

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

العمادة

الطبعة القانونية لعقد الخدمة المنزلية

رسالة اعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في قانون الاعمال

إعداد

ادي جورج حليحل

إشراف

الأستاذ يحيى محمد ضاهر

٢٠٢٤

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

## شكر وتقدير

الى كل من ساهم في مساعدتي بطريقة مباشرة او غير مباشرة لإتمام هذه الرسالة على أكمل وجه،

الى كل من وقف الى جانبي طوال هذه الفترة،

الى كل من دعمني بكل الوسائل المتاحة والممكنة،

وأخص بالذكر الدكتور يحيى محمد ضاهر على صبره ودعمه وإشرافه،

لكم مني جميعاً خالص الشكر والتقدير والامتنان...

## إهداء

الى اللذين وقفا الى جانبي،  
الى اللذين سهرا على راحتي،  
الى اللذين أحبباني بلا حدود،  
الى اللذين صلاتهما دوماً ترافقني،

أهدي خلاصة تعبي وكدّي وجهدي  
الى الغاليين أبي وأمي...

## قائمة المختصرات

باللغة العربية:

ج	الجزء
ص	الصفحة
ط	الطبعة
ع	العدد
م	المادة
ق.ع	قانون العمل اللبناني
أ.م.م	أصول محاكمات مدنية
أ.م.ج	أصول محاكمات جزائية
م.ع.	موجبات وعقود

باللغة الأجنبية:

Art.	Article
Cass.	Cour de cassation
P.	Page
D.	Dalloz
T	Tome
N°	Numéro
Ed.	Édition
C.Trav.	Code du travail
Cas.soc	Cour de cassation, chambre sociale
Bull.V	Publie au bulletin
OIT	Organisation internationale du Travail
ILO	International Labour Organization

## المقدمة

صدر الإعلان العالمي لحقوق الانسان في باريس في ١٠ كانون الأول ١٩٤٨ الذي حدد للمرة الاولى الحقوق الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً، حيث يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، فكانت تلك أول مواد هذا الإعلان. ليبين لنا أن الكرامة والحقوق نشأت بنشوء الإنسان، وأعطيت لجميع البشر دون استثناء، وتأكيداً على ضرورة الحفاظ عليها وحماية الفرد من الانتهاكات التي تتعرض لها حرته وكرامته وحقوقه، حيث تتناسى الحقوق ويتم ازديادها في العديد من المواقف، وتقمع الحريات، ويُستغل الإنسان ويفقد أصله البشري.

ومع نهاية الحرب العالمية الثانية، بدأت حقوق الإنسان وحرياته تشكل الشغل الشاغل للأفراد والمجموعات، كما للحكومات والمنظمات غير الحكومية. حيث تتضمن حقوق الإنسان العديد من الحقوق الأساسية التي يجب حمايتها واحترامها مثل الحق في الحياة والحرية والأمان الشخصي والحق في الخصوصية والحق في العدالة والمساواة وحقوق العمال والمهاجرين وغيرها. فكيف إذا غابت هذه الحقوق جميعها عن مجموعة معينة من الأفراد وتجاهل القانون تلك الفئة، ووضعت على هامش المجتمع منذ ذلك الزمن إلى يومنا الحالي.

وهنا نقصد العمال المنزليين الذين يفقدون إلى حقوقهم الأساسية، التي ومع تطور القوانين الوضعية الهادفة إلى حماية الإنسان بالشكل العام والعامل بالشكل الخاص، إلا أن هذه الفئة من العمال لا تزال تقتصر إلى الحد الأدنى من المساواة مع سائر الفئات العمالية الأخرى، لا بل سائر البشر حيث يمتد ضعف حمايتهم القانونية إلى حقوقهم كأفراد في هذا المجتمع، ناهيك عن طبيعة عملهم وما تحمله من انتقاص لحياتهم سببها القانون بدل أن يكون هو الرادع.

يشكل العمل المنزلي إحدى أقدم المهن وأكثرها أهمية بالنسبة إلى ملايين النساء في العالم. وتستمد هذه المهنة جذورها من التاريخ العالمي للعبودية والاستعمار وغير ذلك من أشكال الاستبعاد<sup>٢</sup>. وفي المجتمعات الحديثة، تعتبر أعمال الرعاية المقدمة في المنزل أمراً حيوياً حتى يسير الاقتصاد سيرا جيدا خارج نطاق

---

<sup>١</sup> المادة ١، من الإعلان العالمي لحقوق الانسان، تبنته الامم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.

<sup>٢</sup> A. Fauve-Chamoux (eds.): Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21 st centuries (Bern, Peter Lang, 2004).

الأسرة. وخلال العقدين الأخيرين، لم ينفك الطلب على أعمال الرعاية يزداد في المناطق كافة. ويستند هذا الاتجاه إلى الإدماج الكبير للنساء في القوى العاملة وشيخوخة المجتمعات وتكثيف العمل والافتقار في كثير من الأحيان إلى تدابير السياسة العامة التي تسمح بالتوفيق بين الحياة الأسرية والعمل أو عدم كفاية هذه التدابير. ويشكل العمال المنزليون اليوم نسبة كبيرة من القوى العاملة، لاسيما في البلدان النامية وعددهم في تزايد مستمر حتى في العالم الصناعي.

غير أن العمل المنزلي لا يقدر حق قدره ويفتقر إلى التنظيم، ولا يزال الكثيرون من العاملين في الخدمة المنزلية يعانون من كثرة العمل ولا يحظون إلا بالقليل من الأجور والحماية. وتعد وسائل الإعلام بقصص تروى عن حالات سوء المعاملة والاستغلال في أماكن العمل، والتي يقع ضحيتها العمال المنزليون المهاجرون والذين يعيشون في أماكن عملهم. وفي العديد من البلدان، نرى عدداً كبيراً جداً من الأطفال يعملون في العمل المنزلي.

ويُعزى واقع الحال هذا جزئياً إلى أن العمل المنزلي بأجر يبقى بشكل أساسي، ضرباً من ضروب العمالة المحجوبة في بلدان كثيرة. فالعمل المنزلي لا يكون في مصنع أو في مكتب بل في المنزل. والمستخدمون في هذا المجال ليسوا من المعيلين الذكور بل من النساء في الغالبية الكبرى من الحالات، وهم لا يعملون إلى جانب عمال آخرين بل في عزلة في أماكن مغلقة. كما أن عملهم لا يرمي إلى إنتاج قيمة مضافة بل إلى توفير الرعاية إلى ملايين الأسر. وغالباً ما يشمل العمل المنزلي الشؤون المنزلية التي تقوم بها المرأة عادة ضمن أسرتها من دون أجر. وهذا يفسر لماذا لا يقدر العمل المنزلي حق قدره من حيث قيمته النقدية وغالباً ما يكون غير رسمي وغير موثق، مرد ذلك ان العمل المنزلي لا يشبه أشكال العمالة المنظمة، وبالتالي لا يندرج في الإطار العام لقوانين العمل السارية، بالرغم من أنه يستمد جذوره من العلاقة القائمة بين "السيد والخادم". ونتيجة ذلك، هناك العديد من النصوص التشريعية التي لا تتطرق تحديداً إلى علاقة الاستخدام المنزلي، مما يجعل العمال المنزليين عرضة لمعاملة غير منصفة وغير عادلة وتعسفية في غالب الأحيان<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> J. Andall: Gender, migration and domestic service (Aldershot, Ashgate, 2000); ILO: A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, Working Paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Geneva, Mar. 2004).

لذلك، نشأت الحاجة لدى الأفراد في استخدام غيرهم لتدبير كثير من شؤون حياتهم، فكانت "ظاهرة الخدمة المنزلية" باعتبارها ظاهرة إنسانية قديمة قدم المجتمعات البشرية نفسها، حيث كانت مألوفة قبل الإسلام، وبعد ظهور الإسلام تعايش معها كظاهرة اجتماعية طبيعية<sup>1</sup>.

هذا ويعد مصطلح "عقد الخدمة المنزلية" من المصطلحات الحديثة نسبياً، حيث يرجع استخدامه إلى أوائل القرن العشرين<sup>2</sup>، إذ كان ينظر لعمل الإنسان قبل ذلك على أنه سلعة، وكان هذا العمل يخضع لأحكام الإجارة.

أما على المستوى الوطني، إن موضوع العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان ليس بجديد، وقد كان مدار جدل على مدى عقود من الزمن غير أنه قد تفاقم في الآونة الأخيرة نظراً 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 المتردي بسبب تدهور سعر صرف العملة الوطنية وأيضاً وباء كورونا الذي زاد على تفاقم الأزمة نظراً 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 تقدر بعشرات ملايين الدولارات سنوياً، أو من خلال تأثير نمط حياة معظم العاملات في الخدمة المنزلية على زيادة الطلب الاستهلاكي الضروري لإنعاش وتنشيط السوق المحلي من بعض ركودها.

---

<sup>1</sup> منصور بن عبد السلام اجويد الصرايرة، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الاردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية"، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الثاني والتسعون، المعهد العالي للقضاء - جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية- الرياض، ص ٣٤٨.

<sup>2</sup> -Gold borough, Reid, Management Commercial Law, Bulletin, London, Jan/ Feb, 2014, p. 15. -Jeffrey, Mello, Managing Telework programs Effectively, Employ Response Rights, Springer Science and Business, London, 2014, p. 45.



## أولاً: اسباب اختيار الموضوع:

إن السبب في اختيارنا لهذا الموضوع هو تسليط الضوء على الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية في لبنان والشوائب التي تعتري إقامتهن على الأراضي اللبنانية سواء لناحية ربطهن بنظام كفالة محجف، وعقد عمل موحد خالٍ من الإنصاف واستثنائهن من قانون العمل اللبناني، فلعل من أخطر المشاكل التي تواجهها العاملات في الخدمة المنزلية، عدم وجود قانون يراعى استقدامهن وينظم عملهن، خصوصاً وأنّ المادة ٧ من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٦ قد استثنت من احكامه الخدم في بيوت الافراد.

فإن 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.

ان الإطار القانوني الوحيد الذي يراعى الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية حتى أيلول ٢٠٢٠ هو عقد العمل الثلاثي الأطراف (بين العاملة وصاحب العمل بين مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل)، خاضع لقانون الموجبات والعقود. علماً أن بنوده لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به. كما أن هذا العقد هو تحت تسمية عقد إذعان فالعاملات في هذا العقد لا يستطعن مناقشة أي من بنود هذا العقد، وملزمين بالتوقيع عليه كما هو، وعند التوقيع مجبرين العمل به رغم أنه أحياناً يحصل إخلال بالعقد من قبل الطرف الثاني من غير رقابة ولاسيما وأنّ ما من قانون ينظم، وبالتالي يحاسب مخالفه لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعة لمراقبة تنفيذه. أما حالياً فان عقد العمل الموحد جرى ابطاله من قبل مجلس شورى اللبناني، ليخضع مجدداً بهذه الحالة عقد الخدمة لمنزلية الى أحكام نظام الكفالة.

بالمقابل اقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٨٩ حول العمل اللائق للعمال المنزليين إذ تلتزم منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إذ تعتبر أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأنّ

النساء والفتيات هن اللواتي يضطعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهن من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهن معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل، ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان، ويظنون من بين اشد العمال تهميشاً.

فتضمن الاتفاقية رقم ١٨٩ حد أدنى من الحماية العمالية للعمال المنزليين أسوة بالفئات الأخرى من العمال، من خلال إفراح مرونة أكبر في التطبيق. ضماناً لحقوقهم وتحسين ظروف وشروط عملهم<sup>١</sup>.

### ثانياً: أهمية الدراسة:

فالأهمية النظرية تبرز من خلال الآتي:

أ- أن موضوع الدراسة يعد مدخلاً للبحث في العديد من المسائل الفقهية والقانونية المثارة بشأن العقد المذكور، كبيان كيفية إبرامه، وتنفيذه، وانتهائه، وآلية تسوية المنازعات الناشئة عنه.

ج - كما تبرز هذه الأهمية النظرية من خلال الانتشار الواسع لعقود الخدمة المنزلية، والدور الاقتصادي الذي تلعبه بالنظر إلى حجم العمالة المنزلية، كما أن هذه العقود تخاطب شريحة واسعة من أفراد المجتمع.

أما الأهمية العملية لموضوع الدراسة، فتكمن في أن عقد الخدمة المنزلية لم يحظ بالدراسة والتحليل الكافيين؛ على الرغم من أهميته في الحياة العملية، ولم أر -حسب بحثي وإطلاعي - على دراسة منضبطة بهذا العنوان تناولت الموضوع في ضوء التشريع اللبناني مقارنة بتشريعات أخرى وطنية كانت ام دولية كاتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة، وإنما هناك دراسات عامة حول خدم المنازل.

وبالنظر إلى هذا العقد من ناحية قانونية، لوجدنا أن دراسة أحكامه في التشريع المحلي والدولي، تمثل ضرورة علمية وعملية ملحة لا يمكن الاستغناء عنها، وبخاصة في ظل القصور التشريعي الذي شاب التنظيم القانوني لهذا العقد ومن ثم لا يخفى على أحد الأهمية العملية لموضوع الدراسة من خلال اقتراح القواعد القانونية الناظمة لأحكام عقد الخدمة المنزلية، وبما يتناسب مع السمات الخاصة للعلاقة التي تربط الخادم بصاحب العمل داخل المنزل. كما تأتي أهمية هذه الدراسة لمعالجة ما يشهده الواقع العملي بشأن ما يتعرض له خدم المنازل من معاملة يحكمها منطق الاستغلال بدليل ما يقدم لهم من أجور زهيدة مقابل ساعات عمل

---

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: محضر الاعمال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣١، ١٩٤٨، الملحق الثامن عشر: القرارات التي اعتمدها المؤتمر، الصفحتان ٥٤٥-٥٤٦.

تفوق في الغالب ١٢ ساعة في اليوم، وكما نعلم فإن خدم المنازل هم أول من يستيقظ داخل المنزل وآخر من ينام فيه، زيادة على تعدد الأعمال التي توكل لهم وطبيعتها المضمنية، الأمر الذي يستتبع معه دراسة الأمر الذي يحدد طبيعة العلاقة الرابطة بين صاحب العمل والخدم وحمايته في التشريع اللبناني-المقارن واتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة وبشكل خاص اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩.

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى:

أ\_ بيان الملامح الأساسية للنظام الذي يحكم العقد محل الدراسة من حيث إبرامه، وآثاره، وانتهائه في ضوء التشريع اللبناني والمقارن واتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين بغية الخروج بنتائج وتوصيات عملية من شأنها تلافي أوجه هذا القصور.

ب\_ بيان موقف المشرع اللبناني من موضوع الدراسة.

ج\_ معالجة النقص والقصور التشريعي الذي شاب التنظيم القانوني لأحكام عقد الخدمة المنزلية في التشريع اللبناني.

### رابعاً: إشكالية الدراسة:

ان الإشكالية الأساسية التي يطرحها موضوع الدراسة: ما هي الطبيعة القانونية لعقد الخدمة المنزلية، هل هو عقد عمل أو بات أكثر من كونه عقد خدمة؟

يتفرع عن هذه الإشكالية عدة أسئلة من بينها ما هو التكييف القانوني لعقد الخدمة المنزلية؟ ما هو دافع المشرع من وراء استثناء فئة العمال المنزليين من قانون العمل اللبناني؟ ما مدى إمكانية اعتبار العمل المنزلي عبودية مقنعة؟ ما هي الإجراءات المفروض اتخاذها لتحقيق حماية قانونية مناسبة للعمال في الخدمة المنزلية؟ ما مدى تطابق التشريعات الوطنية مع المعاهدات الدولية؟ الى أي مدى يعتبر التشريع اللبناني متجانس مع القواعد المنصوص عنها في اتفاقيات العمل الدولية؟ ما هو مصير العمال المنزليين في لبنان وخصوصاً ان لبنان ليس من الدول الموقعة على اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١؟ الم يحن الوقت لإقرار نظام قانوني خاص يتناول العمل المنزلي في لبنان؟

## خامساً: منهج الدراسة:

نتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال جمع الحقائق والمعلومات المرتبطة بعقد الخدمة المنزلية ومقاربتها انطلاقاً من واقع المجتمع اللبناني، فضلاً عن وصف المشاكل المتعلقة بقطاع العمل المنزلي سواء كانت مشاكل قانونية ام عملية وذلك بصورة علمية، مع رسم الخطوات الوطنية والدولية المناسبة والآلية الى معالجة المشاكل المعلنة.

كما نعتمد في دراستنا المنهج التحليلي من خلال التعمق في صلب موضوع الخدمة المنزلية مع ربطه بالقواعد والنصوص القانونية ذات الصلة وتعريف عقد الخدمة المنزلية وتبيان خصائصه والنظام القانوني الذي يرقى هذا العقد، مع استنباط آليات حماية العمل المنزلي الوطنية والدولية، بهدف إحاطة القارئ بكافة جوانب عقد الخدمة المنزلية القانونية والاجتماعية والإنسانية.

كما نستخدم في هذه الرسالة المنهج المقارن، وذلك من خلال ايراد النصوص القانونية ذات الصلة في التشريع اللبناني والمصري والفرنسي، واتفاقيات العمل الدولية ومن بينها بالأخص الاتفاقية المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين (رقم ١٨٩)، وتحليلها، وإيراد اجتهادات المحاكم اللبنانية ذات الصلة.

## سادساً: النتائج المتوقعة من الدراسة:

انطلاقاً مما سبق بيانه، تأتي هذه الدراسة لتوضيح واقع العمل المنزلي وطبيعة الاحكام التي يخضع لها عقد الخدمة المنزلية في ضوء القوانين والاجتهادات خاصة ان المشرع اللبناني استثنى عقد الخدمة المنزلية من الخضوع لقانون العمل اللبناني، فسنتناول في القسم الأول من الدراسة نطاق العمل المنزلي في القانون اللبناني - المقارن من خلال التطرق الى الوضعية القانونية من جهة والوضعية المهنية من جهة أخرى لعقد الخدمة المنزلية.

أما القسم الثاني من الدراسة سوف يتم التطرق فيه الى آليات حماية العمل المنزلي على الصعيدين الوطني والدولي من خلال الإشارة الى نظام الكفالة في لبنان الذي يعتبر الإطار القانوني الوحيد لعقد الخدمة المنزلية ومدى تطابق هذا النظام مع المعاهدات الدولية ودور القضاء الوطني في تسوية نزاعات العمل المنزلي وفي مقلب آخر سوف نتحدث عن دور منظمة العمل الدولية في إرساء قواعد حمائية لهذه الفئة من العمال.

لذلك سنعمل جاهدين على ان تكون هذه الرسالة مرجعاً لكل باحث او قاض او محام اراد التعمق في اهمية عقد الخدمة المنزلية والاحكام القانونية ذات الصلة سواء في القانون اللبناني او المقارن مع الاشارة الى النواقص القانونية في هذا المجال وكيفية سدها.

