاملات عن الأشهر الثلاثة الأولى لعملهن لدى أصحاب العمل، وذلك بطريقة مباشرة عبر الاتفاق معها وإلزامها على ذلك، أو عن طريق الاتفاق مع صاحب العمل والتواطؤ معه، من دون موافقة العاملة. وبالتالي، إلزامها على العمل بين شهر و٣ أشهر من دون مقابل، وكلّ ذلك يتمّ خلافاً للقرار رقم ١٦٨/١ الصادر في ٢٧ تشرين الثاني ٢٠١٥ المعني بتنظيم عمل مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية.

- تطلق بعض المكاتب على نفسها اسم مكاتب تنظيفات، وهي عملياً مكاتب استقدام عاملات وعمال مخالفة. غالباً ما تقوم باستقدام عاملات وعمال لصالح صاحب المكتب، وعدد من أقاربه، أو حتى لصالح أسماء وهمية، وتعتمد إلى تشغيل العاملات على الساعة أو اليوم، وتعود كفالة العاملات إلى المكتب نفسه، ويتقاضى المكتب على ساعة عمل العاملة بين ٥ و ١٠ دولارات وعلى اليوم يتقاضى ما لا يقلّ عن ٦٠ دولاراً، أما العاملة فلا تتقاضى شهرياً سوى راتبها، التي تتراوح بين ١٥٠ دولاراً و ٢٥٠ دولاراً، حسب الاتفاق.

⁹⁷ عزة الحاج حسن، جريدة المدن، مكاتب استقدام العاملات "تتاجر" بالبشر، الجمعة ٢٣/١١/٢٠١٨، تاريخ

الدخول ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.almodon.com/economy/2018/11/23/%D9%85%D9%83%D8%A7%D8%AA%D8%A8-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%82%D8%AF%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA>

⁹⁸ مقابلة مع السيد حسين الزين، صاحب مكتب ألفا لإستقدام العاملات بتاريخ ٢٠٢٠/٨/٤

= تقوم غالبية المكاتب، المرخصة منها وغير المرخصة، لاسيما تلك التي تستخدم العاملات لصالحها على الساعة، تقوم بتأمين غرفة واحدة للمنامة بصرف النظر عن عدد العاملات لديها، كما تقوم بضرب ومعاقبة من تعترض على تشغيلها بشكل مخالف، وقد تصل العقوبة إلى منعها من الأكل ليومين، وذلك يخالف المادة ٢١ من القرار ١٦٨، التي تحظر على مسؤولي وموظفي مكاتب الاستقدام التعرض بالإهانة أو الضرب للعاملات في الخدمة المنزلية.

= عند اعتراض صاحب العمل على عدم قدرة العاملة على القيام بالمهام الموكلة إليها، تعمد بعض المكاتب إلى استعادة العاملة لعدة أيام، لتدريبها على سرعة القيام بالأعمال المنزلية، وهي في حقيقة الأمر تقوم باستعادتها لضربها، وإلزامها على التجاوب مع طلبات صاحب العمل بسرعة. - هناك عدد كبير من المكاتب لا تتمتع بالمواصفات القانونية، لاسيما لجهة عدد الغرف. إذ تحدّد المادة الثالثة من القرار المذكور سابقاً شروط الحصول على ترخيص لمكتب الاستقدام، ومن بينها إثبات وجود ثلاث غرف في المكتب، كحدّ أدنى لا تقلّ مساحتها عن ٥٠ متراً مربعاً، من ضمنها مكان استراحة العاملات اللواتي تمت إعادتهن من قبل مستخدميهن، أو رفضن العمل لديهم، خلال فترة التجربة المحددة بثلاثة أشهر.

وقد وصلت المخالفات، إلى حدّ منح تراخيص استقدام عاملات لأشخاص لا يملكون مكاتب مطلقاً، فيعمدون إلى العمل من منازلهم، واستقدام عاملات منزليات "وتشغيلهن" على الساعة، أو استقدام عاملات على أسماء كفاء وهميين.

- أيضاً المكاتب التي تتواطأ مع العاملة على إتمام الأشهر الثلاثة لدى صاحب العمل، ثم الهرب والعمل بالشراكة مع المكتب بشكل مخالف للقانون، وتقاسم "الغلة" على حساب تكبد صاحب العمل تكاليف إقامتها وإجازة عملها وتذكّره سفر عودتها في حال توقيفها وترحيلها إلى بلدها.

- ترفض غالبية المكاتب ترحيل عاملة كانت قد استُخدمت وتمّ رفضها من قبل أكثر من صاحب عمل، لأسباب صحية أو ربما نفسية أو جسدية، فالمكاتب تقوم بتشغيلها في الفنادق أو المستشفيات، من دون حسيب أو رقيب.

- بيع بعض المكاتب الموافقات المسبقة والتي من شأنها خلق سوقاً سوداء ما يتنافى مع المبادئ والقيم الإنسانية.

ب- دور مكاتب الاستقدام في تطوير قطاع العاملات

إن نقابة أصحاب مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية⁹⁹ تؤكد بأن عمل المكاتب الذي يسير بهدى مدونة قواعد السلوك التي تم إنجازها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارة العمل اللبنانية هو عمل شرعي وقانوني نمارسه في العلن وتحت نظر السلطات اللبنانية، وتعاون دائم مع المنظمات الدولية والمحلية الفعلية .

لذلك سوف نعرض أبرز الدور الذي تلعبه مكاتب الاستقدام حالياً، وبعض ما يجب عليهم القيام به بالتعاون مع وزارة العمل وكافة الجهات وهي كالتالي:

- اتضح أنّ أصحاب مكاتب الاستقدام لديهم قوة ضاغطة بحيث تمّ قبول طعنهم بعقد العمل الموحد وأوقف العمل به. إلا أنّ هذه القوة الأفضل استعمالها لمصلحة جميع الأطراف من ضمنهم العاملات وليس لمصلحة فريق يعتبر نفسه الأقوى وبمواجهة طرف ضعيف.

لذلك من هذا الموقف الذي حصل نستخلص أنّه يجمع عقد اجتماعات ومناقشات بين أصحاب المكاتب وممثلي من جمعيات الإنسانية، وحتى من العاملات ووزارة العمل ليتمّ طرق تعديلات على عقد العمل الموحد تناسب جميع الأطراف وتمثيلها بشكل عادل، علماً أنّ أصحاب المكاتب بشكل عام في عقود العمل هم ليسوا أطراف بل وسطاء.

= تفعيل دور نقابة أصحاب مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، بحيث ينتسب إليها جميع مكاتب الاستقدام على الأراضي اللبنانية بشكل إلزامي، فتصبح نقابة فعّالة مثل النقابات الأخرى فيصبح دورها كالتالي:

- تمثل شركات الاستقدام أمام الجهات الرسمية.
- تعمل على التنسيق بين المكاتب العاملة في مجال استقدام العاملات وبين الهيئات الرسمية، وكذلك سفارات الدول الموردة للعاملات داخل لبنان.
- المشاركة في الوفود الرسمية التي تسافر من قبل وزارة العمل لإتمام الاتفاقيات الخاصة بالتعاون بين لبنان ومختلف دول العالم في مجال توفير العاملات في الخدمة المنزلية.
- مواجهة سماسرة استقدام العاملات في الخدمة المنزلية باعتبار هؤلاء السماسرة يلعبون دوراً مهماً في ارتفاع رسوم الاستقدام، بالإضافة إلى جلب عاملات غير مدربة أو مثيرة للمشكلات، لهذا على النقابة التأكيد على أهمية مواجهة تجار الشنطة أو السماسرة، وتعزيز الحقوق

⁹⁹ تفيد وزارة العمل بأن نقابة أصحاب مكاتب استقدام العاملات في لبنان والمرخصة بموجب القرار رقم ١/١٩٧

تاريخ ٢٠٠٢/١٢/٦ هي النقابة الوحيدة المرخصة للعاملين في هذا المجال.

<http://www.sorallb.com/Decisions>

المالية والتعاقدية للعاملات والتي تشمل الرواتب والإجازة الأسبوعية والسنوية، وعدم تحميلهن أعباء إضافية بلا مقابل (تلك الإجراءات تساهم في استقرار العمالة والحدّ من حالات الهروب).

● العمل مع وزارة العمل على تصنيف مكاتب الاستقدام إلى ثلاثة مستويات وفق معايير وشروط محددة لرفع كفاءة المكاتب، وإعطاء ميزات تنافسية وفق درجة التصنيف، وكلّ ذلك يساهم في التغلّب على كثير من المعوقات الحالية، وتلبي توقعات كافة الأطراف ذات العلاقة والتأثير.