### سابعاً: خطة الدراسة:

#### القسم الأول: نطاق العمل المنزلي

##### ➤ الفصل الأول: الوضعية القانونية للعمال المنزليين

- المبحث الأول: خصوصية العمل المنزلي
  - المبحث الثاني: النظام القانوني للعمل المنزلي
- ##### ➤ الفصل الثاني: المشكلات العملية للعمال المنزليين
- المبحث الأول: المشاكل المهنية للعمال المنزلية
  - المبحث الثاني: الجزاءات المتعلقة بالعمل الجبري

#### القسم الثاني: آليات حماية العمل المنزلي

##### ➤ الفصل الأول: الآليات الوطنية لحماية العمل المنزلي

- المبحث الأول: نظام الكفالة غير العادل
- المبحث الثاني: دور القضاء اللبناني في تسوية منازعات العمل المنزلي

##### ➤ الفصل الثاني: الآليات الدولية لحماية العمل المنزلي

- المبحث الأول: استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المنزلية
- المبحث الثاني: أنسنة النظام القانوني لحماية العمال المنزليين

## القسم الأول: نطاق العمل المنزلي

إن العمل المنزلي هو أحد أقدم المهن وأكثرها انتشاراً بالنسبة إلى نساء كثيرات في دول عديدة. يمثل العمل المنزلي، في مظاهره المعاصرة، ظاهرة عالمية تركز الطبّعية على أساس العرق والأصل والفئة الاجتماعية والجنسية<sup>1</sup>.

تشكل أعمال الرعاية داخل الأسر إحدى الأعمال المنزلية، إذ لا غنى عنها بكل بساطة لسير الاقتصاد خارج الأسرة. وازداد الطلب على أعمال الرعاية في السنوات الأخيرة بسبب تزايد مشاركة المرأة في القوة العاملة والتغيرات في تنظيم العمل وتكثيف العمل والافتقار إلى سياسات التوفيق بين العمل والأسرة وتراجع خدمات الرعاية العمومية وتآنيث الهجرة الدولية وشيخوخة المجتمعات.

غير أن العمل المنزلي لا تقدر قيمته في المجتمعات. إذ يعتبر عملاً بسيطاً لأن معظم النساء يعتبرن تقليدياً قدرات على القيام بذلك العمل، والمهارات التي يتعلمنها من النساء الأخريات في المنزل تعتبر طبيعية. لذلك، عندما يؤدي هذا العمل بأجر، يظل غير مقدر وريء التنظيم. وفي المقابل، غالباً ما تكشف الدراسات التي تتيح للعمال المنزليين فرصة التعبير، عن إيمانهم بكرامة عملهم الشاق<sup>2</sup> الذي يستوجب الاعتراف والاحترام ويحتاج إلى التنظيم.

يتقاضى العمال المنزليون أجراً لقاء الاضطلاع بمجموعة من المسؤوليات الأسرية في المنازل الخاصة. والمنزل هو مكان العمل. ويمكن أن يقوم العمال المنزليون بالطبخ والتنظيف ورعاية الأطفال أو المسنين أو المعوقين أو حتى الحيوانات الأليفة، وهي مهام قد لا تكون محددة بوضوح في البداية ويمكن أن تتغير كثيراً بمرور الزمن. والمصطلحات هذه واسعة الدلالة، فتعبير "رعاية طفل" يمكن أن يتراوح بين مرافقته وبين تحمل المسؤولية الرئيسية عن تربيته. علاوة على ذلك، قد تبدو المهام أحياناً بلا نهاية.

---

<sup>1</sup> J. Andall: Gender, migration and domestic service (Aldershot, Ashgate, 2000); ILO: A rapid assessment of bonded labor in domestic work and begging in Pakistan, Working Paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Geneva, Mar. 2004).

<sup>2</sup> D.E. Roberts: "Spiritual and menial housework", in Yale Journal of Law and Feminism (1997), Vol. 9, No. 51.

يقوم في الواقع، عدد كبير من العمال المنزليين بأعمال البستنة أو الحراسة الأمنية في المنازل الخاصة، ويعمل غيرهم كسائقين للأسرة. ويميل الرجال إلى تأدية أشكال الاعمال هذه.

إلا ان ما يثير القلق بموضوع العمل المنزلي هي حالات الإساءة إلى العمال المنزليين، المبلّغ عنها على نطاق واسع. وعادة ما يكون العمال المنزليون المهاجرون والمقيمون مع الأسرة معرضين بصفة خاصة لمختلف أشكال سوء المعاملة في مكان العمل، وهو ما أدى في أسوأ الحالات إلى وفاة العمال. تظهر وبشكل متكرر في إساءات لفظية مثل الصراخ والشتائم المتصلة بجنسية العامل أو عرقه واستخدام ألفاظ نابية<sup>1</sup>. كما سُجلت ضروب شتى من الاعتداء الجسدي الذي قد يحدث في بعض الحالات أمام أطراف أخرى بهدف إذلال العامل أو إجباره على الخضوع، دون أن يتعرض المعتدي للعقاب. ويظهر أيضاً انتشار التحرش والاعتداء الجنسيين، ويمكن أن تترتب عنهما، كما عن جميع ضروب الإساءة، عواقب وخيمة طويلة الأمد على صحة العمال المنزليين، خاصة عندما تكون الضحايا من الفتيات.

ولأن العمال المنزليين لا يتمتعون في الغالب بوضع واضح في إطار قوانين العمل الحديثة، فإنهم يتعرضون لاستبعاد فعلي من نطاق اللوائح التنظيمية وإنفاذها، ولا يعني ذلك بالضرورة أن حياتهم المهنية لا تخضع للتنظيم والمراقبة<sup>2</sup>. بل إن حياتهم وعملهم محكومان ببند عقدي تتعلق بالعمل في أسرة لدى صاحب العمل، وهي تختلف إلى حد كبير من سياق ثقافي ومجتمعي إلى آخر، لكنها جعلت من العمال المنزليين من بين أكثر العمال تهميشاً.

لذلك على ضوء ما ذكر سوف نعالج في هذا القسم الوضعية القانونية للعمال المنزليين (فصل أول) ومن ثم سوف نستعرض المشكلات العملية للعمال المنزليين (فصل ثاني).

---

<sup>1</sup> ILO: Costa Rica: Female labor migrants and trafficking in women and children, Series on Women and Migration No. 2 (Geneva, 2002), p. 23.

<sup>2</sup> B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom: "Beyond formality and informality", in B. Guha-Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom (eds.): Linking the formal and informal economy: Concepts and policies (Oxford, Oxford University Press, 2007), p. 4.

## الفصل الأول: الوضعية القانونية للعمال المنزليين

نصت المادة ٧ من قانون العمل اللبناني، على استثناء بعض الاجراء ومنهم الخدم، من الاستفادة والخضوع لأحكامه، وجاء في فقرتها الأولى:

"يستثنى من احكام هذا القانون:

١. الخدم في بيوت الافراد".

وبالتالي لا يطبق قانون العمل اللبناني، على الخدم في بيوت الافراد، اللبنانيون منهم والأجانب بحيث تخضع تلك الفئة لقوانين خاصة بها إن وجدت وإلا خضعت لأحكام الشريعة العامة، أعني بذلك قانون الموجبات والعقود<sup>١</sup>.

ان هذه الفئة الكبيرة من الاجراء، وخاصة الأجانب، باتت تشكل الأغلبية العظمى للمشاكل والنزاعات الدائرة بينهم وبين ارباب عملهم، ويصعب معها ليجاد حلول شافية، لعدم وضوح الطريق القانوني والتنظيمي لها<sup>٢</sup>.

وفي المقلب نفسه لا يمكن اغفال اهمية العمالة المنزلية حيث انها ظاهرة منتشرة في معظم بلدان العالم ولها إيجابيات عديدة من بينها توفر سبل الراحة للأسرة والمرأة من خلال تخفيف الأعباء المنزلية التي كانت تقع على عاتق عليها، كذلك يساعد الاعتماد على العمالة المنزلية في توفير كثير من وقت المستخدم وتمكينه من استغلال ذلك الوقت من اجل التركيز على عمله او قضاء وقت أطول مع الاسرة او متابعة الدراسة.

انطلاقاً من هذا الواقع ومن نص المادة ٧ من قانون العمل اللبناني نرى ان المشرع استثنى "الخدم في البيوت" من تطبيق احكام قانون العمل، مما يدفعنا الى التعرف على خصوصية العمل المنزلي في (المبحث الأول) والتطرق في (المبحث الثاني) الى النظام القانوني للعمل المنزلي.

<sup>١</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، ٢٠١٣، ص.٣١.

<sup>٢</sup> اديب زخور، الوضع القانوني للأجراء-الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي: دراسة مقارنة، بيروت، ٢٠٠٤، ص ١٥١.



## المبحث الأول: خصوصية العمل المنزلي

يعد عقد الخدمة المنزلية عقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤م.ع.، بحيث يخضع كباقي عقود الاستخدام الأخرى للمبادئ العامة المنصوص عليها في قانون الموجبات والعقود.

الا ان خضوع هذا العقد لتلك المبادئ لا يعني ان هناك تماثلا تاما بين عقد الخدمة المنزلية وبقية عقود العمل الأخرى، فلا يمكن لاحد ان ينكر ان العمل الذي يقوم به الخادم يخضع لمعطيات تختلف في جزء كبير منها عن تلك التي يخضع لها غيره من العمال، فالظروف الخاصة التي تحيط بهذا الخادم، سواء عند ابرامه للعقد المذكور او تنفيذه للعمل المنزلي المطلوب منه، او عند انتهاء العقد تعد شاهدة على خصوصية هذا العقد.

ان طبيعة العمل الذي يؤديه العمال المنزليين يتصف بالخصوصية، فالخادم على صلة خاصة ومباشرة بالمخدوم حيث يقف على أسراره وشؤونه الخاصة مما يبرر عدم تقيد المخدوم بالقواعد التي يفرضها قانون العمل الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص تراعى فيه هذه الظروف<sup>١</sup>.

اما في الواقع العملي نلاحظ أن العقد بين الخادم وصاحب العمل يتم من خلال توسط مكاتب الاستقدام، إذ يسبق إبرام عقد الخدمة المنزلية مراحل تمهد لإبرام هذا العقد، حيث يوجد خدم يبحثون عن عمل، كما يوجد أصحاب أعمال يبحثون عن خدم، فحتى يمكن النقاء أصحاب الأعمال مع الخدم وجدت الوساطة بين الخادم وصاحب خدم العمل، ومن ثم أصبحت الوساطة مهنة يحترفها الكثير من الأشخاص في صورة مكاتب الاستقدام للخدم.

وإذا كان الأصل أن الوساطة في إبرام هذا العقد تتم لصالح الخادم، إلا أنها قد تستخدم وسيلة لاستغلال الخدم والاتجار في الأيدي العاملة<sup>٢</sup>.

والغرض من الوساطة هو أن تؤدي إلى تذليل الصعوبات التي تعوق حصول الخدم على عمل مناسب لهم، الأمر الذي يترتب عليه إيجاد نوع من التوازن بين العرض والطب على العمل بقدر الإمكان، إلا أن حاجة

<sup>١</sup> محمد منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ١٩٩٧، ص ٦٩.

<sup>٢</sup> Martin Kompast and Ina Wanger, Telework, Managing Spatial, Temporal and Cultural Boundaries, Routledge, Publisher, London, 2015, p.135.

الخدم قد تدفعه إلى قبول العمل في ظروف غير مناسبة، الأمر الذي يؤدي إلى تحكم الوسطاء في الخدم راغبي العمل.

كل ذلك يؤكد على خصوصية عقد الخدمة المنزلية نظرا لارتباطه بثلاثة أطراف وهم الخدم في المنازل، اصحاب العمل، ومكاتب الاستقدام، لكل منهم دور ومسؤولية في متن هذه العلاقة المتقاطعة الثلاثية الأطراف. لذلك سوف نحدد في هذا المبحث مفهوم الخدم في المنازل (المطلب الاول)، المقصود بصاحب العمل في عقد الخدمة المنزلية (المطلب الثاني) وأخيرا مكاتب الاستقدام كوسيط في العلاقة القائمة بين الخدم وأصحاب العمل (المطلب الثالث).

### المطلب الاول: مفهوم الخدم في بيوت الافراد

ان ركيزة عقد الخدمة المنزلية، هم الخدم، لذا من الضروري تعريفهم (فقرة اولى) وتحديد الأشخاص الذين يعتبروا في حكمهم (فقرة ثانية) والاشارة الى معيار التفرقة بين الخدم المنزلي والأجير (فقرة ثالثة) والى معيار التمييز بين بعض الأعمال التي تدخل بفتة الخدم في البيوت (فقرة رابعة).

#### فقرة اولى: تعريف الخدم في بيوت الافراد

نصت المادة ٧ من قانون العمل اللبناني على أنه: "يستثنى من أحكام هذا القانون: (١) الخدم في بيوت الافراد...". كما نصت المادة ٥ من قانون العمل المصري كذلك على هذه الحالة واستثنتها من أحكام القانون، فقررت أنه: " لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم، الا فيما يرد به نص خاص.

ومن الواضح أولا أن الاستثناء هنا من قانون العمل كله (مع مراعاة وضع القانون المصري على ما سنرى)، فلا تخضع طائفة الخدم لهذا القانون، وان كان هذا لا يعني أنها لا تخضع لغيره من القواعد القانونية الاخرى المتعلقة بالعمل. فمما لا شك فيه أن هذه الطائفة تخضع للقواعد المتعلقة بالعمل الواردة في القانون المدني (في مصر) أو في قانون الموجبات والعقود. وهذا أمر لا خلاف حوله<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> حسن كيره، أصول قانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب - طرابلس، ١٩٩٨، ص ٦٠.

والقضاء اللبناني مستقر على ذلك<sup>١</sup>، ولم يرد نص خاص يخضع الخدم لبعض احكام قانون العمل في لبنان. اما في مصر فقد اخضعهم القانون بعد ذلك لأحكام الباب الرابع الخاص بالنقابات. (انظر المادة ١٦٠ عمل مصري).

ويقصر القانون اللبناني الاستثناء هنا على خدم البيوت فقط، اما القانون المصري فانه يمد هذا الاستثناء الى خدم المنازل ومن في حكمهم. ومع ذلك فانه يبدو ان الفقه لا يقصر الأمر على خدم البيوت بالمعنى الحرفي لهذه العبارة، ولكنه يمهده كذلك الى اشخاص يعتبرون في حكم الخدم<sup>٢</sup>. اما القضاء اللبناني فيبدو انه يقف لدى الخدم في البيوت فقط، فلا يمد الاستثناء الى اشخاص آخرين يعتبرون في حكمهم كالبستاني<sup>٣</sup>.

ونحن نؤيد هذا القضاء، وذلك لأن الاستثناء يجب ان يفسر في اضيق الحدود، خاصة وان هذا يؤدي الى الابقاء على طائفة من الاشخاص في نطاق القانون العمل، يستفيدوا بمزاياه، وهم الطائفة المعتبرة في حكم الخدم. وبهذا تجد فارقا بين القانون اللبناني الذي يقصر الاستثناء على خدم البيوت وحدهم، والقانون المصري الذي يمد هذا الاستثناء الى من في حكم الخدم على ما سنرى.

ويرجع اخراج طائفة خدم البيوت من نطاق تطبيق قانون العمل الى ان طبيعة العمل الذي يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما ان عملهم ذو صلة مباشرة بمخدمهم مما يمكنهم مهمة الاطلاع على اسرارهم وشؤونهم الخاصة، والأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف. هذا ما اورده المذكرة الايضاحية لقانون عقد العمل الفردي المصري الذي صدر ١٩٥٢<sup>٤</sup>. ومن

---

<sup>١</sup> محكمة استئناف بيروت الغرفة الاولى رقم ٧٥٧ في ١٥٠/١٩٥٤٦ النشرة القضائية عدد ٨ ص ٦٢٧ س ١٩٥٤. وكذلك الغرفة الثالثة قرار ١٢٣٦ في ١٧/١١/١٩٦٦ مجموعة حاتم ج ٦٠ ص ٥٥.

فرح ابي راشد، ملحق قضايا العمل الثاني، مطبعة عون، بيروت، ١٩٦٧، ص ٢٠٦.

<sup>٢</sup> اسماعيل غانم: دروس في قانون العمل اللبناني مطبعة كريدية، ١٩٩٣، ص ٢٥.

<sup>٣</sup> فرح ابي راشد، ملحق قضايا العمل الثاني، المرجع السابق، ص ٥٦٣.

<sup>٤</sup> محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية وفقا لقانونين ٩١ و٩٢ لسنة ١٩٥٩، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٦١، ص ١٦٥.

جهة اخرى فقد قيل في تبرير اخراج هذه الطائفة أن ذلك يرجع الى استحالة تطبيق القانون بصورته على الخدم، لأن طريقة تخديمهم واستخدامهم غير منتظمة تنظيما يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم<sup>١</sup>.

ومهما يكن من الأمر فانه لم يصدر قانون ينظم شؤون العمل بالنسبة لطائفة خدم البيوت، وان كان ذلك لا يمنع من تطبيق أحكام قانون الموجبات على العلاقات التي تربطهم بأصحاب العمل<sup>٢</sup>.

لم يعرف المشرع اللبناني الخادم في بيوت الافراد، الا انه بالعودة الى ما هو مستقر في الفقه والقضاء يمكن تعريف الخادم في بيوت الافراد " بالشخص الذي يقوم في منزل مخدومه او في مكان ملحق به، بعمل مادي او يدوي ذي صلة وثيقة بشخص هذا المخدوم او بأفراد عائلته ويعيشون تحت ظله برابطة تقيدهم به حيث لا مورد لهم سواه"<sup>٣</sup>. فالفقه والقضاء متفقان على ان الشروط التالية هي كافية من اجل استثناء الخدم في بيوت الافراد من احكام قانون العمل.

- فالشرط الاول يتعلق بطبيعة العمل الذي يقوم به الخادم، وهو عمل مادي يدوي،
- والشرط الثاني هو كون هذا العمل وثيق الصلة بشخص المخدوم او بأفراد عائلته.
- اما الشرط الثالث فيقضي بقيام الخادم بعمله في مكان سكني او ملحق به<sup>٤</sup>.

ولكي يعتبر الشخص من خدم البيوت ينبغي أن يكون من الأشخاص الذين يقومون بالأعمال المادية التي من شأنها العمل على اراحة رب الاسرة، وهو صاحب العمل بالنسبة اليه، وكذلك اراحة أفراد أسرته. وقد يقوم بنظافة المنزل أو اعداد الطعام وذلك كالتطهي ومساعدته، ومربية الاطفال التي تعنى بحراستهم ونظافتهم وحمايتهم من الاخطار ... ويعتبر هؤلاء ضمن خدم البيوت طالما كان عملهم يقتصر على الخدمة في المنزل، أي خدمة شخص رب العمل وأسرته. وبالنسبة لسائق السيارة الخاصة فانه إذا كان الاتجاه في مصر

<sup>١</sup> محمد جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٨٢، ص ٣٠.

<sup>٢</sup> المادة ٨ من القرار رقم ٣٧٥/١ في ١٢ تموز ١٩٧١ المتعلق بتحديد شروط انشاء مكاتب الاستخدام الخاصة بخدم المنازل.

<sup>٣</sup> مجلس العمل التحكيمي، بعيدا قرار رقم ٢٢٤ و٢٢٥ و٢٢٦، تاريخ ١٦/٥/١٩٧٣، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمي في لبنان، غانم وأبو ناضر ١٩٧٣، ص ٦٥.

<sup>٤</sup> مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٤٠١، تاريخ ٣/٤/١٩٧٠، سوبره وبشير ١٩٧١، ص ٧١.

-سمير عبد السيد تناغو، نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، القاهرة، ١٩٩١، ص ١٢٠.

-برهام محمد عطا الله، مدخل الى التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية، مصر، ١٩٩١، ص ٢٠٣.