● وضع منظومة متكاملة للربط الإلكتروني بالتعاون مع وزارة العمل بهدف المواءمة بين حقوق مكاتب الاستقدام، وكذلك صاحب العمل في الحصول على عاملة مؤهلة ومدربة تدريباً جيداً، وفي نفس الوقت تأمين حقوق العاملة الوافدة من خلال وزارة العمل في البلد التي يتبعها العامل وفقاً لجنسيتها بهدف وضع نظام ربط آلي بين الإدارات المختصة بالوزارة والنقابة ووزارة العمل في الدول المرسلّة للعمالة بحيث تقوم الوزارات بتأكيد بيانات العاملة تمّ التعاقد معها، والتأكد من شهاداتها ومؤهلّاتها، ومدى مناسبتها للوظيفة التي سيتمّ استقدامها عليها، وستحصل وزارة العمل في تلك الدول من خلال وزارة العمل ونقابة الإستقدام على معلومات وافية عن التعاقد الذي سيتم مع العاملة بكافة مميزاته والحقوق والواجبات لكلّ من العاملة وجهة عملها، وهو ما سيساهم في حماية حقوق العاملة والقضاء على التآشيرات الوهمية، وكذلك يوقف ظاهرة العمالة السائبة .

- أمام توقّف أكثر من ٥٠ مكتباً عن العمل وهناك ٩٠ في المئة من المكاتب الأخرى معطّلة لا تعمل لكنّها لم تلغ رخصها لأنّها كانت قد أودعت من أجل الحصول على الرخصة ٥٠ مليون ليرة وهي لم تعد توازي اليوم إلاّ ٥٠٠٠٠ دولار بعدما كانت توازي ٣٥ ألفاً (بسبب سعر صرف العملة والأوضاع الاقتصادية)، لذا فكّر أصحاب المكاتب هؤلاء أنّ الإلغاء لاسترجاع الوديعة بدل الرخصة لم تعد تحرز لذا الانتظار يبقى أفضل فربما تبدل الواقع. فثمّة تدمير هائل لهذا القطاع الذي كان ناشطاً من قبل الوضع الاقتصادي، ومع انتشار وباء كورونا الذي زاد الوضع سوءاً، وأضعف دور المكاتب بحيث أغلقت جميع البلدان مطاراتها، ولم يعد هناك حركة قدوم للعاملات بعدما كان هذا القطاع ناشطاً بفضل المكاتب التي تلعب دور الوسيط في توثيق العرض مع الطلب الذي يحصل بين صاحب العمل والعاملة.

- تلعب المكاتب دوراً أساسياً في حماية العاملات في الخدمة المنزلية بحيث عندما يكون صاحب العمل غير راضٍ عن عملها، أو ثمّة أي مشكلة يلجأ عندئذٍ لمكتب الاستقدام، والذي هو دوره هنا في معالجة المشكلة بطريقة صحيحة وعادلة، وفي الوقت ذاته يسأل العاملة إذا كانت لديها أيّ مشكلة ما. ومن هنا التعاون بين صاحب المكتب ووزارة العمل مهم لحماية العاملة، ومعالجة شكاوى المقدمة فأيّ مشكلة لا يستطيع المكتب حلّها تكون الوزارة تستطيع والعكس صحيح.

= تعامل المكتب مع العاملة وصاحب العمل تحت مبدأ حسن النية بحيث قبل استقدام العاملة يكون واضحاً معها، ويتعامل معها تحت مبدأ حسن النية من حيث عرض العمل من مواصفات العمل (مكان/الأجر/تعريف بأصحاب العمل) ونفس الحالة بالنسبة لأصحاب العمل بتعريفهم على العاملة وأجرها الحقيقي المتفق عليها، وظروف العمل...
هكذا يعزز المكتب الثقة بينه وبين العاملة وصاحب العمل ويشجع العاملات في الخدمة المنزلية على القدوم أكثر إلى لبنان حيث ظروف العمل واضحة ومريحة وعادلة.

الخاتمة

لا شك أنّ ما تمّ استعراضه في البحث يدفعنا إلى التفكير الجدي في وضع تنظيم قانوني جديد يراعى وضع العاملات في الخدمة المنزلية من خلال قانون جديد أو تعديل الاستثناء الموجود في المادة السابعة من قانون العمل اللبناني. كما أنّه يجب تفعيل عقد العمل الموحد الجديد مع تعديله بشكل ملائم أكثر للوصول لإلغاء نظام الكفالة المجحف في حقّ العاملات، دون أن ننسى دور مكاتب الاستقدام، ووزارة العمل في هذا الخصوص.

والسؤال الأكثر أهمية يطرح نفسه هو وضع العاملات في الخدمة المنزلية في ظلّ ما يعاني منه لبنان من أزمة اقتصادية، ومن وباء عالمي كورونا، وهي مشاكل لاحقة على المشكلة الأساسية التي تمّ ذكرها أعلاه. الآلاف من العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان يواجهن خطر خسارة وظائفهن بسبب الأزمة الاقتصادية. فإنّ كان الهدف الأساسي من تركهن لبلادهن والعمل في لبنان هو مساعدة عائلاتهن مادياً، إلّا أنّ ذلك بات تحدياً كبيراً بسبب انخفاض سعر صرف الليرة اللبنانية مقابل الدولار ، وتعهد العديد من أرباب العمل على دفع الرواتب بالليرة اللبنانية، وذلك وفقاً لاحتساب سعر الدولار ١٥٠٠ ليرة، بينما هو يتخطّى في السوق ٢٠٠٠ ليرة، علماً أنّ هذه الرواتب، تُعدّ من أكثر الرواتب انخفاضاً بسبب استثنائهن من قانون العمل، وعدم الاستفادة من الحد الأدنى للأجور.

فلا يكفي المشاكل التي يعاني منها العاملات، إنّ كان من سوء معاملة من صاحب العمل أو مكاتب الاستقدام ونظام الاستعباد الذي يحكمهن وجعلهن حتّى يفكرن بالانتحار، لكن الذي كان يخفّف عنهن هو الأجر الذي يرسلنه لعائلاتهن إلى أن جاءهم ما قضى عليهن هو الأزمة الاقتصادية في لبنان ووباء كورونا، الذي أجبر العديد من اللبنانيين على التوقّف عن العمل، فأصبح لا أحد يدفع للعاملات ويعيدهن للسفارات، ويرموهن دون أي قيمة إنسانية، واحترام حقوق الإنسان وحتى من يستطعن الدفع لا يدفعون بالدولار لعدم توفره، وهذا لا يفيد العاملات اللواتي يتعاملن بالدولار في بلدهن.

لذلك هذا يستدعي الغوص في ملف العاملات في الخدمة المنزلية، تضافر الجهود للإحاطة به من كافة نواحيه، ويمكن القول أن لا أحد يمتلك القدرة على معالجة هذا الملف بمفرده، فهو يحتاج إلى تعاون كامل من كافة الأطراف إن كان من وزارة العمل، أو مكاتب الاستقدام، أو السلطة التشريعية، وحتى الجمعيات والمنظمات الإنسانية والحقوقية.

ونخلص من هذا التقرير إلى المقترحات أو التوصيات الآتية:

أولاً- ضرورة تعديل قانون العمل اللبناني، وخاصة المادة السابعة لجهة استثناء العاملات في الخدمة المنزلية من الخضوع لأحكام قانون العمل، وذلك من خلال اجتماع مجلس النواب، وإقرار قانون جديد خاصّ بالعاملات في الخدمة المنزلية، أو تعديل القانون الحالي.

ثانياً- دعوة جميع القوى اللبنانية إلى التعاطي مع ملف العاملات في الخدمة المنزلية بجدية بعيداً عن التجاذبات السياسية، ووضع سياسة عامة توازن بين الحاجة إلى العاملات ومصصلحة الداخل اللبناني.

ثالثاً- إعادة تفعيل عقد العمل الموحد الذي أبطل من قبل أصحاب المكاتب، وإجراء تعديل عليه كما ذكرنا في السابق بحيث يتمّ إلغاء نظام الكفالة كلياً بالتعاون مع المنظمات الحقوقية المحلية والدولية.

رابعاً- تفعيل ومراقبة تطبيق قرار الصادر عن مصرف لبنان بخصوص صرف أجور العاملات عند الصرافين تحت سعر معيّن ومحدّد، لأنّ رغم صدور القرار إلّا أنّ هناك في أرض الواقع صعوبة في التطبيق والمراقبة كما ذكرنا سابقاً. وأيضاً حلّ مشكل تقلّبات الصرف بشكل عام إن كان عبر اعتماد سعر صرف جديد وتثبيتته وفق سياسة عامّة جديدة لأنّ المشكلة الأساسية هي أنّ أجور ربّ العمل أصبحت متدنية، وبالتالي لا يستطيع حتى في ظلّ قرار مصرف لبنان بخصوص العاملات في الخدمة المنزلية أن يدفع الأجر.

خامساً- في ظلّ أزمة كورونا هناك حاجة ملحة للتعاون بين وزارة العمل والمنظمات المحلية لضمان بيئة سليمة للعاملات، وحلّ الصعوبات والضغط الجسدي والنفسي في المنزل التي تعمل وتسكن فيه، خاصّة وأنّ كافة المنازل والمجتمع اللبناني تأثّر في ظلّ جائحة كورونا واقتصادياً بسبب الأزمة المعيشية التي يعيشها لبنان.