يميل الى جعله ضمن طائفة الخدم فان الاتجاه في ظل القانون اللبناني هو الى اخضاعه لأحكام قانون العمل، كذلك الحال بالنسبة الى المربية فاذا كان عملها الأساسي يتمثل بتنظيف الطفل وتربيته وتلقينه قواعد السلوك القويم، فإنها لا تعتبر خادمة لغلبة الناحية الذهنية على عملها<sup>١</sup>.

وإذا كان الخادم هو من يقوم بالأعمال المادية على الوجه السابق، والمتعلقة بشخص رب العمل وأفراد أسرته، فانه يجب التفرقة بينه وبين الاشخاص الذين يقومون بأعمال في المنزل، ولكنها أعمال عقلية. من ذلك مثلا: السكرتير الخاص، والكاتب، أمين المكتبة، ومدرس الأطفال، وأمثال هؤلاء ممن يستخدمون في المنازل الكبيرة، اذ لا يعتبر هؤلاء من طائفة الخدم، ولكنهم مستخدمون، وبالتالي لا يدخلون في هذا الاستثناء، وتسري عليهم أحكام قانون العمل<sup>٢</sup>. وهذا بخلاف المدرس الخاص أو معلم البيانو الذي يحضر من وقت الى آخر لإعطاء دروس في المنزل لأولاد الأسرة، فان مثل هؤلاء وان كانوا لا يدخلون في طائفة الخدم، الا أنهم لا يخضعون لقانون العمل ولعدم توافر الشروط اللازمة لتطبيق هذا القانون وأهمها عدم وجود علاقة تبعية، اذ أن كلا من هؤلاء يقوم بعمله مستقلا.

وقد خص القانون الخدم الذين يخرجون من نطاق تطبيقه بأن يكونوا من خدم البيوت. وعلى هذا يلزم أن يكون الخادم من الذين يعملون في المنزل فاذا كان لا يعمل في منزل ولكنه كان يعمل في مؤسسة عامة أو عند صاحب مهنة غير تجارية فلا ينطبق عليه وصف خادم المنزل، وبالتالي لا يدخل في هذا الاستثناء.

وتطبيقا لهذا قضي في ظل القانون المصري بأن الاستثناء لا ينطبق على " الفراش " الذي يعمل في المطبعة لحساب رب العمل وتحت ادارته واشرافه، ولا على " السفرجي " الذي يعمل في أحد الأندية، لأن تقديم الطعام لسكان منزل يختلف عن تقديمه لأعضاء ناد ولا يجعل " السفرجي " وثيق الصلة بأعضائه ومطلعا على أسرارهم.

هذا وقد أثير خلاف حول دخول الخادم في الاستثناء أو عدم دخوله في الحالة التي يقوم فيها الشخص بالعمل في منزل وفي مؤسسة أو محل خاص أو مصنع لصاحب العمل. فقد يكلف صاحب مصنع مثلا أحد عماله بأعمال منزلية إلى جانب عمله بالمصنع أو العكس كما إذا كلف خادمه الذي يعمل في المنزل بالعمل في المصنع الى جانب عمله بالمنزل.

<sup>١</sup> فرح ابي راشد، ملحق قضايا العمل الثاني، المرجع السابق، ص ٥٦٢ و ٦٥٢.

<sup>٢</sup> كامل بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٤، ص ٦٥-٦٦.

وقد اتجه البعض في هذه الحالة الى تغليب الجانب الاصلح للشخص، فنطبق الصفة التي في صالحه. وبذلك يعتبر في الفرضين السابقين عاملا صناعيا لا خادما حتى يتسنى له الاستفادة من قانون العمل<sup>١</sup>.

ومع ذلك فانه يجب في مثل هذه الحالة تغليب صفة العمل الأساسي، فاذا كان الخادم يعمل بصفة أساسية في المنزل ولا يقوم الا ببعض الاعمال العرضية في المصنع، فإننا نغلب الجانب الأولي. وقد قضي تطبيقا لذلك بأنه إذا قام المباشر بمعهد موسيقي بأداء خدمات منزلية في ذات الوقت لمالك المعهد، فليس في ذلك ما يغير من طبيعة وحقيقة التعاقد الحاصل بين الطرفين من أنه "مباشر" المعهد. أما تلك الخدمات الاضافية التي لا يكفل القانون للقائمين بها حقوقا، فهي أعمال عارضة لا تغير من طبيعة التعاقد، ولا تحرم "المباشر" من الحقوق التي يكفلها قانون العمل<sup>٢</sup>.

اما اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ تاريخ ١٦ حزيران عام ٢٠١١ تنص في مدتها الأولى:" في مفهوم هذه الاتفاقية

- أ- يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر،
- ب- يعني تعبير "العامل المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام،
- ت- أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين الى اخر او على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهين ليس عاملا منزليا.

### **فقرة ثانية: من في حكم الخدم**

ذكرنا أن القانون اللبناني يتكلم عن استبعاد خدم البيوت فقط من نطاق تطبيق قانون العمل، أما القانون المصري فانه يستبعد كذلك كل من يعتبر في حكمهم. وقد رأينا أن يقتصر الأمر في ظل القانون اللبناني على ما نص عليه دون التوسع في هذا الاستثناء. ولهذا نعرض لمن في حكم الخدم في ظل القانون المصري فقط. وتتصرف هذه العبارة الى الاشخاص الذين يعملون في البيوت ولا يسمون خدما، ويقومون بأعمال مادية منزلية، مثل السائق الخاص للسيارة والجنيات والخفير الخاص المستخدم لحراسة المنزل، والمرضعة، وبواب المسكن الخاص...<sup>٣</sup> فكل هؤلاء ممن يعتبر في حكم الخدم لا يسري عليهم قانون العمل المصري، وان كنا

<sup>١</sup> كامل بدوي، المرجع في قانون عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٦٧.

<sup>٢</sup> حسن الفكاهاني، المدونة العالمية في قانون عقد العمل الفردي، دار المعارف، مصر، ١٩٥٧، ص ٦٧.

<sup>٣</sup> حسن الفكاهاني، المدونة العالمية في قانون عقد العمل الفردي، المرجع السابق، الجزء الأول، ص ٦٨.

نرى أن نص القانون لا ينصرف إليهم في لبنان. وقد قضي في لبنان بأن حارس المدرسة يستفيد من قانون العمل ولا تطبق بشأنه المادة ٧ من القانون المذكور. كما ان سائق السيارة يعتبر من الأجراء<sup>١</sup>.

وقد أثير الأثر في ظل القانون المصري بالنسبة الى البواب (الناطور)، وهل يأخذ حكم خدم المنازل، وبالتالي يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل أم لا. وتفرّق المحاكم المصرية بين حالتين. فبالنسبة للعمارات السكنية الكبيرة المعدة للاستغلال، والتي لا يؤدي فيها البواب خدمات للسكان، بل يقتصر دوره على تنظيف مدخل العمارة ودرجاتها وغير ذلك. في هذه الحالة لا يعتبر البواب كخدم المنازل، اذ ان اتصاله بمخدومه لا يصل الى الحد الذي يتساوى فيه مع الخدم، لأن هذه الصلة لا تمكنه من الاطلاع على الأسرار الخاصة لمخدومه، كما هو الحال بالنسبة للخادم. أما بالنسبة للعمارات التي ليست بالوصف السابق أو المنزل الخاص، فان البواب يعتبر في حكم الخادم ويشمله الاستثناء.

وعلى ذلك فلكي يسرى هذا الاستثناء في ظل القانون المصري على البواب، لا بد أن يقوم الشخص بعمل البواب، وهو الحراسة وتنظيف المنزل على النحو السابق. فاذا لم يكن كذلك بل كان خفيرا، فانه لا يعتبر في حكم خدم المنازل ولو كان خفيرا في عمارة سكنية، لأن عمله ليست له صلة مباشرة برب العمل مما يمكن معه القول باطلاعه على أسرار رب العمل وعلى شؤونه الخاصة<sup>٢</sup>.

ولا بد أن يقوم الشخص بعمل البواب في مبنى معد لذلك. فاذا لم يكن بوابا في مبنى معد للسكن، ولكن في مبنى خاص كدير من الأديرة، فانه لا يعتبر في حكم الخدم في هذه الحالة لان العلة في استثناء الخدم لاتصالهم بمخدومهم لا تتوافر في هذه الحالة. فعمل البواب في الدير البطريركية يبعد عنه صفة كتم السر التي تلتصق بخدم المنازل في دائرتهم المحدودة<sup>٣</sup>. ويسرى الاستثناء بالنسبة للبواب في منزل خاص اذ أنه في هذه الحالة يخالط أهل المنزل. ويسرى الحكم نفسه بالنسبة للعمارات الصغيرة التي يتصل فيها البواب بالسكان، ويؤدي لهم خدمات، أي يقوم بعمل الخدم بالنسبة لهم، وخاصة إذا كان يتقاضى اجرا شهريا منهم. ولا تعد العمارة من العمارات الاستغلالية إذا كانت صغيرة، كما لو كان المنزل فيه أربع طبقات مقسم الى أربع مساكن. وقد حكم بأنه إذا كان صاحب المنزل وأولاده يشغلون شقتين من عمارة بها ثلاث شقق، فان هذا يبعد عن العمارة صفة الاستغلال.

<sup>١</sup> فرح ابي راشد، ملحق قضايا العمل الثاني، المرجع السابق، ص ٩٥-٥٥٠.

<sup>٢</sup> حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص ١١٦.

<sup>٣</sup> حسن الفكاهاني، المدونة العالمية في قانون عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٦١.

بل انه إذا كانت العمارة سكنية ومعدة للاستغلال، ولكن ثبت أن البواب يقوم بجانب عمله بخدمة المالك، فإنه يعد بذلك متصلًا بأسرار من في المنزل وبأسرار مخدمه، وبالتالي فلا يسرى عليه قانون العمل. وفي كل الفروض السابقة يعتبر البواب في حكم الخادم، ويسرى عليه الاستثناء.

تخلص من ذلك الى أن البواب - في ظل القانون المصري - لا يسرى عليه قانون العمل الا إذا قام بالعمل في العمارات السكنية الكبيرة المعدة للاستغلال، وبشرط الا يقوم بخدمات المسكان على الوجه السابق. أما إذا قام بعمل البواب في مبنى سكني صغير أو خاص، أو كان يقوم بأداء خدمات للممالك أو للسكان، فإنه يعتبر في حكم الخدم، ولا يسرى عليه قانون العمل. ذلك أن العلة في استثناء الخدم ومن في حكمهم من نطاق تطبيق قانون العمل تتوافر في هذه الحالة<sup>1</sup>.

#### **فقرة ثالثة: معيار التفرقة بين الخادم المنزلي والأجير**

ان معيار التفرقة، واضح بين فئة الخدم وفئة الاجراء بقسميها، المستخدمين والعمال، لجهة الفئة الأولى التي تخضع لرب عمل وتعمل لديه في منزله الخاص وليس بمؤسسته أو شركته أو مركز آخر، وترتبط به بعلاقة تبعية ومراقبة بينما الفئة الثانية تنحصر أعمالها بمشاريع صاحب العمل، وفي شركته أو مؤسسته، ولقد اعتمد الاجتهاد والفقهاء اللبناني والفرنسي هذا التفريق في العديد من الأحكام والتفسيرات التي تناولت هذا الموضوع وعدم اعتبار بمثابة خادم منزلي الأجير الذي يعمل في تنظيف الأماكن الصناعية والتجارية والإدارية واعتباره من فئة الأجراء التابعين لهذه المؤسسة، ويخضع بالتالي لقانون العمل وأحكامه.

ويشير الاجتهاد الفرنسي في هذا الصدد:

4- L'article L. 772-1 du code du travail se contente de définir les employés de maison comme les "salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques".

5- En sus de la réunion des conditions communes à tout salariat, qui impliquent l'exécution par le travailleur concerné d'une prestation de travail rémunérée pour le compte d'une personne et sous l'autorité de celle-ci (V. Fasc. 17 - 1), les définitions légale et conventionnelle subordonnent la

---

<sup>1</sup> حسن الفكهاني، المدونة العالمية في قانون عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٧٣.



qualité d'employé de maison aux même conditions spécifiques, à savoir, d'une part, que ce travailleur soit employé par un particulier employeur, d'autre part, qu'il exerce ses fonctions au domicile privé de ce dernier, et enfin, que l'objet de ses fonctions consiste en l'exécution de tâches "à caractère familial ménager".

- 6- (...) mais aussi qu'il exécute ce travail sous la subordination juridique de celle-ci, c'est-à-dire conformément à ses directives ou instructions.
- 7- En second lieu, l'employeur du travail en cause doit être un particulier, c'est-à-dire d'une personne physique qui, par l'emploi de ce salarié, ne poursuit pas d'activité économique lucrative. Ainsi, l'employé de maison se trouve, par définition, lié à la personne de l'employeur et non pas à l'activité professionnelle poursuivie par celui-ci.
- 8- En troisième lieu, le travailleur en cause doit accomplir ses fonctions au domicile privé de son employeur. (...) cela confirme l'idée évoqué précédemment selon laquelle un employé de maison n'accomplit pas ses fonctions au sein d'une "entreprise" ou d'un "établissement" au sens commun des dispositions du code du travail<sup>1</sup>.

فقد أشرنا اعلاه الى استثناء الخدم في بيوت الافراد من احكام قانون العمل وذلك بموجب المادة ٧ من هذا القانون بند ١. ويعود تفسير هذا الاستثناء الى تعريف المادتين الأولى والثانية من قانون العمل على التوالي،

---

<sup>1</sup>Jurisclasseur, travail, Vol. 1, fasc. 5 - 6 (2,2003), - N° 4-5-6-7-8. Définition tirée de la convention collective du 1<sup>er</sup> juin 1951(Est réputé employé de maison tout salarié préposé au service du foyer, quels que soient le mode et la périodicité de la rétribution, et occupe aux travaux de la maison d'une façon habituelle, par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives).

لكل من رب العمل والاجير<sup>١</sup>. فالمادة الأولى من هذا القانون عرفت رب العمل بكل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت اجيرا ما في مشروع صناعي او تجاري او زراعي مقابل اجر .... اما المادة الثانية من القانون نفسه، فإنها عرفت الاجير بانه كل رجل وامرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الاحوال المبينة في المادة السابقة...، اي المادة الاولى اعلاه.

فعلى ضوء هذا التعريف لا تكون العلاقة القائمة بين الفريقين اي بين رب العمل والاجير متحققة في المكان المعد لسكن رب العمل أو عائلته، ولا يقوم الاجير بحسب هذا التعريف بالأعمال داخل منزل رب العمل. فالأعمال التي يقوم بها الخدم في بيوت الافراد تقتصر على تلك التي يؤديها هؤلاء في هذه البيوت وتتصل اتصالا وثيقا بشؤون المخدم او افراد عائلته كأعمال الطهي أو التنظيف الخ.

وهكذا فان التمييز بين الأجير الخاضع لقانون العمل، وبين الخادم في بيوت الافراد المستثنى من احكام هذا القانون، يكمن في ماهية الاعمال التي يؤديها كل منهما طبقا لعلاقة كليهما التعاقدية برب العمل أو المخدم. فالأجير يقوم بعمله لحساب رب العمل باعتباره صاحب مؤسسة استثمارية، بينما يقتصر عمل الثاني على خدمة المخدم في منزله، فتجعل منه قريبا من شؤونه الخاصة وشؤون افراد عائلته<sup>٢</sup>.

#### **فقرة رابعة: معيار التمييز بين بعض الأعمال التي تدخل بفئة الخدم في البيوت**

من هذا التعريف، تتبثق إشكالات أخرى لفئة الخدم في البيوت، لناحية تحديد بعض الوظائف التي قد تشير بعض التساؤلات حول انتمائهم أو عدمه لفئة الخدم كالعشي والجنيناتي والناطور والسفري والسائق.

وينبغي الرجوع دائماً إلى المعيار المتقدم وهو العمل في بيوت الأفراد وفي خدمة رب العمل الشخصية، وذلك لاستثناؤهم من الخضوع لقانون العمل.

وقد قضي في هذا المجال:

---

<sup>١</sup> محمد علي الشخبي، أدوار حنا وانطوان عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ١٩٧٣، ص ٧٣.

<sup>٢</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٩٣٨، تاريخ ١٩٦٩/٧/٤، دعوى مغبغب/يارد، الرئيس الشخبي والعضوان سعادة وديان، حاتم ج ٩٨، ص ٤٣.

"ومن جهة أخرى لا يمكن اعتبار السائق خادماً في بيوت الأفراد طالما أنه لا يؤدي مهنة ضمن البيت ولا يقوم بأعمال منزلية. وان المذكرة الاعلامية رقم ١٠ تاريخ ٢٣/٢/١٩٦٦ الصادرة عن الضمان الاجتماعي تثبت الرأي الذي سار عليه اجتهاد فريق من مجالس العمل التحكيمية، ومنها اجتهاد هذا المجلس، واعتبرت أن سائقي سيارات الأفراد لا يعتبرون خدماً في بيوت الأفراد وانهم يخضعون بالتالي لأحكام قانون الضمان الاجتماعي".<sup>١</sup>

وأيضاً قد قضي: "لكي يستثنى الخدم في بيوت الأفراد من الخضوع لأحكام قانون العمل يجب أن يتوافر فيهم الشرطان التاليان مجتمعين:

أ- أن يعملوا ضمن بيوت الأفراد.

ب- أن يعملوا في خدمة الأفراد الشخصية".<sup>٢</sup>

وأنا نورد بعض الاجتهادات حول أوضاع بعض الفئات التي تعتبر من الخدم ولا تخضع بالتالي لقانون العمل. فقد أشار مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان:

"حيث أن عمل المدعي "عشي" في منزل، مستثنى من أحكام قانون العمل، وبالتالي لا يخضع لأنظمة قانون الضمان الاجتماعي، وبشكل خاص لفرع نهاية الخدمة".<sup>٣</sup>

وفي نفس السياق صدر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت القرار التالي:

"إن السفرجي في المنزل يعد من فئة خدم البيوت لأن هذه العبارة تشمل جميع الأجراء الذين يقتصر عملهم على خدمة رب عملهم داخل منزله وهو بالتالي مستثنى من أحكام قانون العمل بمقتضى المادة ٧ منه وتكون الدعوى مستوجبة الرد لعدم الاختصاص الموضوعي".<sup>١</sup>

---

<sup>١</sup> مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٧٣، تاريخ ١٩ اذار ١٩٧٥، دعوى الرقش/جرمانوس، حاتم-ج ١٦٣، ص ٣٦٠.

<sup>٢</sup> رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار الكتاب العزيز، ١٩٩٦ ص ٩٥.

<sup>٣</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ١٥٤ تاريخ ٤/٥/١٩٩٤ (الرئيس الشخبيي)، صادر - بين التشريع والاجتهاد - العمل، ص ٩٥.

وبرأيها اصابت الاجتهادات السالفة الذكر بتطبيق نص المادة ٧ من قانون العمل اللبناني ونجحت في تفسير احكامها من خلال اسقاطها التعليل القانوني السليم والمنطقي على حالات تثير بعض الالتباس لناحية خضوعها من عدمه لقانون العمل كالعشي والجينياتي والناطور والسفرجي والسائق.

## المطلب الثاني: صاحب العمل

يعد صاحب العمل الطرف الثاني في عقد الخدمة المنزلية، فبحسب البند ١ من المادة ٧ من قانون العمل اللبناني "الخدم في بيوت الافراد" يمكن استنباط من هو المقصود بصاحب العمل كطرف في عقد الخدمة المنزلية لأنه ليس نفسه صاحب العمل المشار اليه بموجب المادة الأولى قانون العمل اللبناني والتي عرفت رب العمل بكل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت اجيرا ما في مشروع صناعي او تجاري او زراعي مقابل اجر

وبما انه قد سبق وأكدنا ان مكان عمل الخدم هو منزل صاحب العمل كي ينطبق عليه وصف نص المادة ٧ وليس ضمن المشروع الصناعي او التجاري لصاحب العمل.

وبالتالي يمكن القول ان مفهوم صاحب العمل المقصود بالمادة ٧ من قانون العمل اللبناني ينطبق على التعريف المشار اليه لصاحب العمل في المادة ١ من لائحة عمال الخدمة المنزلية في السعودية بانه " كل شخص طبيعي استقدم عامل الخدم المنزلية بنفسه، او عن طريق مكتب استقدام مرخص له، او تعاقد معه - بطريق مباشر او غير مباشر - لأداء خدمة منزلية".

وفي نفس السياق سماه المشرع الأردني في المادة ٢ من نظام العاملين في المنازل ب (صاحب المنزل) وهو: "كل شخص طبيعي يستقدم عاملا في منزله".

واستناداً إلى هذين التعريفين، فإن وصف (صاحب العمل) في عقد الخدمة المنزلية يثبت لكل شخص طبيعي (إنساناً) سواء أكان ذكراً أم أنثى، طالما أن الخادم يعمل لديه وتحت إدارته أو إشرافه ويتقاضى منه أجراً، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً.

---

<sup>١</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت. حكم رقم ٦٢ تاريخ ٢٢/١/١٩٧٤، دعوى معلا / عبديني، الرئيس طريبه والعضوان عبد الملك وسعادة، حاتم ج ١٥١ ص ٥٠.

ويرجع - برأينا - قصر صفة صاحب العمل على الشخص الطبيعي دون الشخص الاعتباري إلى أن العمل جهد إنساني يقوم به الخادم لمصلحة صاحب العمل في منزله، وبالتالي لا يمكن أن يكون للشخص الاعتباري منزل حتى يتعاقد مع الخادم<sup>١</sup>.

### المطلب الثالث: دور مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية

تلعب مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية دورا محوريا في موضوع عمل الأجانب في لبنان، حيث تلعب دور الوسيط الذي لا بد منه في ظل التنظيم وواع العمل الحالي.

أصدر وزراء العمل المتعاقبين العديد من القرارات المنظمة لعمل مكاتب الاستقدام في محاولة منها لسد الثغرات في التشريع لهذه الجهة<sup>٢</sup>، وقد اعتمدت تلك القرارات ومنها القرار رقم ١/١ تاريخ ٢ كانون الثاني من العام ٢٠١١ في تنظيمها على عدة محاور أساسية تمثلت بالشروط التالية:

#### فقرة أولى: الشروط الخاصة بصاحب مكتب الاستقدام

فرض القرار المشار اليه ان يكون صاحب المكتب او المفوض بالتوقيع ان يكون لبنانيا متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو مخالفة للأداب العامة والاخلاق، وان يكون حسن السيرة والسلوك. كما نص على وجوب ابراز صورة عن شهادة التسجيل في السجل التجاري والاذاعة التجارية للمؤسسة او الشركة وافادة عدم تصفية وافلاس لا يعود تاريخها لأكثر من ثلاثة أشهر على ان يكون موضوع المؤسسة او الشركة في الاذاعة التجارية استقدام يد عاملة من الخارج.

كما اوجب القرار المشار اليه على صاحب مكتب الاستقدام او المفوض بالتوقيع عن الشركة ضرورة ابراز ما يثبت ملكية او ايجار باسم المؤسسة او الشركة لبناء مؤلف من ثلاث غرف احداها مخصص للأعمال الادارية والثانية لإيواء العاملات على ألا تقل المساحة الاجمالية عن ٥٠ متر مربع.

---

<sup>١</sup> منصور بن عبد السلام اجويد الصرايرة، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الاردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشريعة الإسلامية"، المعهد العالي للقضاء -جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية- الرياض، ٢٠١٦، ص٤٢٨.

<sup>٢</sup> ايمان خزعل، عمل الأجانب في لبنان نصوص واشكاليات، منشورات صادر الحقوقية، ٢٠١٥، ص٤٥.

واوجب القرار للحصول على ترخيص من وزارة العمل بفتح مكتب استقدام ابراز شهادة ايداع من مصرف الاسكان بقيمة خمسين مليون ليرة لبنانية. لم يتم تحديد هدفها أو الحالات التي يمكن لوزارة العمل تحريرها لضمانها.

### **فقرة ثانية: الشروط الخاصة بتنظيم العلاقة مع اصحاب العمل**

نص القرار في المادة ١٨ منه على ان يبقى مكتب الاستقدام مسؤولاً عن استبدال العاملة او اعادتها الى المكتب ضمن مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ دخولها الأراضي اللبنانية، وذلك في حال تبين انها لا تتمتع بالمواصفات المطلوبة او انها حامل قبل استقدامها او إذا رفضت العمل او هربت وتمدد هذه المهلة الى ستة أشهر إذا تبين ان العاملة مصابة بمرض معدٍ او بإعاقة لا تمكنها من العمل بشكل طبيعي ولم يظهر خلال الأشهر الثلاثة الأولى.

كما يحظر القرار المشار اليه، في إطار الحديث عن الشروط المرتبطة بالعلاقة مع العاملات الاجنبيات، على مسؤولي ومستخدمي مكاتب الاستقدام التعرض بالإهانة او الضرب للعاملات اما في حال حصول خلافات بينهم وبين أصحاب العمل او العاملات او بين هؤلاء الاخرين، يتوجب ابلاغ وزارة العمل بالموضوع وتقديم شكوى امام المراجع المختصة<sup>١</sup>.

ومن الضروري الإشارة هنا الى ان الحاجة الى مكاتب الاستقدام وان تم تليبيتها عبر تشريعها بالنسبة للعاملات في الخدمة المنزلية، فإنها بقيت بمعزل عن التنظيم فيما خص باقي العمال الأجانب الذين توضح التجربة دوراً فاعلاً واسباباً لها بغياب أي دور معن او شرعي لهذه الجهة.

---

<sup>١</sup> ايمان خزعل، عمل الأجانب في لبنان نصوص واشكاليات، المرجع السابق، ص ٤٦ و٤٧.

## المبحث الثاني: النظام القانوني للعمل المنزلي

استثنى المشرع اللبناني فئة الخدم في البيوت (الأجانب واللبنانيين) بموجب المادة ١/٧ ع من الخضوع لأحكام قانون العمل، ففتشاً نزاعات عديدة حول كيفية تحديد الحقوق والواجبات لأطراف عقد الخدمة المنزلية.

بغياص نصوص قانونية واضحة وعدم تطبيق قانون العمل للأسباب المذكورة أعلاه، يتوجب الرجوع إضافة إلى المواثيق الدولية والقوانين والمراسيم المرعية الإجراء إلى القانون العام قانون الموجبات والعقود الذي يرفع في الكتاب الخامس منه، عقد الاستخدام، وينظم ولو بطريقة محدودة وبدائية هذه العلاقة، إضافة للمبادئ العامة التي ترعى العقود بشكل عام.

اذ يعتبر عقد الخدمة المنزلية من عقود التراضي الذي يتطلب انعقاده توافق إرادة صاحب العمل مع إرادة الخادم بقصد قيام الأخير بأداء عمل لحساب الأول وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، فالتوافق على ماهية العقد أمر ضروري ولازم ولا ينعقد عقد الخدمة بدونه. وإذا كان الأصل أن المتعاقدين يتمتعان بالحرية في الاتفاق على شروط عقد الخدمة وتحديد التزامات كل من الطرفين، استناداً لمبدأ سلطان الإرادة العقدية، إلا أن هذه الحرية يضيق نطاقها كثيراً، لتصطم بالنظام العام والقواعد القانونية الأمرة<sup>١</sup>، لذلك لا يجوز للمتعاقدین الاتفاق على خلاف قواعد نظام العام إلا إذا كان هذا الاتفاق محققاً لمصلحة الخادم.

ولأسف، إن تاريخ وضع قانون الموجبات والعقود، يعود للعام ١٩٣٢، والمعمول به اعتباراً من ١١ تشرين الأول ١٩٣٤، حيث كانت المشاكل بهذا الموضوع غير متقائمة، لقلة عدد الأجراء الأجانب الموجودين في لبنان، وعدم إمكانيات السفر والتواصل السريع بين البلدان إضافة لاستحالة وضع حلول قانونية لمشاكل لم تكن مطروحة سابقاً، وتفاقت بعد الحرب اللبنانية الأليمه، بتدفق أعداد كبيرة من الأجراء الأجانب للعمل في لبنان.

إلا أنه لا شيء يمنع من الاستناد إلى قانون الموجبات والعقود والنصوص القانونية كما هي لإيجاد بعض الحلول القانونية للمشاكل المطروحة والاستناد إليها لتحديد حقوق وواجبات رب العمل والخدم تمهيداً لوضع تشريعات جديدة، تأخذ بعين الاعتبار واقع المشكلة وتعتمد حلولاً لها<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> شواخ الأحمد، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ٢٠٠٦، ٦٢.

<sup>٢</sup> أديب زخور، الوضع القانوني للأجراء-الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي، المرجع السابق، ص ١٧٥.

انطلاقاً مما ذكر سوف يتم التطرق الى خضوع الخدم في البيوت للتعريف المعطى في قانون الموجبات والعقود (المطلب الأول) والى حقوق وواجبات رب العمل والخدم (المطلب الثاني) والى شرط عدم مخالفة عقد الخدمة المنزلية للنظام العام والاحكام والقوانين الإلزامية (المطلب الثالث).

### **المطلب الأول: خضوع الخدم في البيوت للتعريف المعطى في قانون الموجبات والعقود**

يخضع الخدم في البيوت إثر علاقتهم التعاقدية مع رب عملهم لقانون الموجبات والعقود ولا سيما المادة ٦٢٤ و٦٤٤ م.ع. وما يليها، حيث عرّفت عقد العمل وحددت الأحكام التي ترعاها، عند توفر عناصرها، وهي العمل والأجر والتبعية القانونية.

تنص المادة ٦٢٤ م.ع.: "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق اداءه له".

أما المادة ٦٤٤ م.ع.: "إن عقد الاستخدام أو إيجار الخدمة يخضع للأحكام العامة المنصوص عليه في المادة ٦٢٤ وما يليها ولأحكام المواد الآتية: (...)"

كما يتبين أن قانون الموجبات والعقود، استعمل كلمة أجير لتعريف الخدم في البيوت، إلى جانب العمال والمستخدمين بكافة فئاتهم، وأخضعهم لأحكامه عند عدم استفادتهم من أحكام قانون العمل، في كل ما يعود لتحديد حقوق وواجبات رب العمل والأجير، كما حدد المسؤولية عند فسخ عقد العمل.

يراجع في هذا المجال القرار الصادر عن محكمة الاستئناف المدنية في بيروت والذي جاء فيه:

"وحيث إن المبدأ المستخلص من التشريعات المنظمة للعمل وإجارة الخدمة هو أنه يحق لرب العمل أن يفسخ العقد من جانبه إلا أنه يترتب عليه بالمقابل تعويض صرف ما لم يكن مرد الفسخ إلى خطأ الأجير أو إلى مبادرة منه أنهى بها الخدمة دون مشاركة المخدم.

وحيث إن المشرع اللبناني وضع هذا المبدأ العام أولاً في قانون ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧.

وحيث إنه عملاً بهذا المبدأ يكون من حق الأجير المطالبة بتعويض إذا صرفه رب العمل من الخدمة دون خطأ يبرر صرفه.



وحيث إن قانون ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧ استعمل كلمة أجير، وهذه الكلمة تشمل بتعريفها خدم البيوت الأجانب العمال والمستخدمين.

وحيث إن هذا القانون أدخل في قانون الموجبات أحكاماً متعلقة بالصرف من الخدمة والتعويض عنه مستبدلاً المادتين ٦٥٢ و٦٥٦ من هذا القانون بأحكام جديدة أوردها.

وحيث أن المادة ٦٥٣ التي بقيت دون تعديل عدت خدم البيوت بين فئة الأجراء واستعملت كلمة خادم تعريباً للاصطلاح الفرنسي Domestique.

وحيث إنه يحكم تناسق النصوص في المواد المتتابعة من الفصل ذاته في القانون ذاته لا يكون ذا أساس استبعاد الخادم من الحق بتعويض الصرف الذي نصت عليه المادة ٦٥٦ المعدلة للأجراء.

وحيث إنه لم يكن من العدل إقرار تعويض للمستخدم في محل وحرمان الخادم في البيت منه، ولو كان المشترع قد قصد حرمانه في القانون العام لكان قد أورد النص المعبر عن قصده دون التباس.

وحيث إنه من المعلوم أن استثناء أجير من مبدأ عام يتطلب أن يرد النص عليه بالشكل الصريح لأن الأصل هو العمل بالمبدأ العام خصوصاً إذا كان لهذا المبدأ أسس اجتماعية وإنسانية.

وحيث إنه إذا كانت المادة ٧ من قانون العمل قد استثنت الخدم في البيوت من نطاق أحكامه فإن هذا الاستثناء الوارد في قانون خاص لاحق لا يستتبع حكماً استثناءهم من حقوق مقررة في قانون عام سابق إذا كانت في هذا القانون النصوص التي ما زالت ذات كيان ينطبق عليهم ولا محل أصولاً لتأويل هذا الاستثناء توسعاً ويتجاوز.

وحيث إنه إذا كانت المادة ١١٤ من قانون العمل قد نصت على إلغاء ما يختلف معه أو لا يتفق مع مضمونه فإن هذا القانون استثنى خدم البيوت من أحكامه فيبقى تشريع ٢٧ أيار سنة ١٩٣٧ منظماً لأوضاعهم طالما أنه لا تعارض بين ذلك القانون وبين ما يعود في هذا التشريع إلى الخدم إذ أن عدم شمول القانون الجديد لهم للإفادة من أحكامه لا يمنع من أن يظل القانون العام الذي كان يرعاهم قبله سارياً عليهم.

وحيث إن تدرع المستأنف بالفقرة الثالثة من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي لا يوفر الحجة على ما ذهب إليه إذ أن لهذا القانون غرضه الخاص بمضمونه وبمن يشملهم للإفادة منه.

وحيث إن المحكمة من إقرار مبدأ تعويض الصرف تنطبق على خادم البيت ولا مجال لحصرها بغيره من الأجراء من دونه.

وحيث إنه تأسيساً على كل ما تقدم تكون المستأنف عليها ذات حق بتعويض الصرف إذا ثبت أن المستأنف هو الذي فسخ عقد الخدمة دون خطأ منها<sup>١</sup>.

## المطلب الثاني: حقوق وواجبات رب العمل والخدم

تحدد حقوق وواجبات رب العمل والخدم بالاستناد الى الاتفاقات الدولية المصادق عليها من قبل لبنان والى قانون الموجبات والعقود والمراسيم والقرارات ذات الصلة، باعتبارها تشكل الأساس القانوني لهذه الحقوق والموجبات.

### فقرة اولى: العناية بالخدمة

ألزمت المادة ٦٤٥ م.ع. رب العمل، ان يقدم نفقات العناية، سحابة عشرين يوماً للأجير الذي يعيش في منزله، إذا أصيب بمرض او حادث، ولم يكن ناتجاً عن خطأ الاجير نفسه.

كما نصت المادة ٦٤٦ م.ع. على حلّ رب العمل من الموجب الملقى على عاتقه في المادة السابقة، إذا كان الاجير يستطيع الحصول على تلك العناية، من احدى الجمعيات او شركة الضمان او من دائرة الإسعاف.

وهذا الموجب موافق لنص المواد ٦٤٨ و٦٤٩ و٦٤٧ م.ع. التي ألقت على رب العمل موجب توفير للخادم الأماكن المناسبة وما يلزم من شروط السلامة والصحة، ليتمكن من تنفيذ عمله تحت طائلة المسؤولية عند مخالفته هذا الموجب.

كما نصت المادة ٦٥٠ م.ع.، أن أي اتفاق يتضمن نفي أو تخفيف من مسؤولية رب العمل، وفقاً لما جاء في المواد السابقة يكون باطلاً، وبالتالي، فإن هذا الموجب الملقى على رب العمل، هو رئيسي ويتعلق بالعناصر الجوهرية المكونة لعقد الاستخدام.

---

<sup>١</sup> محكمة استئناف بيروت المدنية الثالثة، قرار رقم ١٢٣٦ تاريخ ١٧ تشرين الثاني ١٩٦٦، الرئيس عاطف النقيب والمستشاران كبريال معوشي وفرح حداد، النشرة القضائية اللبنانية، ١٩٦٧، ص ٢٠٥-٢٠٨.

اذ تنص المادة ٦٥٠ م.ع.: "كل اتفاق أو نص يراد به نفي أو تخفيف التبعة المنصوص عليها في المواد السابقة عن السيد أو رب العمل أو المستأجر يكون باطلاً على وجه مطلق.

وبتاريخ ١٧ كانون الثاني ٢٠٠٣، صدر قرار رقم ١/٥، عن جانب وزارة العمل يتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام الخادمت الاجنبيات<sup>١</sup>، ونص في المادة ١٥ منه على تعهد رب العمل بتأمين الملابس والغذاء والدواء ومكان مقبول لنوم واستراحة الخادمة، وهذا الموجب هو حق من حقوقها، وليس من المقبول أن يرفض رب العمل تأمين هذه المكونات الأساسية لبقاء واستمرار الخادمة في القيام بواجباتها الطبيعية، ولقد تعددت المشاكل من هذا النوع، عند تمنع بعض أرباب العمل عن الالتزام بهذه التعهدات الرئيسية، مما يؤدي إلى فسخ العقد على مسؤوليتهم.

وتأكيداً على ذلك صدر عن محكمة الاستئناف المدنية في بيروت القرار التالي:

"إذا أصيبت الخادمة في بيت مخدومها بمرض يمنعها من متابعة عملها، وكانت حالتها تستدعي عناية فورية متواصلة، ولم يتخذ المخدوم الاحتياطات الطبية ولم يؤمن لها العناية اللازمة ولم يبادر الى مدها بالمال الكافي لتتداوى، يكون مسؤولاً عن تعويض نسبة ما ألحقه بخادمتة من ضرر"<sup>٢</sup>.

### فقرة ثانية: دفع الأجر الشهري والحق في الراحة

يتضح من مراجعة نص المادة ١٠، من القرار ١/٥، أنها نصت على وجوب دفع البديل الشهري عند نهاية كل شهر، وتقديم المساعدة اللازمة لتحويل رواتبها إلى الخارج وهذا الموجب هو طبيعي على رب العمل مقابل العمل المقدم من الخادمة.

أما الموجب الأهم الملقى على رب العمل، هو إعطاء الخادمة فترات كافية من الراحة، ولم تحدد بدقة ماهية هذه الفترات والسؤال الذي يطرح، من هي الجهة التي تحددها، ومن يراقب عدم الالتزام بها؟ علماً أن هذه الحقوق هي ضرورية للخادمة ومن حقوقها الطبيعية، بحيث ليس هناك تشريع واضح يحدد ساعات العمل، وذلك بغياب تطبيق قانون العمل على الخدم في البيوت، والذي حدد ساعات العمل المسموح بها والاستراحة

<sup>١</sup> المادة ١٥ من القرار رقم ١/٥ تاريخ ٢٠٠٣/١/١٧ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام الخادمت الاجنبيات، الجريدة الرسمية، العدد ٧، تاريخ ٢٠٠٣/١/٣٠.