سادساً- مكافحة شبكات الاتجار بالعاملات في الخدمة المنزلية بالتعاون مع الأجهزة الأمنية الأخرى والدول المجاورة ومع المنظمات المحلية والدولية.

سابعاً- إعداد في وزارة العمل قسم خاص لتأهيل مفتشين للدخول إلى منازل أرباب العمل لمراقبة وضع العاملات بعد استقدامهن من الخارج عبر مكاتب الاستقدام. وأيضاً تفعيل وزيادة عدد زيارة المفتشين لمكاتب الاستقدام سنوياً.

ثامناً- قيام بورشات عمل دورية بين مكاتب الاستقدام، ووزارة العمل للعاملات في الخدمة المنزلية لتوعيتهن على حقوقهن وواجباتهن وليقدمن أي شكوى حول مشاكل يتعرضن لها إن كان من مكتب معين أو أرباب عمل .

تاسعاً- قيام وزارة العمل بالتعاون مع البلديات والمنظمات المحلية والدولية باستحداث قسم نفسي خاص في مركز كل بلدية يتواجد فيه معالج نفسي لاستقبال العاملات في الخدمة المنزلية التابعات مكان إقامتهن للبلدية المعنية، بحيث تأتي أي عاملة وتأخذ موعداً وتستشير المعالج النفسي بكل ما تمرّ به من صعوبات ومشاكل في منزل ربّ العمل. فالصحة النفسية الجيدة لأي عاملة هي الأساس والتي تحفّز على العمل، فالراحة النفسية هي شرط للراحة الجسدية والعقلية.

الملاحق

- ملحق رقم (١) : مرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول سنة ١٩٦٤ وتعديلاته بشأن **(تنظيم عمل الأجانب)**، رئيس الجمهورية.
- ملحق رقم (٢) : عقد عمل العاملة في الخدمة المنزلية، توكيل بين صاحب العمل ومكتب الاستقدام.
- ملحق رقم (٣) : قرار صادر عن وزيرة العمل يتعلق بعقد العمل الموحد الصادر في ٨ أيلول ٢٠٢٠.
- ملحق رقم (٤) : هيكلية وزارة العمل.
- ملحق رقم (٥) : قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/١٦٨ تاريخ ٢٧ تشرين الثاني ٢٠١٥ يتعلق **(تنظيم عمل مكاتب الاستقدام)**.
- ملحق رقم (٦) : نموذج طلب الموافقة المسبقة (عن طريق مكتب استقدام).
- ملحق رقم (٧) : نموذج طلب الموافقة المسبقة (مباشرة).
- ملحق رقم (٨) : نماذج إجازة العمل لأول مرة/ تجديد إجازة العمل/ براءة نمة/ شهادة الإيداع/ استرداد كفالة بنكية (استرجاع شهادة الإيداع).
- ملحق رقم (٩) : ملخص عن التقرير السنوي لوزارة العمل عن سنة ٢٠١٧-٢٠١٨.
- ملحق رقم (١٠) : مذكرة صادر عن وزيرة العمل برقم ١/٦٧ تاريخ ١٠/٢٦/٢٠٢٠ بشأن **(إعفاء الموظفين من الحضور)**.
- ملحق رقم (١١) : قرار صادر عن وزيرة العمل رقم ١/٩٥ تاريخ ١١/٩/٢٠٢٠ بشأن **(تحديد نسبة الحسم من راتب العاملات)**.
- ملحق رقم (١٢) : قرار إعدادي رقم: ٢٠٢٠/١١-٢٠٢١ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٢٠ الصادر عن مجلس شورى الدولة بشأن **(ظعن مكاتب الاستقدام بقرارات وزيرة العمل)**.
- ملحق رقم (١٣) : موجز السياسات العامة بشأن القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر (برنامج العمل بحرية).
- ملحق رقم (١٤) : بروتوكول الاتجار بالأشخاص، اعتماد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥ الدورة الخامسة والخمسون المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.
- ملحق رقم (١٥) : قانون رقم ١٦٤ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١١ بشأن **(معاينة جريمة الاتجار بالأشخاص)**.

- ملحق رقم (١٦) : تعميم رقم ١/٢٩ الصادر عن وزيرة العمل تاريخ ٢٢/٤/٢٠٢٠ بشأن (الاتجار بالبشر).
- ملحق رقم (١٧) : ملحق وفيات عاملات المنازل الأجنبية في لبنان.
- ملحق رقم (١٨) : دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عن وقع كوفيد ١٩ على العمال المهاجرين في لبنان، وماذا يستطيع أصحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر.