<sup>٢</sup> محكمة استئناف بيروت المدنية، رقم القرار ٤٢٨ تاريخ ١٨ نيسان ١٩٦٢، دعوى اودير نوما/ سرور، حاتم ج ٤٨، ص ٣٣.

للأجير، فيقتضي إذن الرجوع إلى المعاهدات والاتفاقيات الدولية والعربية بهذا الخصوص، حيث حددت المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان<sup>١</sup> أن لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، وتحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

كما حددت الاتفاقية الدولية العربية رقم ١ في المادة ٢٤٥، ساعات العمل بثمانية ساعات يومياً، وبـ ٤٠ ساعة في الأسبوع، وقد أبرم لبنان هذه الاتفاقية بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ ويقتضي الالتزام بها.

ونصت المادة ٤٨ من نفس الاتفاقية على جواز تشغيل الأجراء ساعات إضافية، أو أثناء الراحة الأسبوعية وفقاً للشروط التي يقرها المشتري، شرط ألا تتجاوز ساعات العمل اليومي عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الأسبوع، على أن تزيد أجور هذه الساعات عن أجور الساعات العادية، ويحدد تشريع كل دولة هذه النسبة الإضافية.

وبالتالي يستفيد الخدم في البيوت من أحكام اتفاقية العمل العربية والاتفاقيات الدولية، كونها تصبح جزءاً من تشريعات الدولة عند إبرامها أو الانضمام إليها، ويتوجب الالتزام بها من جانب ربّ العمل والأطراف المعنية ويقتضي تطبيقها وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

### **فقرة ثالثة: حق الخادمة بعدم الإساءة إليها**

يتعهد رب العمل بعدم إساءة معاملة الخادمة، أو التعرض لها بالضرب تحت طائلة الملاحقة الجزائية، وذلك كما ورد في نص المادة ١٥ من القرار رقم ١/٥، وهذا الالتزام له مبرره القانوني، فقانون العقوبات يعاقب بالحبس كل من يلحق الضرر بالغير، سواء بإيذاء الغير عن قصد أو غير قصد (المادة ٥٥٤ وما يليها من قانون العقوبات اللبناني)<sup>٢</sup>، ويلحق من قبل النيابة العامة المختصة بهذه الجرائم وغيرها، إذا وقعت على الخادمة الأجنبية أو أي شخص آخر.

<sup>١</sup> المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان، تاريخ ١٠ كانون الأول ١٩٤٨.

<sup>٢</sup> المواد ٤٨ و ٤٥ من الاتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل، المصادق عليها في لبنان بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.

<sup>٣</sup> المواد ٥٥٤ وما يليها من قانون العقوبات اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠، صادر تاريخ ١/٣/١٩٤٣.

### فقرة رابعة: الحق في فسخ عقد الخدمة المنزلية

نصت المادة ٦٥٤ م.ع. على حق كل من فريقي العقد، بفسخ عقد العمل، إذا لم يقيم الفريق الآخر بما يجب عليه، وكما أجازت المادة نفسها أن يحكم القاضي بالفسخ، بناء على طلب أحد الفريقين لأسباب أخرى هامة. ونصت المادة ٢٤٨ م.ع ما حرفيته: "إن الفريق الذي يفسخ العقد، يستهدف لإداء العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ، أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون والعقد".

#### أولاً: الفسخ اثناء مدة التجربة:

بموجب المادة ٦٥٣ م.ع. إذا التزم الاجير بالعمل لدى رب العمل، تعتبر مدة الخمسة عشر يوماً الأولى، كجزء من تجربة، ويحق لكل من الفريقين أن يلغي العقد إذا شاء من غير أن يدفع أي تعويض. وإنما يجب أداء الأجر المستحق للأجير وإبلاغه بالصرف من الخدمة، قبل الفسخ بيومين، وذلك كله ما لم يكن عرف المحل أو الاتفاق يقضي بغير ما تقدم.

#### ثانياً: فسخ العقد عند مرض الاجير او بدون سبب مشروع من الاجير:

نصت المادة ٦٥٥ م.ع. على حق رب العمل، بفسخ عقد العمل عند مرض الأجير، أو جرح يصيبه فيمنعه من القيام بواجباته على وجه مرضٍ بعد أن يدفع إليه ما استحقه من مدة خدمته.

بالمقابل إن المسؤولية تترتب على الأجير سناً للمادة ٦٥٦ م.ع في المقطع الثالث منها، إذا كان فسخ هذا العقد صادراً عنه، بدون سبب مشروع ولم يراع المهلة المنصوص عليها أنفاً، ويلزم بالتالي أن يدفع قيمة الضرر، الذي لحق برب العمل.

#### ثالثاً: فسخ العقد بدون مخالفة أو خطأ من الأجير:

بموجب أحكام المادة ٦٥٦ م.ع. إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل، ولم يكن الأجير قد خالف أي موجب في العقد ولم يرتكب أي خطأ، يستحق عندها للأجير تعويض راتب أو أجره شهر واحد عن كل سنة بدءاً من الخمس سنوات الأولى وراتب أو أجره نصف شهر، عن كل سنة بدءاً من السنين الباقية والراتب أو المعاش الذي يتخذ أساساً لهذا التعويض، هو آخر راتب أو أجره كان يتقاضاها الأجير حين فسخ العقد. وإذا لم يراع رب العمل المهلة المنصوص عليها في المادة السابقة، يلزمه أن يدفع للأجير تعويضاً آخر يساوي

راتب أو أجرة المهلة الواجب مرورها أو المدة الباقية من المهلة وكل تنازل سابق عن حق التعويض يكون باطلاً لا يعتد به.

كما يتفق شراح القانون أن المادة ١٢٤ موجبات وعقود، كرسّت نظرية التعسف في استعمال الحق، عندما نصت على ما حرفيته: "يلزم أيضاً بالتعويض من يضر الغير بتجاوزه، في أثناء استعمال حقه حدود حسن النية، أو الغرض الذي من أجله منح هذا الحق".

#### رابعاً: مسؤولية رب العمل الجديد:

غالباً ما يفسخ العقد بين رب العمل والأجير الأجنبي، الذي قد يلجأ للعمل لدى رب عمل جديد وقد جاءت المادة ٦٥٦ م.ع، لتحديد المسؤولية عند فسخ العقد، بطريقة مخالفة للأصول، كما ورفع المسؤولية عن رب العمل الجديد في بعض الحالات الأخرى، عند توفر الشروط المطلوبة في متن هذه المادة حيث نصت على ما حرفيته:

".... وإذا تعاقد أحد الأجراء على القيام مجدداً، بعد فسخ عقد العمل الأول، خلافاً للأصول فإن ربّ العمل الجديد يكون مسؤولاً بوجه التضامن عن الضرر الذي لحق برب العمل الأول، وذلك في الحالتين الآتيتين:

- ١- إذا استخدم عاملاً كان عالمياً بأنه مرتبط بعقد عمل.
- ٢- إذا استمرّ على تشغيل عامل بعد علمه إن هذا العامل ما زال مرتبطاً مع ربّ عمل آخر بعقد عمل، وفي هذه الحالة الثانية ترتفع التبعية عن رب العمل الثاني، إذا تبين عند علمه بوجود عقد الاستخدام الذي فسّخه الأجير خلافاً للأصول، أن هذا العقد قد انتهى حكماً بحلول أجله إذا كان من العقود المنظمة لمدة معينة، أو بانتهاء المهلة إذا كان من العقود المنظمة لمدة غير معينة، وإذا كانت مضت مدة ١٥ يوماً، على فسخ العقد المشار إليه".

وقد قضي في هذا المجال ان الخدم في البيوت يستطيعوا الاستفادة من المادة "٢٣" من اتفاقية العمل العربية رقم ١ المبرمة من لبنان بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ بموجب القانون رقم ١٨٣/٢٠٠٠، التي شملت حمايتها جميع

---

<sup>١</sup> المادة "٢٣" من اتفاقية العمل العربية رقم (١) المبرمة من لبنان بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ بموجب القانون رقم ١٨٣، الجريدة الرسمية، العدد ٥، تاريخ ٨/٦/٢٠٠٠.

الاجراء، بحيث اجازت إبرام عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، وجاءت تضيف بأنه إذا كان العقد محدد المدة، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدته يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

وبالتالي، جاءت المادة "٢٣" من اتفاقية العمل العربية، لتعدّل نص المادة ٥٨.ع. والمادة ٦٥١ م.ع، ولم تنص على مهلة معينة ينبغي سريانها، ومهما كانت مدة العقد، واعتباره مجدداً لمدة غير محددة، عند استمرار الطرفين في تنفيذه بعد مدته<sup>١</sup>.

#### خامساً: الكف عن مشروع العمل والتغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية:

إن رب العمل يظل مسؤولاً تجاه الأجير عن كافة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، بالرغم من الكفّ عن مشروع، وتوقفه عن العمل، إلا لسبب القوة القاهرة، حيث نصت المادة ٦٥٦ م.ع. المقطع الأخير على ما يلي: "... إن الكفّ عن المشروع لا يجعل ربّ العمل في حلّ من احترام موجباته، ما لم تكن هناك قوة القاهرة".

كذلك الأمر إن كافة الموجبات تنتقل إلى رب العمل الجديد عند حصول أي تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية حيث ورد في الجزء الأخير من المقطع الأخير من المادة ٦٥٦ ما حرفيته:

"... أما إذا طرأ تغيير في حالة ربّ العمل، من الوجهة القانونية خصوصاً إذا كان بسبب إرث أو بيع أو إدغام في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين ربّ العمل الجديد ومستخدمي المؤسسة".

ان الغرض الرئيسي من وراء ذلك حماية مصلحة الأجراء عن طريق تأمين استمرارية عملهم أي ديمومة مصدر رزقهم (La pérennité de l'emploi) في المؤسسة ذاتها، رغم الطوارئ أو الأحداث التي قد تطرأ بالنسبة لأصحابها أو بالنسبة لها بالذات: وفاة، بيع، إدغام، تغيير الطبيعة القانونية إلخ...

وعلى هذا الأساس اعتبرت التشريعات العمالية الحديثة ومنها التشريع اللبناني تأكيداً للقاعدة الاجتماعية المشار إليها أعلاه، أن العبرة في علاقات العمل تكون في المؤسسة نفسها وليس في شخصية أصحابها<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، بيروت، ١٩٩٧، ص ٢٩٢.

<sup>٢</sup> -Andre Brun et Henri Galland, Droit du travail, 2eme éd, Paris, Sirey, 1978, p.258 ;

### فقرة خامسة: الحق بالحد الأدنى للأجور وفقاً للاتفاقيات الدولية والعربية

يأتي الخدم في البيوت للعمل في لبنان من الدول الفقيرة نسبياً، هرباً من تدني الأجور في بلادهم، وذلك لسد احتياجاتهم واحتياجات عائلاتهم ومقتضيات الحياة المعيشية الخانقة، أملين الحصول على مستوى اجتماعي أفضل، يليق بإنسان يبذل جهده ووقته في سبيل عمل شريف.

يلتزم لبنان بالاتفاقيات الدولية والعربية الموقعة والتشريعات الوطنية، والمساواة بالأجر بحده الأدنى عند تحقق العمل مهما كان نوعه، ضمن الأصول المفروضة في القانون ودون تمييز بين فئات العمال، وإعطاء الحقوق المتوجبة للأجراء وأرباب العمل على قدم المساواة. فمن بين هذه الاتفاقيات نذكر:

#### أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على حق كل أجير بتقاضي أجراً عادلاً، دون تمييز، ويكفل العيش بكرامة، حيث يعتمد في كل دولة منضمة إليه، وتعتبر احكامه ملزمة التطبيق والاحترام.

ومن أهم ما ورد في الإعلان المادتان ٢٣ و ٢٥، اللتان تؤكدان المساواة في الأجر، وتأمين العيش اللائق والظروف الاجتماعية المناسبة للأجير ولعائلته، والحق بتقاضي أجر عادل، يؤمن له الرفاهية، ويبعد عنه المرض، في حالات العمل والبطالة.

المادة ٢٣:

٢- " لكل فرد دون أي تمييز، الحق في أجر متساو للعمل.

٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

المادة ٢٥:

---

-René Drouillat et Georges Aragon, Code de travail, Librairie du Recueil Sirey, France, Art 23 N 29, 1950 ;

-مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٠٤ تاريخ ١٥/٦/١٩٩٣، دعوى سعد/المديرية العامة للنفط، العدل ١٩٩٤، عدد ١، ص ٢٤٤.



" لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته".

### ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

ذكر العهد الدولي، على وجوب أن تعترف الدول الأطراف، لكل شخص في تقاضي أجر منصف ومتكافئ دون تمييز.

المادة ٧:

" تعترف الدول الأطراف في العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ. مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

1. أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز (...).٢.
2. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد".

### ثالثاً: اتفاقية العمل العربية:

نظمت اتفاقية العمل العربية، رقم ١٥، تحديد وحماية الأجر، المبرمة من لبنان بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ بموجب القانون رقم ١٨٣، حيث عملت على تعريف الأجر، وعيّنت أحكاماً لحماية الأجور والأجراء، وتأمين الاستفادة من الحد الأدنى للأجور، وحرية التصرف به وتطبيق أحكامها على جميع فئات الاجراء دون تمييز، واعطائهم امتيازات، لتحسين مستحقاتهم، من اي اقتطاع أو حجز من قبل أرباب العمل والغير، وأهم ما ورد في هذه المواد:

المادة ٧:

" يستحق العامل أجره كاملاً حتى وإن لم يؤد عملاً لأسباب خارجة عن إرادته على ان تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب".

المادة ٨:

" تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة للعامل الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة (على الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل)".

المادة ٩:

" يحظر على صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء".

المادة ١٧:

" يجوز أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية".

استناداً لأحكام هذه الاتفاقية يستطيع الخدم في البيوت الاستفادة من أحكامها والمطالبة بتطبيقها على أوضاعهم، بشأن عدم التمييز في الأجور، وتقرير استفادتهم من الحد الأدنى للأجور دون تمييز، وغيرها من الحقوق، وفقاً للمواد المنوه عنها<sup>١</sup>.

### **المطلب الثالث: شرط عدم مخالفة عقد الخدمة المنزلية للنظام العام والاحكام والقوانين الإلزامية**

يقوم النظام القانوني للعقد، على احترام مشيئة الأطراف في تنظيم علاقتهم القانونية كما يشاؤون، وعلى مبدأ حرية التعاقد، شرط ان لا يخالفوا مقتضى النظام العام والآداب العامة، والاحكام القانونية التي لها صفة الزامية، على ما نصت عليه المادة ١٦٦ م.ع.

وبالتالي، فان العقود المنظمة بين ارباب العمل والخدم في بيوت الافراد تخضع لمبدأ حرية التعاقد شرط عدم مخالفة مقتضيات النظام العام والاحكام الإلزامية...وفقاً لما ورد في المادة ١٦٦ م.ع. وان كل شرط في العقد مخالف لهذه الاحكام، يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لارتباطه الوثيق بالنظام العام.

ولقد نصت المادة ١٩٢ م.ع.، على بطلان كل عقد يوجب امراً لا يبيحه القانون، وعلى عدم جواز ان تدخل الحقوق غير القابلة للتجار في مجال التعاقد، ولا تصح ان تكون موضوعاً للموجب.

<sup>١</sup> اديب زخور، الوضع القانوني للأجراء-الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي، المرجع السابق، ص ٢٣٤.

وبالتالي ان الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، ومن ضمنها حقوق الاجراء بكل فئاتهم المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين، والاتفاقات التي وقع عليها لبنان، التي أضحت جميعها من القوانين الملزمة للأطراف، وواجبة التطبيق في المحاكم، وهي من الحقوق، غير القابلة لا للمساومة عليها ولا للمتاجرة بها<sup>1</sup>.

وإن كل تعاقد على حرمان الأجير أيا من هذه الحقوق الأساسية تعتبر باطلة، ويؤدي إلى بطلان العقد برمته. كما أن الحقوق والحريات الأساسية المذكورة أعلاه، تتمتع بحماية الدستور ولا سيما بمقدمته، والتي يستفيد منها الأجير الأجنبي بمن فيهم الخدم في بيوت الافراد.

ومن بين الآراء الفقهية التي تؤكد ما سبق ان اثرناه ما ورد في كتاب الاستاذين خليل ورمزي جريج اذ أشاروا: " وإذا لم يكن في القانون نص خاص يمنع التعاقد، فذلك لا يحول دون الأخذ بحكم البطلان، متى كان الغرض من التعهد، يتنافى مع مقتضيات النظام العام، بخروجه على قواعد القانون العام، سواء وردت في الدستور أم في القوانين الادارية أم في القوانين المدنية التي تعالج أموراً متصلة بالمصلحة العامة من سياسية واجتماعية واقتصادية.

ويقوم تقدير النظام العام على معيار مرن يتأثر بعامل الزمان والمكان وبمجموعة المبادئ الدستورية وسياسة التشريع وفلسفة القانون. ولهذا استبعد القانون الالمانى فكرة وضع نص خاص لتحديد معياره، تاركاً هذا الأمر الى العرف والآداب"<sup>2</sup>.

فمفهوم النظام العام واسع ومرن. وقد اعتبرت محكمة التمييز اللبنانية، أن النظام العام يتكون من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع اللبناني، ويحميها القانون ومنها كما بينا الحقوق والحريات الأساسية

---

<sup>1</sup>Jean GIQUEL, Droit constitutionnel et institutions politiques, 16eme édition, LGDJ, 2023, p.85 ;

François RIGAUX, La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalités, Bruylant, L.G.D.J.,1991, p.729 et 732.

<sup>2</sup> خليل جريج ورمزي جريج، النظرية العامة للموجبات والعقود، الجزء الثاني، منشورات صادر الحقوقية، ٢٠٠٠، ص ٢٦٥.

للإنسان غير القابلة لا للمتاجرة أو المساومة أو التنازل عنها وتخضع لحماية الدستور والتشريعات العالمية والعربية<sup>١</sup>.

---

<sup>١</sup> مصطفى العوجي، القانون المدني، العقد، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، الجزء الأول، ١٩٩٥، ص ٣٩٩ وما يليها.

## الفصل الثاني: المشكلات العملية للعمال المنزليين

أظهر مسح اجري من قبل منظمة Human rights watch في لبنان أنّ ٦٨ بالمائة من عاملات المنازل المهاجرات في لبنان تعرّضن على الأقل مرة واحدة للتحرش أو العنف الجنسي خلال عملهن أو إقامتهنّ في لبنان. وقالت ٢٥ بالمائة فقط منهنّ إنهنّ تمكن من الإفصاح لأحد عما عانينه. ومعظم حالات الإفصاح انتهت من دون التوصل إلى حل يمكنهن من تأمين الحماية.

وتتعرّض العاملات للتحرش والعنف الجنسي بين جدران المنازل وفي وسائل النقل العام، وفي الأزقة وفي مداخل الأبنية كما في المحال التجارية ويوحي ارتفاع نسبة اللواتي تعرضن للتحرش والعنف الجنسي من العاملات المهاجرات، أن هناك استسهال من قبل المرتكبين كيف لا وثمة منظومة اجتماعية وقانونية تكرس غياب الحماية القانونية للعاملة تبدأ بنظام الكفالة العرفي الذي يعرّض حريات العاملة وحقوقها عبر ربط إقامتها برضوخها لشروط صاحب العمل، وتمر باستثنائها من حماية قانون العمل وصولاً إلى القضاء الذي يعد أداة إضافية لتعزيز نظام الكفالة ومعه امتياز أصحاب العمل<sup>١</sup>.