لائحة المصادر والمراجع:

القوانين والأنظمة:

- 1- الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٢٦/٥/٢٣، المقدمة، دار العلم للملايين، نيسان ٢٠٠٠.
- 2- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ وتعديلاته، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠.
- 3- قانون معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص رقم ١٦٤ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١١، الجريدة الرسمية، العدد ٤٠، ٢٠١١.
- 4- المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ وتعديلاته المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠.
- 5- المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦١ المتعلق بتنظيم وزارة العمل، رئيس الجمهورية.
- 6- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٧.
- 7- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٨.

كتب:

- 1- القيسي، عصام، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، ١٩٩٧.
- 2- غياض، وسام، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار الموسم، ٢٠٠٩.
- 3- الصباغ، سمير، الدستور اللبناني من التعديل إلى التبديل، الطبعة الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، ٢٠٠١.
- 4- كيرة، حسن، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، الإسكندرية ١٩٧٩.
- 5- العوجي، مصطفى، الأمن الاجتماعي مقوماته وتقنياته ارتباطه بالتربية المدنية، الطبعة الأولى، مؤسسة نوفل، لبنان، ١٩٨٣.
- 6- دغمان، محمد، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١١.
- 7- الأيوبي، محمد، النظرية العامة للأمن، نحو علم اجتماع أمني، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت، ٢٠٠٠.

مقالات ودراسات:

- ١ = عطاالله، مرلين، دراسة عن العمال الأجانب في لبنان، دائرة مراقبة العمال في لبنان، دراسة قانونية، وزارة العمل اللبناني، أيار ٢٠١٢.
- ٢- عبده، محمد علي، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٧.
- ٣- عبد القادر، نزار، ارتدادات التحولات الإقليمية على لبنان وتفعيل قطاع الأمن اللبناني، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد ٩٤، لبنان، تشرين الأول ٢٠١٥.
- ٤- إلى متى انعدام قانون عمل يحمي العاملات الأجانب في المنازل؟ جريدة اللواء، العدد ١٤٤٣٢، لبنان، ١٥/٨/٢٠١٤.
- ٥- شافي، نادر، "لا قانون يرقى استخدام العاملات الأجانب في لبنان وبنود عقد العمل لا تحول دون الإخلال به"، مجلة الجيش، العدد ٣١٢، لبنان، حزيران ٢٠١١.
- ٦- بيروتي، ناتاشا، العمالة الأجنبية في لبنان... مشكلة تضاف إلى المشاكل، جريدة الديار، عدد ٩٤٤٢، لبنان، ١٠/٧/٢٠١٥.
- ٧- عتيق، راكيل، ما هو التفسير النفسي والأمني والجنائي لاجتياح الجريمة في لبنان؟ جريدة الجمهورية، العدد ١٣٢٤، لبنان، ٢٢/٨/٢٠١٥.

المراجع الإلكترونية:

- ١- وزارة العمل، الهيكلية الإدارية، تاريخ الدخول ٢٠٢١/٤/٤
<https://www.labor.gov.lb/Hirarchy.aspx>.
- ٢- الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية، الخط الساخن لتلقي شكاوى العاملات في الخدمة المنزلية على مدار الساعة ١٧٤١، ١٠ تموز ٢٠٢٠
تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٨/٤. <https://nclw.gov.lb/4164>.
- ٣- مغيزل، جوزف، والدباغ مصطفى صالح، أوضاع الأجانب في لبنان، تشرين الأول ١٩٦٢،
تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٤/٤ / Arabic / civilization / ٢٠٢٠ / Lakawati.net / a -
<http://a - Lakawati.net / Arabic / civilization / 2020 / 4 / 4 .readinexc 15.asp>
- ٤- هيومن رايتس ووتش، لبنان: إلغاء نظام الكفالة، يوليو/تموز ٢٧، ٢٠٢٠ EDT12:02AM.

<https://www.hrw.org/ar/news/2020/07/27/375893>.

٥-جمعية كفي، عقد العمل الموحد: خطوة أولى لإنهاء نظام الكفالة والعبارة في التطبيق، ١٠ أيلول ٢٠٢٠.

الدخول: ٢٠٢٠/٢/٤ <https://kafa.org.lb/ar/node/427>

٦- صاغية، نزار، المفكرة القانونية، ٢٤ أيلول ٢٠٢٠، قراءة للعقد الموحد لعمالات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية والوجه الآخر للميدالية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com>

٧-منظمة العفو الدولية، رقم الوثيقة MDE ٢٠١٩/٠٠٢٢/١٨: "بيتهم سجنى" الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.amnesty.org/ar/documents/mde18/0022/2019/ar/>.