وبما ان العمال والعاملات في الخدمة المنزلية هم فئة عمالية مستضعفة تعاني من شبه غياب للسقف القانوني الذي يحميهم، ما يحتم ضرورة تعزيز حقوقها كوسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية. ومن أهم دواعي تقنين العمالة المنزلية هو تقليل فرص تعرضهم لخطر الاستغلال والوقوع في براثن المتاجرين بالبشر. ويترتب على ما سلف أهمية المعالجة القانونية لمشكلة العمالة المنزلية، مع وضع الأحكام القانونية الملائمة لطبيعة هذه الفئة وخصوصية أعمالها بالنص على ضوابط ومعايير تنظيم الأجور، وساعات العمل والإجازات، فضلاً عن وضع آليات الحماية والتأمين الاجتماعي اللازمة لهم، هذا إلى جانب تقرير وسائل التعرف المبكر للتعرف على ضحايا الاستغلال من العمال والعاملات المنزليات ومن أهم المسائل التي يجب أن يشملها التشريع المرتقب أيضاً تنظيم عمل مكاتب استقدام خدم المنازل وتعزيز الرقابة عليها. ومن الأمور الهامة التي يجب ذكرها في هذا المقام أن المواثيق الدولية السارية تطالب الدول بأن تتيح لكل فرد أو مجموعة من ضحايا انتهاكات الحق في العمل إمكانية اللجوء على الصعيد الوطني إلى سبل انتصاف فعالة قضائية أو غير قضائية ملائمة. ويجب أن تؤدي نقابات العمال ولجان حقوق الإنسان دوراً هاماً على الصعيد الوطني

<sup>١</sup> لور أيوب، ٦٨٪ من العاملات المهاجرات في لبنان تعرضن للعنف الجنسي و٢٥٪ فقط اخبرن أحدا عن ذلك،

[www.legal-agenda.com](http://www.legal-agenda.com)، ٩/١٠/٢٠٢٢.

للدفاع عن الحق في العمل. ويحق لكافة ضحايا تلك الانتهاكات الحصول على تعويض ملائم قد يكون في شكل رد الوضع الى ما كان عليه<sup>١</sup>.

إيذاء تعرض العمال والعاملات في بيوت الافراد للعديد من المشاكل العملية التي جرى توثيقها من قبل المنظمات الحقوقية الوطنية والدولية، سوف نستعرض في هذا الفصل المشاكل المهنية للعمال المنزلية (المبحث الأول) ومن ثم نتطرق الى الجزاءات المتعلقة بالعمل الجبري (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: المشاكل المهنية للعمال المنزلية

وفقاً لأحدث التقديرات العالمية والإقليمية التي نشرتها منظمة العمل الدولية، هناك ما لا يقل عن 52,6 مليون امرأة ورجل تفوق أعمارهم سن ١٥ عاماً، يؤدون عملهم الرئيسي كعمال منزليين. ويمثل هذا الرقم حوالي 3,6 في المائة من العمالة باجر في العالم. وتشكل النساء الغالبية العظمى من العمال المنزليين 43,6 مليون عاملة أي نحو ٨٣ في المائة من المجموع. ويعتبر العمل المنزلي مصدراً هاماً لعمالة بأجر بالنسبة للنساء<sup>٢</sup>.

في لبنان، فقد ازداد عدد العاملات والعمال المنزليين بدءاً من العام ١٩٩٣ وقد ساعد على ذلك إنشاء مكاتب الاستقدام حيث رخصت وزارة العمل بإنشائها وفق شروط خاصة، تقضي بالسماح باستقدام العاملات المنزليات الإناث (حصراً)، وبوضع كفالة مصرفية، وفرضت عليهم شروطاً تنظيمية، تفرض عليهم التقيد بالأنظمة والقوانين والقرارات التنظيمية الصادرة عن وزارة العمل وتمنع عليهم بعض الممارسات التي يمكن أن تؤدي إلى الاستغلال والاتجار بالبشر، كما فرضت على صاحب العمل اللبناني الذي يطلب استقدام العاملة المنزلية أن يؤمن الملابس، والغذاء والدواء، والعناية الطبية، والمكان المناسب لنوم واستراحة العاملة، ودفع البديل الشهري عند نهاية كل شهر، وتقديم المساعدة اللازمة لتحويل رواتبها إلى الخارج عند الطلب، وإعطاءها فترات كافية للراحة، وعدم إساءة معاملتها أو التعرض لها بالضرب تحت طائلة المعاقبة

---

<sup>١</sup>سارة ونسا، مشروع قانون جديد لتنظيم العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية: نحو قوينة نظام الكفالة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٨/٦/٤.

<sup>٢</sup>منظمة العمل الدولية، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١٢، ص ١.

القضائية<sup>١</sup>. كما فرضت المادة ١٤ من القرار رقم ١٦٨ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية انه على مكتب الاستقدام متابعة وضع العاملات المنزليات اللواتي يستقدمهن ويتأكد من عدم إساءة معاملتهن وحصولهن على كافة حقوقهن وإبلاغ وزارة العمل عن الحالات التي تستوجب تقديم شكوى<sup>٢</sup>.

أغلبية العاملات في لبنان يتعرضون لانتهاكات نذكرها على سبيل المثال وتطال سداد الاجور او الامتناع عن تسديدها والحرمان من الحصول على راحة اسبوعية ومصادرة جواز السفر، وتقييد حرية التنقل، والتحرش الجنسي والتطبيق التعسفي لقانون الهجرة الوافدة والاستغلال الشفهي والجسدي ساهمت هذه الظروف في ارتفاع معدلات الانتحار وسط العمال المنزليين وكل ذلك الانتهاكات تدعمها البنية القانونية الهشة والسياسات الادارية والممارسات التي ترعى عمل العمال المهاجرين في لبنان.

انطلاقاً من جملة المشاكل المهنية التي يتعرض لها العمال المنزليين سوف نأتي على تفصيل الأبرز منها كمظاهر التحرش بالعاملات المنزليات (المطلب الأول)، الحرمان من الحرية النقابية محليا ودوليا (المطلب الثاني)، التغطية الصحية للعمال المنزليين (المطلب الثالث).

### **المطلب الأول: مظاهر التحرش بالعاملات المنزليات**

من أبرز المشاكل المهنية التي تتعرض لها العاملات في الخدمة المنزلية وأكثرها خطورة على كرامتها وحياتها، هو موضوع التحرش النفسي والجسدي، خصوصاً ان تقرير منظمة Human rights watch يشير الى أنّ ٦٨ بالمائة من عاملات المنازل المهاجرات في لبنان تعرّضن على الأقل مرة واحدة للتحرش أو العنف الجنسي خلال عملهن أو إقامتهن في لبنان. لذا يهمننا في هذه الفقرة تبيان التشريعات الوطنية (فقرة أولى) والتشريعات الدولية (فقرة ثانية) التي تصدت لهذا الموضوع.

#### **فقرة أولى: جرم التحرش في التشريع الوطني**

لما كان الدستور اللبناني قد نص في مقدمته على التزام لبنان بالمواثيق الدولية والاعلان العالمي لحقوق الانسان.

<sup>١</sup> المادة ١٣ من القرار رقم ١٦٨، المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، تاريخ ٢٧/١١/٢٠١٥.

<sup>٢</sup> عامر المصري، العمال المنزليين في لبنان الحاجة الى تشريع خاص ينظم عملهم ويحمي حقوقهم، [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)، ٢٤/٤/٢٠٢١، ص ٢ و٣.

ولما كان الاعلان العالمي لحقوق الانسان قد نص في المادة الثالثة منه على حق كل فرد في الحياة والحرية وفى الامان على شخصه. كما نص على عدم جواز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة ولا لحملات تمس شرفه وسمعته، وعلى حق كل شخص في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات. ولما كان التحرش الجنسي يتعارض مع احكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1964. ولما كان العنف بأشكاله المختلفة، سواء النفسي أو الجسدي، ينال من شرف الانسان وكرامته، ولما كان التحرش الجنسي، لفظيا او جسديا يعد شكل من أشكال العنف .

على ضوء تلك الأسباب صدر عن المجلس النيابي عام ٢٠٢٢ قانون يرمي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه، الذي عرّف في مادته الأولى: "التحرش الجنسي هو أي سلوك سيء متكرر خارج عن المؤلف، غير مرغوب فيه من الضحية، ذي مدلول جنسي يشكل انتهاكاً للجسد أو للخصوصية أو للمشاعر يقع على الضحية في أي مكان وجدت، عبر اقوال او أفعال او إشارات أو إحياءات أو تلميحات جنسية أو إباحية وبأي وسيلة تم التحرش بما في ذلك الوسائل الالكترونية.

يعتبر أيضا تحرشاً جنسياً كل فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي او المعنوي او المادي او العنصري يهدف فعليا للحصول على منفعة ذات طبيعة يستفيد منها الفاعل أو الغير".

وينص القانون المذكور أعلاه في مادته الثانية: أ- يعاقب كل من أقدم على ارتكاب جريمة التحرش الجنسي بالحبس من شهر حتى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة اضعاف وعشرة اضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين .ب- يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين 1- :إذا كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو عالقة العمل...".

كما يشير في المادة ٣ منه: "تتوقف الملاحقة على شكوى المتضرر باستثناء الحالات التالية: ٥- إذا ارتكب الجرم من قبل من لديه سلطة مادية أو معنوية أو وظيفية.

عند الاستماع الى الضحية، يجب مراعاة حالتها النفسية واتخاذ جميع الإجراءات اللازمة من أجل ضمان حمايتها وحماية الشهود، وذلك في جميع مراحل التحقيق الأولي والابتدائي والمحاكمة".



وفي نفس السياق تنص المادة ٤ من ذات القانون انه يحظر التمييز او المساس بالحقوق المكرسة قانونا للضحية التي رفضت الخضوع لأفعال التحرش<sup>١</sup>.

لكن ان الجوانب السلبية لهذا القانون بحسب مقال منظمة human rights watch تكمن بان القانون تجاهل التدابير الوقائية واصلاحات قانون العمل والرصد وسبل الانتصاف المدني فضلا عن عبء الاثبات الملقى على عاتق العاملة في المنزل، اذ كان ينبغي تحديد إجراءات حماية واقعية للعاملة. كيف ستستمر في الذهاب إلى عملها إذا كنت قد تقدمت بشكوى جنائية ضدّ صاحب العمل؟ تستغرق المحاكم ثلاثة إلى أربعة أعوام، قد تحصل على تعويض بعدها، لكن على الأرجح تكون قد خسرت وظيفتها<sup>٢</sup>.

### فقرة ثانية: جرم التحرش في التشريع المقارن

في ٢٠١٩/٦/١٠ انعقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف وأقر اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم ١٩٠، التي عرفت في مادتها الأولى: "أ- يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

ب- يعني مصطلح "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" العنف والتحرش الموجهين ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذين يمسان على نحو غير متناسب أشخاصا ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي"<sup>٣</sup>.

وحرصت الاتفاقية المذكورة في مادتها الرابعة انه على دول المصدقة على الاتفاقية تحقيق المبادئ التالية:

#### ١- حظر قانوني للعنف والتحرش؛

<sup>١</sup> المادة ١ و ٢ و ٣ و ٤ من قانون رقم ٢٠٥، الرامي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه، تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ١، تاريخ ٢٠٢١/١/٧.

<sup>٢</sup> Human rights watch ، قانون تجريم التحرش الجنسي تنقصه تدابير حماية رئيسية، منشور على [www.hrw.org](http://www.hrw.org)، تاريخ ٨ اذار ٢٠٢١.

<sup>٣</sup> المادة ٤ من اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم ١٩٠، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، جنيف تاريخ ٢٠١٩/٦/١٠.

- ٢- ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛
- ٣- اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتهما؛
- ٤- إرساء آليات لإنفاذ والرصد أو تعزيزها؛
- ٥- ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
- ٦- النص على عقوبات؛
- ٧- وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستثارة الوعي، بئسق ميسرة حسب مقتضى الحال؛
- ٨- ضمان وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال هيئات تفتيش العمل أو غيرها من الهيئات المختصة .

وتتص المادة ٢٢٢-٣٣ من قانون العقوبات الفرنسي الجديد وفي نفس المعنى المادة ١١٥٣ من قانون العمل الفرنسي:

I- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الحرمان من الحرية النقابية

إنّ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية مبدآن أساسيان من مبادئ منظمة العمل الدولية. ويعني العمال المنزليون، في كافة أرجاء العالم، وضعهم كمستخدمين ويطالبون بهذه الحقوق الأساسية من خلال

<sup>1</sup>- Article 222-33 du code pénal français, numéro ٦٨٣/٩٢, [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com), 22/6/1992.

-Article 1153 du code du travail français, modifié par loi n2012-954 du 6 aout 2012-art.7, [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com) .

التنظيم الجماعي بهدف تحسين ظروف عملهم والحصول على الاحترام الذي يستحقونه. ولطالما اعترفت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بأنّ هذين المبدأين ينطبقان أيضاً على العاملين في الخدمة المنزلية، غير أن هذه الفئة من العمال لا تزال تفتقر، في معظم أجزاء العالم، إلى السقف القانوني الذي يؤمن لها الحد الأدنى من الحماية.

### فقرة أولى: الحرية النقابية

على المستوى الداخلي، ان الخدم في بيوت الافراد مستثنين من الخضوع لقانون العمل اللبناني إذن هم أيضاً لا يستفيدون من كافة احكام هذا القانون ومن بينها الحق في تأسيس أو الانضمام الى نقابات عمالية، فاقترعت المطالبة بحقوق العمال والعاملات بالخدمة المنزلية على منظمات المجتمع المدني غير الحكومية بالإضافة الى الدور الذي تلعبه سفارات العاملات الاجنبيات علّها تفلح في الضغط بغية تأمين البعض من حقوق العاملات، بغياب أي تشريع او قرار او تعميم حكومي يعطي الحق لهذه الفئة من العمال بتكوين نقابة او تنظيم اجتماعي للدافع عن حقوقهم.

أما على الصعيد الدولي، تنص المادة ٢ من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ١٩٤٨ رقم ٨٧: "للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يخترونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون ان يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام الى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق". وبالمثل، تتوخى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ رقم ٩٨ ضمان تمتع العمال بالحماية الكافية من التدخل فيما يتعلق بتكوين منظماتهم التمثيلية أو تسييرها أو إدارتها.

فُسِرَت تلك الاتفاقيات في مناسبات متكررة على أنها تقتضي توسيع نطاق أحكام الحرية النقابية في التشريعات، بما في ذلك حق التنظيم، بحيث تشمل العمال المنزليين<sup>١</sup>.

فلقد تحقق تقدم كبير في التشريعات في هذا المجال، ويعترف اليوم عدد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بحق العمال المنزليين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وفي جمهورية كوريا، على سبيل المثال، تشمل المادة ٣٣ من الدستور معايير العمل الأساسية، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والإجراءات الجماعية، وقد تم تسجيل اتحاد للعمال المنزليين في إطار القانون التنفيذي، أي قانون تعديل علاقات العمل ونقابات العمال بتاريخ ٢٧ آذار/ مارس ١٩٩٧. وفي أيرلندا، يذكر القسم ١٢-٥ من

<sup>١</sup>تقرير مؤتمر العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، الدورة ٩٩، التقرير الرابع، جنيف، ٢٠١٠.

مدونة الممارسات أصحاب العمل أنه، تماشياً مع القانون الإيرلندي، لا يمكن لصاحب عمل أن يقيد حق المستخدم في الانتساب إلى نقابة عمال تماشياً مع الحق الدستوري العائد له؛ ويعاد تأكيد الحق في الانتساب إلى نقابة عمال في القسم ٢-١ من مدونة الممارسات نفسها. وفي سويسرا (جنيف)، تؤكد المادة ١١ من العقد النموذجي أن العمال المنتسبين إلى نقابات أو العمال الذين يدافعون عن حقوقهم لا يجوز أن يتعرضوا للتمييز أو التسريح بسبب ذلك .

### **فقرة ثانية: الحق في المفاوضات الجماعية**

في مجال المفاوضات الجماعية، يكمن التحدي الأكبر في معرفة طريقة إنفاذ الحقوق للعمال المنزليين الذين يعيشون في عزلة نسبية في منازل خاصة. ولقد تمت مناقشة الوضع في تايلند والولايات المتحدة. ففي أستراليا، تشمل تشريعات العلاقات الصناعية على صعيد الولايات، ضمناً العاملين في الخدمة المنزلية في العديد من الاختصاصات القضائية، لكنها لا تعالج طريقة تنفيذ هذا الحق. وفي تايلند، تقضي المادة ٨٨ من قانون علاقات العمل أن يكون العمال من الجنسية التايلندية ليحق لهم الانضمام إلى نقابة<sup>١</sup>.

وتتطلب الاستجابة لهذا التحدي نوعاً من الابتكار. فالدول التي نجحت في الاعتراف بالحرية النقابية للعاملين في الخدمة المنزلية وبحقهم في المفاوضات الجماعية لم تتوقف عند مجرد الاعتراف بحق التنظيم فحسب، بل وضعت آليات تمكّن العمال المستضعفين، مثل العمال المنزليين، من أن يمارسوا تلك الحقوق فعلياً.

والنماذج التي عرفت النجاح على وجه الخصوص حتى الآن سمحت لجمعيات العمال وجمعيات أصحاب العمل بالمفاوضة جماعياً ووسّعت نطاق الاتفاقات الناجمة عنها لتشمل العاملين في الخدمة المنزلية في مختلف الأراضي المشمولة. وهذا هو النهج المتبع في فرنسا وإيطاليا وبلجيكا. والجانب الهام في هيكلية علاقات العمل في هذه البلدان هو وجود منظمات أصحاب عمل قادرة على التفاوض، وبالتالي على موازنة النقابات التي تتصرف بالنيابة عن العمال المنزليين<sup>٢</sup>.

---

<sup>١</sup> L. Delp and K. Quan, "Homecare worker organizing in California; Analysis of a successful strategy" in Labour studies journal, 1, No27. VOL, 2002, p.23.

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف ٢٠١٠، ص ١٧٠.

ويظهر مثال من الولايات المتحدة العلاقة القائمة بين جهود التنظيم وتشريعات التنفيذ. وبدأت عملية التنظيم بين عامي ١٩٨٧ و ١٩٩٣ وأصدرت القرارات بين عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٧ وتم توقيع عقود نقابية بين عامي ١٩٩٧ و ٢٠٠٠. وتتفاوت معدلات الأجور بشكل كبير غير أنها تبقى منخفضة نسبياً على ما ذكر. لكن جهود التنظيم لقيت استحساناً لأنها عالجت المسائل المعقدة بشكل ابتكاري واستراتيجي، ويُنظر إليها باعتبارها نموذجاً لتنظيم عمال الرعاية الآخرين، بمن فيهم العاملون في مجال رعاية الأطفال.

ففي الهند مثلاً، أنشئت تعاونية Niketan Nirmala منذ عشر سنوات على يد نساء متحدرات من القبائل، يعملن بدوام كامل في العمل المنزلي ويعشن في منزل أصحاب العمل. وتنظم هذه التعاونية الفتيات والنساء للدفاع عن حقوقهن<sup>١</sup>.