٨- وزارة العمل، منشورات، دليل العاملات في الخدمة المنزلية، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.labor.gov.lb/Reasearches.aspx>.

٩- النهار، "جريمة قتل سيلين راكان بالتفاصيل والاعترافات"، ٠٥-١٢-٢٠١٤ | ٢٠:١٥،

الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤ <https://www.annahar.com/arabic/article> ١٩٥٤٩٥.

١٠- الديار، "شاهد بالفيديو الجريمة الأفظع: "العمالة المنزلية" قاتلة؟ ١٦ كانون الأول ٢٠١٥ الساعة ١٦:٣٣، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤، <https://addiyar.com/article>، ١٠٩٦٩٣٠.

١١- هيومن رايتس ووتش، بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، سبتمبر/أيلول ١٦، ٢٠١٠، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.hrw.org/ar/report/2010/09/16/256124>

١٢- هيومن رايتس ووتش، لبنان: عاملات المنازل الأجنبية يلقين حتفهن بمعدل أكثر من واحدة أسبوعياً، ٢٦ آب ٢٠٠٨، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://www.hrw.org/ar/news/2008/08/24/233240>.

١٣- المفكرة القانونية، مشروع قانون جديد لتنظيم "العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية": نحو قوننة نظام الكفالة؟ سارة ونسا | ٢٠١٨-٠٦-٠٤، الدخول: ٢٠٢٠/٨/٤

<https://legal-agenda.com/>.

١٤- منظمة العمل الدولية، سؤال وجواب حول عاملات المنازل الأجانب في لبنان، تمت صياغة هذه المسودة في ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٩، تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٨/٤

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_195225.pdf.

١٥- كاريتاس لبنان مقالة بعنوان دعم وتمكين العمال الأجانب تاريخ الدخول ٢٠٢٠/٢/٤
[http : // www.Hna- leb. gov.Lb/ar/show = new.](http://www.Hna-leb.gov.Lb/ar/show=new)

16- Edwan Hardin Satherland, Principle of criminology Chicago, University of Chicago Prese 1994 :

.٢٠٢٠/ ٦/٨ تاريخ الدخول [http : // en. Wikipedia.org/wiki/Edwin_Sutherland](http://en.Wikipedia.org/wiki/Edwin_Sutherland)

17-ILO Brief dated April 2020 entitled “Impact of COVID-19 on migrant workers in Lebanon and what employers can do about it”,
[https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_741604/lang-
-en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_741604/lang-en/index.htm)

18- Exploitation of Migrant workers in Asia, MPI, December 11, 2014
[https://www.migrationpolicy.org/article/exploitation-migrant-workers-
asia.](https://www.migrationpolicy.org/article/exploitation-migrant-workers-asia)

19-PROWD MAGNET, Dignity, Rights and Domestic Work in Arab states: Technical workshop on challenges and good practices
[https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_312538/lang-en/index.htm.](https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_312538/lang-en/index.htm)

20- ILO study, Obstacles to justice for migrant domestic workers in Lebanon
[https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_245678/lang--
en/index.htm.](https://www.ilo.org/beirut/events/WCMS_245678/lang-en/index.htm)

21- Hamill, K. 2011. Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Legal Analysis. Beirut: KAFA (Enough!) Violence & Exploitation.
[https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.473.1427&r
ep=rep1&type=pdf](https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.473.1427&rep=rep1&type=pdf)

22- World Bank. 2021. “Defying Predictions, Remittance Flows Remain Strong During COVID-19 Crisis.” Press Release.
[https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/05/12/defying-
predictions-remittance-flows-remain-strong-during-covid-19-crisis](https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2021/05/12/defying-predictions-remittance-flows-remain-strong-during-covid-19-crisis)

23– Kobaissy, F. 2015. Organizing the Unorganized: Migrant Domestic Workers Labour Union Organizing in Lebanon [Master's Thesis, the American University in Cairo]. AUC Knowledge Fountain.

<https://fount.aucegypt.edu/etds/77>

24– Abed, D., Baroud, M., and Moussawi, F. 2020. Inequality in Lebanon: Questioning Labour, Social Spending, and Taxation [Policy Brief #4]. Beirut: Issam Fares Institute for Public Policy and International Affairs at the American University of Beirut.

https://www.aub.edu.lb/ifi/Documents/publications/policy_briefs/2020-20/20210112_inequality_in_lebanon_english.pdf

الفهرس

الإهداء	
الشكر	
التصميم	
المقدمة.....	١
القسم الأول: وصف وزارة العمل كمركز للتدريب.....	7
الفصل الأول: هيكلية وزارة العمل وطبيعة التدريب.....	9
المبحث الأول: هيكلية وزارة العمل.....	9
الفقرة الأولى: الإدارة المركزية لوزارة العمل.....	9
الفقرة الثانية: دوائر العمل الإقليمية في المحافظات.....	14
المبحث الثاني : طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارة المركزية في بيروت.....	17
الفقرة الأولى: آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها.....	17
الفقرة الثانية: طبيعة التدريب في وزارة العمل الإدارة المركزية "دائرة الاستخدام ودائرة مراقبة عمل الأجنبي".....	18
الفصل الثاني: الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتها.....	19
المبحث الأول: الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب.....	19
المبحث الثاني: الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب.....	٢٣
الفقرة الأولى: الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في وزارة العمل الإدارة المركزية.....	24
الفقرة الثانية: المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب.....	26
القسم الثاني: التنظيم القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان.....	28
الفصل الأول: وضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان.....	29
المبحث الأول: المشروعية القانونية للعاملات في الخدمة المنزلية.....	29
الفقرة الأولى: البنية التنظيمية والتشريعية للعاملات في الخدمة المنزلية.....	30
النبذة الأولى: تنظيم العاملات في الخدمة المنزلية.....	30

النبذة الثانية: العاملات في الخدمة المنزلية بين قانون العمل والمرسوم رقم ١٧٥٦١ لجهة تنظيم	
عمل الأجانب.(البنية التشريعية).....	32
الفقرة الثانية: الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية.....	٣٣
النبذة الأولى: العاملات في الخدمة المنزلية بين نظام الكفالة وعقد العمل الموحد.....	34
الفقرة الثالثة: التزامات لبنان الدولية تجاه العاملات في الخدمة المنزلية.....	٤٩
النبذة الأولى: ظاهرة الاتجار بالعاملات في الخدمة المنزلية بين الإتفاقيات الدولية ووزارة	
العمل.....	٥٠
المبحث الثاني: وجود جنسيات متعددة من العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان	٥٢
المبحث الثالث: أسباب ودوافع بروز ظاهرة العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان.....	٥٥
الفقرة الأولى: عمل المرأة خارج المنزل.....	٥٥
الفقرة الثانية: زيادة أعباء المنزل.....	٥٥
الفقرة الثالثة: المكانة الاجتماعية "بريستيج".....	٥٦
الفقرة الرابعة: عدم وجود عاملات لبنانيات في الخدمة المنزلية.....	٥٦
الفصل الثاني: آثار واقع قطاع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان وسبل تطويره.....	٥٧
المبحث الأول: آثار العاملات على الإقتصاد و الأمن في لبنان.....	٥٨
الفقرة الأولى: تأثير العاملات في الخدمة المنزلية على الأمن.....	٥٨
النبذة الأولى: أسباب إقدام العاملات في الخدمة المنزلية على ارتكاب الجرائم.....	٥٩
النبذة الثانية: القضايا الجزائية ضد العاملات في الخدمة المنزلية.....	٦١
الفقرة الثانية: تأثير العاملات في الخدمة المنزلية على الإقتصاد.....	٦٦
المبحث الثاني: التأثيرات النفسية واللفظية على العاملات في الخدمة المنزلية.....	٦٦
الفقرة الأولى :التأثيرات النفسية على العاملات في الخدمة المنزلية.....	٦٧
الفقرة الثانية: تأثيرات اللفظية والجسدية والجنسية على العاملات في الخدمة المنزلية.....	٦٨
المبحث الثالث : آلية تطوير قطاع العاملات في الخدمة المنزلية والنهوض به.....	٦٩
الفقرة الأولى: دور السلطات الرسمية اللبنانية في تطوير هذا القطاع.....	٦٩
النبذة الأولى: البرلمان اللبناني.....	٦٩
النبذة الثانية: وزارة العمل.....	٧١
النبذة الثالثة: وزارة العدل.....	٧٥
النبذة الرابعة: وزارة الداخلية والبلديات.....	٧٥
النبذة الخامسة: القضاء اللبناني.....	٧٥

٧٧.....	الفقرة الثانية: دور المنظمات ومكاتب الاستقدام في لبنان في تطوير هذا القطاع.
٧٧.....	النبذة الأولى: المنظمات على أنواعها.
٨٤.....	النبذة الثانية: مكاتب الاستقدام.
٩٠.....	الخاتمة.
٩٣.....	الملاحق.
٩٥.....	المصادر والمراجع.
١٦٣.....	الفهرس.