### **فقرة ثالثة: دور منظمة العمل الدولية في تأمين التنظيم الجماعي للعمال المنزليين**

كان لابد من بذل الجهود لتسهيل التنظيم الجماعي للعاملين في الخدمة المنزلية من أجل تحسين وضع هذه الشريحة من القوى العاملة. وقد اتخذت منظمة العمل الدولية عدداً من المبادرات الرامية إلى تحقيق هذا الهدف، من خلال قيامها بالمساعي التي من شأنها حماية هؤلاء العمال<sup>٢</sup>.

ولقد كان النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية موجهاً نحو التأكيد من أن تكون المسائل المثيرة للقلق بالنسبة للعمال المنزليين مدرجة في برامج عمل منظمات العمال. ويشكل هذا البند أحد الاستنتاجات التي آل إليها إعلان مونتيفيديو المعتمد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٥ والذي تعهدت فيه نقابات العمال وجمعيات العاملين في الخدمة المنزلية المشاركة من الأرجنتين والبرازيل وبوليفيا وشيلي وكولومبيا وإكوادور وباراغواي وبيرو وجمهورية فنزويلا البوليفية وأوروغواي وإسبانيا، بإدراج موضوع العمل المنزلي في جدول أعمال الحريات النقابية الوطنية من أجل ضمان حقوق متساوية وظروف عمل أفضل لهؤلاء العمال.

وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم أيضاً في مجال إنشاء النقابات المخصصة للعمال المنزليين واستدامة عملها. وقد نجم عن ذلك عدد من المبادرات التي استهدفت مباشرةً العاملين في الخدمة المنزلية. في جمهورية تنزانيا المتحدة، مثلاً تعاونت نقابة العاملين في قطاع الحماية والفنادق والخدمة المنزلية والعمال في

<sup>1</sup>S. Madhok: "Trafficking women for domestic work", in Info change women (Pune, India), Apr. 2008.

<sup>2</sup> Jérôme Pansier, Droit du travail, Dalloz, 2003, p.38.

القطاعات ذات الصلة، مع الحكومة على إنشاء مجلس قطاعي معني بالحد الأدنى للأجور لصالح العمال المنزليين، وأطلقت حملات توعية لاستثارة الوعي بهذا العمل وإطلاع العاملين في الخدمة المنزلية على حقوقهم القانونية. وفي أمريكا اللاتينية، تعاونت منظمة العمل الدولية مع رابطة العاملين في خدمة المنازل في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، التي وضعت مجموعة واسعة من المبادرات التكميلية حول العمل المنزلي.

وسلّطت خبرة منظمة العمل الدولية الضوء على أهمية تبادل المعلومات والخبرات فيما بين نقابات العمال وبين هذه النقابات والمنظمات الأخرى. ونظمت حلقة عمل اقليمية في جنيف في شباط/ فبراير ٢٠٠٦ بيّنت النهج المشترك الذي تنتهجه النقابات إزاء العمل المنزلي، وشددت على دورها في ضمان الاعتراف بالعاملين في الخدمة المنزلية وحمايتهم ووضع آليات للمفاوضة الجماعية وإطلاق حملات توعية. ففي الفلبين، مثلاً أكد مشروع يهدف إلى تنظيم العاملين في الخدمة المنزلية الحاجة إلى إقامة روابط بين مجموعات العمال المنزليين المهاجرين ومجموعات العمال المنزليين المحليين، وبين نقابات العمال.

### **المطلب الثالث: التغطية الصحية للعمال المنزليين**

ان موضوع التغطية الصحية للعمل المنزليين يدفعنا الى مناقشة، استثناء الخدم في بيوت الافراد ومن في حكمهم من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني (فقرة أولى) ومن ثم إخضاع الخدم ومن في حكمهم لأحكام الضمان في ضوء قانون ١٩٧٥ (فقرة ثانية) وفي نفس المجال تبيان القرارات التنظيمية المتعلقة بالتأمين الصحي على لهذه الفئة من العمالة (فقرة ثالثة).

#### **فقرة أولى: استثناء الخدم في بيوت الافراد ومن في حكمهم من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني**

لم يشر قانون الضمان الاجتماعي صراحة الى استثناء الخدم في بيوت الافراد من احكامه. الا ان استبعادهم من احكام قانون الضمان الاجتماعي فهو ناتج بصورة غير مباشرة من نصي الفقرتين ١ و٣ من المادة ٩ بنصيهما القديم. فان الفقرة ١ من هذه المادة عرّفت الاجراء الخاضعين منذ بداية المرحلة الأولى بأنهم "الذين يعملون في مؤسسة غير زراعية". فكان من الطبيعي ان لا تشمل هذه الفقرة الاجراء العاملين في بيوت الافراد باعتبار ان علاقة العمل تنحصر في هذه الحالة بأرباب عملهم في مكان سكنهم، دون امتدادها الى مؤسساتهم الصناعية او التجارية كما يفهم من نص الفقرة ١ من المادة ٩. اما النص الثاني المؤيد لهذا الاستبعاد، فقد تضمنته الفقرة ٣ من المادة ٩ نفسها التي تتعلق بخضوع بعض الفئات للعناية

الطبية في حالتي المرض والامومة وطوارئ العمل والامراض المهنية. فقد اشارت هذه الفقرة الى خضوع الخدم في بيوت الافراد لهذه العناية عندما يصدر قانون خاص بهذا الصدد، ولما لم يصدر أي قانون خاص فان خضوعهم كان مستبعدا حتى تاريخ تعديل المادة برمتها بالقانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١١ نيسان ١٩٧٥.

إلا ان الالتباس والجدل قد وقع بشأن اخضاع من هم في حكم الخدم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك نظرا للتشابه القائم بين ظروف عمل هؤلاء وعمل الخدم، فان ادارة الصندوق اوضحت موقفها القاضي بوجوب خضوع هذه الفئة (من هم في حكم الخدم)، بصورة الزامية، منذ بداية المرحلة الأولى.

إن المذكرة الاعلامية رقم ١٠ تاريخ ١٩٦٦/٢/٢٣ الصادرة عن إدارة الضمان، اشارت الى ان هذا الموقف مبني على كون المادة ٩ فقرة ٣ من قانون الضمان استثنت فقط الخدم في بيوت الافراد، وازافت المذكرة بان الاستثناء هذا "لا يشمل سائقي السيارات الخاصة" لعدم انطباق صفة الخدم عليهم. ثم عادت ادارة الصندوق لتؤكد وجهة نظرها المؤيدة لخضوع من هم في حكم الخدم في المذكرة الاعلامية رقم ٥٢ تاريخ ١٩٦٧/٤/٢٤، حيث اعتبرت ان الجينياتي العامل لدى الافراد ليس هو بمثابة الخدم في بيوت الافراد، وبالتالي فانه يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، منذ بداية المرحلة الاولى. لم توضح هذه المذكرة النص الذي قادها الى اتخاذ هذا الموقف، كما فعلت ذلك مبررة خضوع سائقي السيارات الخاصة، استنادا الى المادة ٩ فقرة ٣ من قانون الضمان الاجتماعي. إلا أن اعتماد الادارة هذا الرأي، فيما يختص بخضوع هذه الفئة من العاملين لحساب الافراد، سواء اكان يستند الى الفقرة ٣ من المادة ٩ اعلاه أم لا، هو غير كاف باعتقادنا<sup>١</sup> ومخالف لنص الفقرة ١ من المادة ٩ المذكورة.

وذلك بسبب كون القانون اللبناني لا يميز بين الخدم ومن في حكمهم؛ فان استبعادهم الضمني من الخضوع<sup>٢</sup> ينتج عن حصر تطبيق القانون بالأجراء العاملين في مؤسسة، مما يحمل على الاعتقاد بان الفئتين مستثنين من هذا الخضوع، لانهما تعملان كلتاها في بيوت الافراد او في الاماكن الملحقة بها كالجينياتي وبواب المنزل الخاص. فتقرير الضمان خضوعها من قبل الادارة يخالف نص الفقرة ١ من المادة ٩ من قانون الضمان. وهكذا فان استبعاد خضوع الخدم في بيوت الافراد ومن هم في حكمهم معاً يستند لا الى الفقرة ٣ من المادة ٩ فقط، بل الى فقرتها ١. فالجينياتي الذي يعمل في حديقة تابعة للمنزل، وينحصر نشاطه فيها

<sup>١</sup> ناجي شوفاني، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، منشورات صادر الحقوقية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ١٩٨٧، ص ٢٠٤ وما يليها.

<sup>٢</sup> المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، فقرة ١ و٣ قبل تعديلها.

دون العمل في مصالح مخدومه التجارية او الصناعية، بشكل رئيسي، لا يعتبر اجيرا عاملا في مؤسسة وبالتالي لا يشملها نص الفقرة ١ أعلاه. وما ينطبق على الجنيناتي ينطبق أيضا على سائق السيارة الخاصة او بواب المنزل الخاص، عندما لا يكون مرتبطاً بمؤسسة او شركة يؤمن النقل لحسابها.

### **فقرة ثانية: إخضاع الخدم في بيوت الافراد ومن في حكمهم لأحكام الضمان في ضوء قانون ١٩٧٥**

كان للتعديل الذي تناول احكام المادة ٩ برمتها، بموجب القانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١١ نيسان ١٩٧٥، اهمية كبيرة على صعيد التوسع في دائرة الاشخاص المستفيدين سواء عن طريق توضيح وضع بعض فئات العاملين بالنص الصريح او عن طريق الغاء بعض الاحكام كما حدث بالنسبة للخدم في بيوت الافراد.

وبالفعل فإن التعديل كان له الأثر الواضح في موضوع خضوع الخدم في بيوت الأفراد. فقد ألغي كل نص كان يستبعد بصورة ضمنية هؤلاء من الخضوع منذ بداية المرحلة الأولى. فالصياغة الجديدة للفقرة اولا بند ١ الغت عبارة "مؤسسة" التي تضمنها النص القديم، وحددت الاجراء الخاضعين بالذين يعملون لحساب رب عمل وليس فقط الذين يعملون في "مؤسسة" كما كان في النص القديم. كما ألغى التعديل نص الفقرة ٣ من المادة التي كانت تشير الى الاستثناء الضمني للخدم في بيوت الافراد وهكذا فان موضوع خضوعهم مع من هم في حكمهم أصبح يطرح من جديد في ضوء الاحكام الجديدة.

فالفقرة اولا بند ١ مقطوع أ لم تعد تميز بالنسبة للأجراء الخاضعين بين عامل في مؤسسة أو لدى الأفراد. فقد ألغى كل نص كان يسمح بهذا التمييز وأصبح النص الجديد على الوجه التالي: يخضع لمجمل الفروع منذ بداية المرحلة الأولى: " أ- الاجراء اللبنانيون ... الذين يعملون لحساب رب عمل واحد او أكثر لبناني او أجنبي ...."، فتعبير يعملون لحساب رب عمل بدل يعملون في مؤسسة له دلالاته القانونية الواضحة، اذ برأينا أصبح خضوع العامل في بيوت الأفراد ينطبق عليه النص الجديد للمادة ٩، ولم يعد العمل المنزلي يجعل من يقوم به مستثنى ضمنا أو صراحة من الخضوع لمجمل فروع الضمان. وتتضح في ضوء هذا التعديل الجديد رغبة المشرع بالتوسع في امتداد الحماية الاجتماعية. وهذه الخطوة على صعيد الخدم ومن في حكمهم تعتبر تقدماً ملموساً، قياساً على قانون العمل التي تستثني احكامه هذه الفئة من الاجراء.

ونشير الى ان بدء تطبيق احكام قانون الضمان على الخدم ومن في حكمهم هو تاريخ نفاذ القانون رقم ٧٥/١٦ تاريخ ١١ نيسان ١٩٧٥ الذي وضعت بموجبه الاحكام الجديدة. اما تاريخ هذا النفاذ فهو

---

١ المادة ٩ فقرة اولا بند ١ مقطوع أ من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.



١٩٧٥/٥/٨ تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية. لذلك فان التصريح عن الخدم ومن في حكمهم أصبح إلزامياً ويتعرض من يغفل التصريح عن هؤلاء الى العقوبة المنصوص عليها في المادة ٨٠ من قانون الضمان الاجتماعي.

### **فقرة ثالثة: القرارات والتعاميم الصادرة عن وزارة العمل المتعلقة بالتأمين على الخدم في بيوت الافراد**

يصدر عن وزارة العمل تعاميم وقرارات مختلفة تلزم بإجراء بوليصة تأمين للخدم في بيوت الافراد في لبنان، وتنظيم شروطها، بحيث تأتي متوافقة مع المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦، المتعلق بقانون طوارئ العمل، ويساعد على تقادي الخلافات التي قد تنشأ عند حصول طارئ عمل، " وفاة أم إصابة "، وكذلك في حالة المرض، وتلتزم شركة التأمين بدفع هذه المبالغ إلى المتضرر، وإلى ورثته عند الوفاة، ولن نستعرض كافة التعاميم والقرارات لتعددتها وسرعة تغييرها وتجديدها.

بتاريخ ٣١ آب ١٩٩٨ صدر تعميم عن مدير عام وزارة العمل "رتيب صليباً"، وقضى بوجوب إجراء بوليصة تأمين للخدم في بيوت الافراد، كما بتاريخ ٨ ايار ١٩٩٩ صدر قرار آخر، عن وزير العمل ميشال موسى تحت الرقم ١/٢١ يتعلق أيضاً بتأمين الأجراء الأجانب<sup>١</sup>.

نصت المادة الأولى من القرار رقم ١/٢١ تاريخ ٨ ايار ١٩٩٩، على وجوب تقديم إفادة صادرة باللغة العربية عن شركة تأمين تثبت بأن الأجير الأجنبي مؤمن عليه، بموجب عقد تأمين وحددت شروط تقديم هذا الطلب على أن يكون مرفقاً بطلب إجازة العمل المقدم لأول مرة، أو عند طلب تجديد إجازة العمل للأجراء العاملين في مختلف القطاعات أو في بيوت الأفراد.

وتتضمن الإفادة المرفقة ببوليصة التأمين التزام الشركة بدفع:

- ١- التعويض عند وفاة الأجير
- ٢- التعويض عن عطل من جراء حادث.
- ٣- نفقات الاستشفاء
- ٤- بدل الترحيل

---

<sup>١</sup> اديب زخور، الوضع القانوني للأجراء-الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي، المرجع السابق، ص ٢٤٩ وما يليها.

## أولاً: التعويض عند وفاة الأجير الأجنبي:

نصت المادة الأولى البند " أولاً " من القرار المذكور أعلاه، على واجب التعويض عند وفاة الأجير بالمفهوم الوارد في المادة الأولى أعلاه، وذلك لأي سبب كان، وبالتالي تكون استبعدت أي نزاع حول سبب الوفاة، سواء أكانت الوفاة طبيعية أم ناتجة عن طارئ عمل داخل أم خارج العمل، كما أوجبت أن تتعهد شركة التأمين بدفع نفقات حفظ وتوضيب جثمان المضمون، ونقله إلى مكان إقامته في الخارج، وهذا الموجب جاء منطقياً، لأنه غالباً ما تبقى جثة الأجير مجهولة أو يتعذر على ورثته أو رب عمله نقلها إلى بلده، فجاءت أحكام هذه المادة حلاً لهذه المشاكل وغيرها التي يمكن أن تنشأ نتيجة لوجود الأجير الأجنبي على الأراضي اللبنانية.

## ثانياً: التعويض عن عطل من جراء حادث:

نصت المادة الأولى الفقرة " ثانياً " من القرار ذاته على التعويض المتوقع عن عطل من جراء حادث، فحددت التعويض، في حال الإصابة بعطل دائم، كلي، أو جزئي من جراء حادث، بمبلغ لا يقل عن ألفين وخمسمائة دولار أميركي، وربطت كل زيادة بقيمة التعويض عن هذا المبلغ الناجم عن الحادث، بقانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.

## ثالثاً: نفقات الاستشفاء:

حددت المادة الأولى في فقرتها الثالثة من القرار رقم ١/٢١، كيفية دفع نفقات الاستشفاء من جراء حادث الذي يحصل اثناء العمل أو خارجه أو من جرّاء مرض.

وبالتالي جاء التأمين شاملاً لجميع النفقات، سواء كان ناتجاً عن حادث أو مرض إلا أن المبلغ المؤمن عليه، يجب إضافته بحيث يتناسب مع المخاطر التي قد تصيب الأجير والتي يمكن أن تتعدى قيمتها المبالغ المذكورة في هذه المادة. وهي لا تقل عن ألفين وخمسمائة دولار عن كل حالة ولا تقل عن خمسة آلاف دولار أميركي في السنة، وهي ضئيلة لتغطية مصاريف الحوادث والأمراض التي باتت باهظة جداً.

## رابعاً: دفع ثمن تذكرة السفر:

ان المادة الأولى فقرتها " رابعاً "، أوجبت على شركة التأمين دفع ثمن تذكرة السفر لتأمين عودة الأجير الأجنبي لوطنه وعددت الحالات على الشكل التالي:

- ١- بطلب من السلطات المختصة.
- ٢- في حال وفاة صاحب العمل.
- ٣- في حال صدور حكم عن المحاكم اللبنانية، يقضي بإفلاس صاحب العمل.
- ٤- في حال كان الأجير مصاباً بمرض عضال، أو سارٍ أو معدٍ، أو بمرضٍ أدى إلى عطل كلي أو جزئي، يحول دون متابعة العمل.

خارج الحالات المنصوص عليها في هذه المادة ينشأ نزاع جدي حول الجهة التي تستوجب دفع ثمن هذه التذكرة والمخاطر التي قد تنتج عن إبقاء الأجير في لبنان، بحيث يصبح معرضاً للتوقيف إدارياً من قبل المديرية العامة للأمن العام لحين ترحيله، وخاصة إذا كان لا يملك ثمن تذكرة السفر وتمنع رب العمل عن دفع ثمنها.

كما نصت المادة الرابعة، على وجوب تنفيذ هذا القرار، وإلغاء النصوص المتعارضة مع مضمونه. بحيث تبقى الحماية قائمة، بالرغم من كل نص مخالف، وتستبعد بذلك تعريض الخدم في بيوت الافراد لمخاطر إضافية.

## المبحث الثاني: الجزاءات المتعلقة بالعمل الجبري

إن الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي كرستها العديد من المواثيق الدولية، وهو من أهم حقوق الإنسان الأساسية، كما أنه جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان وحق متأصل فيها، فلكل إنسان الحق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يسمح له بالعيش بكرامة. ويتناول العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل بمعناه العام في مادته السادسة ويتعرض بوضوح للبعد الفردي للحق في العمل في مادته السابعة، حيث يؤكد حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ولا سيما ظروف عمل تكفل سلامته الشخصية<sup>١</sup>. بينما يتناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة الثامنة التي تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، فضلاً عن حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية.

كما حظرت العديد من التشريعات الدولية العمل الجبري forced labor أو القسري compulsory labor .

ويتمتع مفهوم العمل الجبري ليشمل عمال الخدمة المنزلية، فهي فئة ليست بمستثناءة من الحماية الجزائية ضد الخدمة القسرية، وإن ما تفتقده في النظام القانوني اللبناني القائم هو الحماية القانونية في مجال قانون العمل. ومن أشد المخاطر المحيطة بتشغيل عمال المنازل هو إقدام البعض على تشغيل قاصرات كثيراً ما يتعرضن للإساءة والاستغلال ليس فقط فيما يتعلق بانتهاك حقوقهم المدنية فيما يتعلق بالرواتب والإجازات والظروف المعيشية وساعات العمل بل من الممكن أن تمتد صور الإساءة في بعض الأحيان لتشمل التعدي والإيذاء الجسدي والاحتجاز والاستغلال الجنسي. وليس بغريب أن نجد أن التقرير الأمريكي الصادر عن وزارة الخارجية الأمريكية بشأن حالة الاتجار بالبشر لعام ٢٠١١ يركز على موضوع العمالة منوهاً إلى أن العمالة المنزلية من الممكن أن تتعرض للعمل القسري داخل المنازل الخاصة، فضلاً عن أن خادمت المنازل الهاريات كثيراً ما يقعن فريسة الاستغلال القسري<sup>٢</sup>.

ومن الواجب أن تنبسط هذه الحماية لتشمل العمالة المهاجرة أو الأجنبية، طبقاً للقواعد الوطنية المعمول بها في هذا الشأن. ومن الجدير بالذكر أنه يوجد في المنطقة العربية عدد كبير من العمال المهاجرين يبلغ

<sup>١</sup> وثيقة الأمم المتحدة رقم ((HRI GEN 1 Rev 9 Vol.I -27 May 2008)، البند ٢ من التعليق العام رقم ١٨: الحق في

العمل (المادة ٦)، الدورة الخامسة والثلاثون (٢٠٠٥)، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان (المجلد الأول).

<sup>٢</sup> محمود السقا، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، الطبعة الثالثة، دار الحمامي للطباعة، القاهرة، ١٩٧٢، ص ١٨٨.

عدددهم نحو ٢٢ مليون عامل، ثلثهم من النساء اللواتي يضطعن بالعمل المنزلي، وهن ينحدرن من بلدان آسيوية وأفريقية كسريلانكا والفلبين وبنغلاديش ونيبال وإندونيسيا وإثيوبيا. وتختلف أعداد العمال المنزليين المهاجرين اختلافاً كبيراً بين بلد وآخر، وكذلك تختلف الأعمال التي ينخرطون فيها، ويعمل جانب كبير من العمال المهاجرين في العمالة المنزلية، ويُسْتَتَى هؤلاء العمال بشكل كبير من تشريعات العمل الوطنية، ونظم الضمان الاجتماعي، مما يجعلهم عرضة للاستغلال والإساءة<sup>١</sup>. فضلاً عن ذلك، فمن الملاحظ أنه من الممكن أن يتحول هذا النوع من الاستغلال إلى إحدى صور الاتجار بالبشر. ومن أسوأ صور الاتجار بالبشر، التي تثير اهتمام المجتمع الدولي في السنوات الأخيرة، الاتجار في النساء والأطفال بغرض استخدامهم في الأغراض الجنسية أو العمل القسري أو غير ذلك من أشكال الاستغلال الأخرى، والذي يتم عادة بطريقة منظمة، وخطورة هذا النوع من الإجرام المنظم أنه يحط من كرامة الإنسان وقد يؤدي إلى الإيذاء البدني والنفسي، إيذاء يصل في بعض الأحيان إلى حد الموت الحقيقي أو المعنوي<sup>٢</sup>.

وستتناول فيما يلي توضيح القواعد القانونية المتعلقة بمكافحة العمل القسري على كافة المستويات الدولية (المطلب الأول) والإقليمية (المطلب الثاني) والوطنية (المطلب الثالث) مع توضيح مدى انطباقها على عمال الخدمة المنزلية.

### المطلب الأول: مكافحة العمل القسري على المستوى الدولي

تنص المادة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق"، أي أنه لا يجوز التمييز بين أي إنسان سواء أكان رجلاً أم امرأة أم طفلاً. كما أن القيم الأساسية المتمثلة في الكرامة والمساواة، والواردة في ديباجة الإعلان والتي ينبثق منها القانون الدولي لحقوق الإنسان، تتناقض صراحةً مع الرق والممارسات الشبيهة به والذي يستخدم مصطلح العبودية كمرادف له في الكثير من الأحيان. وتحدد المعايير الدولية لحقوق الإنسان عنصر التملك باعتباره عنصراً جوهرياً في تعريف الرق، بينما تشير إلى الممارسات الأخرى المماثلة بعبارة "الممارسات الشبيهة بالرق" والمقصود "بالممارسات الشبيهة بالرق" الممارسات المعاصرة المرتبطة بالعبودية أو التحكم أو الملكية، والتي ترتبط أحياناً بالإكراه والعنف

<sup>١</sup> منشورات منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، ١٩ يونيو ٢٠١١.

<sup>٢</sup> محمد فتحي عيد، "عصابات الإجرام المنظم ودورها في الاتجار بالأشخاص"، منشور في مكافحة الاتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، سنة ٢٠٠٥، ص ١٠.

والتهديد. وتقدم المواثيق الدولية معايير توجيهية للتعرف على الممارسات الشبيهة بالعبودية، والتي تشمل الملكية بحكم القانون أو بحكم الواقع الفعلي، والقيود على حرية التنقل، والقيود على الحرية في اختيار العمل، والقيود على التصرف في المتعلقات الشخصية أو التخلص منها، وأوضاع المعيشة غير الملائمة، وفرض العمل الإجباري، سواء أكان بمقابل أو بغير مقابل.

وهناك أكثر من ٨٢ وثيقة دولية تصدت - بطريق مباشر أو غير مباشر - للرق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالرق والعمل الجبري، وأهمية تلك الوثائق أنها أسهمت في توجيه أنظار الجماعات والدول إلى ضرورة حظر الرق وكافة الممارسات المشابهة له<sup>١</sup>.

ومن بين هذه الاتفاقيات هناك عدة اتفاقيات ركزت على تعريف وشرح سبل مكافحة العمل الجبري، نذكر منها على سبيل المثال:

- الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو القسري (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم ٢٩، المعتمدة في ٢٨ يونيو ١٩٣٠، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات المجلد ٣٩، الرقم ٦١٢).
- الاتفاقية المتعلقة بإلغاء العمل الجبري أو القسري (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم ١٠٥، المعتمدة في ٢٥ يونيو ١٩٥٧، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ١٠١٥، الرقم ٤٦٤٨).
- اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم ١٣٨، المعتمدة في ٦ يونيو ١٩٧٣، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ١٠١٥، الرقم ١٤٨٦٢).
- اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (اتفاقية منظمة العمل الدولية، رقم ١٨٢، المعتمدة في ١٧ يونيو ١٩٩٩، الأمم المتحدة، مجموعة المعاهدات، المجلد ٢١٣٣، الرقم ٣٧٢٤٥).

وتجدر الإشارة ان لبنان قد صادق على كافة الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

هذا وقد توجت تلك المواثيق الدولية باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية لعام ٢٠٠٠، وبروتوكول منع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم

---

<sup>١</sup> عبد الرحمان الكواري، الاتجار بالبشر دراسة مقارنة، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة قطر،

المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية<sup>٢</sup>. وتضمن البروتوكول أول تعريف دولي متفق عليه للاتجار في الأشخاص<sup>٣</sup>. والبروتوكول ما هو إلا امتداد لأحكام الاتفاقية، وهو يركز على الأحكام المنظمة لكيفية منع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال والتزامات الدول في هذا الشأن، وهو من الموضوعات التي تدخل في إطار الجرائم المنظمة عبر الحدود الوطنية التي تناولت أحكامها الاتفاقية، إلا أن البروتوكول قد نظم هذا الموضوع في أحكام تفصيلية. والبروتوكول إنما يُعرف الاتجار بالأشخاص لغرض تحديد نطاق انطباقه، ونطاق انطباق الاتفاقية أيضاً على أنشطة الاتجار بالإضافة إلى توفير أساس مشترك لصياغة القوانين الداخلية بشأن الأفعال الإجرامية، وتطوير الإجراءات الجزائية والتدابير اللازمة لتقديم الدعم والمساعدة للضحايا، وغير ذلك من التدابير<sup>٤</sup>.

ولا نجد مجالاً في هذه الرسالة لعرض الأحكام التفصيلية لما تضمنته جميع الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن، إذ أن ذلك قد يتطلب دراسة مطوّلة مستقلة، ونكتفي في ذلك بذكر أهم القواعد الواردة في الاتفاقيات التي تصدت للعمل القسري.

---

<sup>١</sup> صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة طبقاً للقرار رقم ٢٥/RES/A في الدورة الخامسة والخمسين للأمم المتحدة بتاريخ ١٥ نوفمبر ٢٠٠٠، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ٢٩ سبتمبر ٢٠٠٣، وقع عليها لبنان بتاريخ ١٨/١٢/٢٠٠١، وصدقت عليها بموجب القانون رقم ٦٨٠ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥.

<sup>٢</sup> صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة طبقاً للقرار رقم ٢٥/RES/A في الدورة الخامسة والخمسين للأمم المتحدة بتاريخ ١٥ نوفمبر ٢٠٠٠، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٣، وقع عليه لبنان بتاريخ ٩/١٢/٢٠٠٢، وصدقت عليه بموجب القانون رقم ٦٨٢ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥.

<sup>٣</sup> طبقاً للفقرة (أ) من المادة الثالثة من بروتوكول منع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، يقصد بتعبير "الاتجار بالأشخاص" تجنيد اشخاص أو نقلهم أو تهليلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".

<sup>٤</sup> مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، "مجموعة أدوات لمكافحة الاتجار بالأشخاص"، البرنامج العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٦، المقدمة.

فعلى سبيل المثال، تعرف المادة ٢ فقرة ١ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ الخاصة بالعمل الجبري أو القسري، هذا النوع من العمل باعتباره "كل عمل أو خدمة يُجبر الشخص عليه تحت التهديد بأي عقوبة، ولم يقدم الشخص المعني نفسه بشأنه طواعية"<sup>١</sup>.

وتتحدد طبيعة العمل الجبري بحسب العلاقة بين شخص ما وصاحب العمل. وحق العامل في اختيار العمل بحرية يظل دائماً حقاً غير قابل للتصرف به فإذا ثبت أن انخراط العامل في عمل ما كان في بداية الأمر بمحض إرادته ثم تحول ذلك لكي يصبح رغماً عنه نكون قد دخلنا إلى العمل الجبري.

ويتحقق العمل القسري بإرغام أي شخص على عمل غير مشروع بغير إرادته وبعيداً عن تحقيق المصلحة العامة المشروعة، سواء كان التسخير للعمل المقابل (أجر) أو بدون مقابل، لأن الحماية الجزائية التي أقرها المشرع وحرص على رعايتها هي حرية العمل. وعلة ذلك قانوناً أن الإرغام على العمل يتم دون سند من القانون الذي يصدر عنه هذا الالتزام<sup>٢</sup>.

وفي مجال الحظر والتحریم، كانت الاتفاقية الخاصة بالرق لعام ١٩٢٦ هي أول معاهدة دولية ملزمة تنص على حظر العمل القسري أو عمل السخرة باعتباره أحد الممارسات المشابهة للرق، حيث نصت في الفقرة الثانية من مادتها الخامسة على:

١- رهنا بالأحكام الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة (٢) أدناه، لا يجوز فرض العمل القسري أو عمل السخرة إلا من أجل أغراض عامة.

---

<sup>١</sup> يعرف القانون الأمريكي لحماية ضحايا الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٠ المعدل عامي ٢٠٠٣، ٢٠٠٥ الخدمة القسرية Involuntary servitude بأنها تشير ضمن ما تشير إليه، إلى حالة يتم فيها تكليف شخص ما بتقديم خدماته للغير رغماً عنه وتتشأ هذه الحالة عن:

أ- أي مخطط أو خطة أو نمط من أنماط السلوك يرمي إلى التأثير على شخص ما ودفعه للاعتقاد أن نتيجة امتناعه عن قبول مثل هذا الوضع أو استمراره في الرضوخ له تكون تعرضه هو أو شخص آخر للأذى الجسيم أو إلى تقييد حركة أحدهما، أو

ب- إساءة استخدام الإجراءات القانونية أو التهديد بإساءة استخدامهما.

<sup>٢</sup> راميا شاعر، الاتجار بالبشر (دراسة قانونية اجتماعية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢، ص ١٠٥.



٢- في الأقاليم التي لا يزال العمل القسري أو عمل السخرة باقيا فيها لغير الأغراض العامة، يعمل الأطراف السامون المتعاقدون على وضع حد لهذه الممارسة تدريجيا وبالسرية الممكنة، وبعدم اللجوء إلى نظام السخرة أو العمل القسري، ما ظل قائما إلا على أساس استثنائي في جميع الأحوال، ودائما لقاء أجر مناسب ودون إجبار العمال على الرحيل عن مكان إقامتهم المعتاد.

٣- تظل سلطات الإقليم المعني المركزية المختصة، في جميع الأحوال، هي المسؤولة عن اللجوء إلى العمل القسري أو عمل السخرة.

ومما لا شك فيه أن الأحكام المتقدمة التي تم صياغتها منذ ما يقارب القرن من الزمان قد تطورت بعد أن تم القضاء تقريباً على مفهوم السخرة على النحو الذي تم تفصيله في المادة السابقة ليحل محله مفهوم العمل الجبري أو القسري<sup>١</sup>. هذا وقد فصلت الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري أو القسري لعام ١٩٣٠ أحكام حظر وتحريم هذا النوع من العمل، واعتبرت في مادتها رقم ٢١ أن العمل الجبري يشكل فعلاً مجرماً، يقع على الدول الأطراف التزاماً بتجريمه في تشريعاتها الوطنية، طبقاً لنص المادة ٢٥ من الاتفاقية وكذلك مقاضاة مرتكبيه. وأكدت الاتفاقية المتعلقة بإلغاء السخرة لعام ١٩٥٧ في مادتها الأولى الأحكام المتقدمة بنصها على التزام الدول الأطراف باتخاذ الإجراءات الفعالة لقمع العمل الجبري أو القسري وإلغائه.

وتركز منظومة الحماية الدولية تجاه العمل القسري على منع تعرض الأطفال لهذا النوع من العمل. وفي مجال حماية الأطفال من كافة أشكال الاستغلال تلزم المادة السابعة من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها لعام ١٩٩٩ الدول الأطراف بأن تتخذ كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها.

هذا وقد حددت منظمة العمل الدولية في تقريرها "الاتجار بالبشر والعمل الجبري - دليل للتشريعات وتطبيق القانون" خمس مؤشرات رئيسية للدلالة على العمل الجبري وهي:

١- التهديد باستعمال العنف الجسدي أو الجنسي، وقد يشمل ذلك الإكراه المعنوي، والابتزاز والتشهير واستعمال الالفاظ النابية المسيئة.

---

<sup>١</sup> ماري نويل جوزاف صرّوف، الاتجار بالبشر، رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر ٢ في القانون الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية الفرع الثاني، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٨، ص ٨١.

٢- تقييد حركة العامل واحتجازه في مكان العمل، أو تقييد حريته في حيز محدود.

٣- عبودية الدين أي العمل لسداد الدين<sup>١</sup>، وحجب الأجر أو رفض سداده.

٤- التحفظ على جوازات السفر ووثائق إثبات الهوية، لكي لا يتمكن العامل من مغادرة المكان أو إثبات هويته وحالته.

٥- التهديد بإبلاغ السلطات.

وهناك العديد من القوانين المقارنة التي عرفت العمل الجبري. فالقانون الجزائري الاسترالي لعام ١٩٩٥ - على سبيل المثال - يعرف العمل الجبري في البند ٧٣-٢(٣) بأنه "الوضعية التي يقدم فيها شخص ما عملاً أو خدمات (غير الخدمات الجنسية)، نتيجة استعمال القوة أو التهديد باستعمالها، بحيث يكون الشخص:

أ- غير حر في التوقف عن تقديم العمل أو الخدمات.

ب- أو غير حر في مغادرة المكان أو المنطقة التي يقدم فيها ذلك الشخص العمل أو الخدمات.

وبرأينا، ان التشريعات الدولية حول مكافحة العمل القسري تشكل مبادرات استباقية ومقبولة لمكافحة العمل الجبري من حيث النصوص، ولكن العبرة دائماً في التطبيق وخاصة ان العمال المنزليين لهم وضعيتهم الخاصة اذ انهم ليسوا كباقي العمال، فهم يعملون ضمن أروقة وجدران المنازل ما من أحد يعلم ما يتعرضون له من اكره على العمل وغيرها من مظاهر العمل القسري.

بالنظر إلى خطر وقوع عمال الخدمة المنزلية في العمل الجبري فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم وضعهم القانوني، وكانت الدعوة إلى وضع معيار حماية العمالة المنزلية قد طرحت للمناقشة لأول مرة في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٦٥، وذلك إلى حين اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ والتوصية

---

<sup>١</sup> يعرف القانون الأمريكي الحماية ضحايا الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٠ المعدل عامي ٢٠٠٣، ٢٠٠٥ عبودية الدين بأنها "التسخير في العمل لتسديد دين" (Debt bondage) وهي تعنى وضع أو حالة الشخص المدين نتيجة لتعهده (أو تعهدها) بتقديم خدماته (أو خدماتها) الشخصية أو خدمات شخص ما يخضع لسيطرته (أو سيطرتها) كضمان للدين، ويعتبر وضع مثل هذا الشخص المدين تسخييراً في العمل إذا لم تحتسب قيمة خدماته وفقاً لتقييمها بصورة معقولة لغرض تصفية الدين، أو إذا لم يتم تحديد وتعريف طبيعة تلك الخدمات ومدة تقديمها.

رقم ٢٠١ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين<sup>١</sup>. والعمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الإنسان الأساسية فضلاً عن حقوق العمال من حيث شروط العمل والسلامة والأجر. كما أنه عمل يوفر دخلاً يسمح للعمال بإعالة أنفسهم وأسرتهم على النحو المبين في المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وتشمل هذه الحقوق الأساسية كذلك مراعاة سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم لعملهم<sup>٢</sup>.

ومن الأمور الهامة التي عالجتها الاتفاقية رقم ١٨٩، مطالبة الحكومات بمد عمال المنازل بتدابير حماية مساوية لتلك المقدمة للعمال الآخرين، بما في ذلك ساعات العمل والحد الأدنى للأجور، والتعويض على ساعات العمل الإضافية، وفترات الراحة اليومية والأسبوعية، والتأمين الاجتماعي، وأوجه حماية المرأة العاملة أثناء الوضع والحمل، فضلاً عن ضرورة إتاحة معلومات واضحة عن شروط الاستخدام، وظروفه إلى جانب احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، وبصفة عامة ضرورة تمتعهم بشروط عمل لائقة. وتلزم المعايير الجديدة أيضاً الحكومات بحماية العمالة المنزلية من العنف والانتهاكات، وضمان المراقبة الفعالة وتطبيق القانون. وأهم تحديات تطبيق الاتفاقية والتوصية، خاصة في البلدان العربية، تتمثل في كيفية القيام بتفتيش العمل مع احترام خصوصية المساكن وحرمتها، إذ أنه ليس لمفتشي العمل في كل مكان الحق في دخول المساكن، وبالتالي قد يكون هذا أحد أجسام التحديات بالنسبة إلى البلدان العربية.

### المطلب الثاني: مكافحة العمل القسري على المستوى الإقليمي

المنطقة العربية، هي واحدة من أكثر مناطق العالم استقطاباً للعمالة المنزلية حيث تنتشر أعداداً هائلة من العمال المنزليين بمختلف فئاتهم وجنسياتهم في أرجاءها، بدءاً من منطقة الخليج التي استقطبت لوحدها

---

<sup>١</sup> اعتمدت الاتفاقية رقم ١٨٩ بشأن العمال المنزليين لعام ٢٠١١ بعدد ٣٩٦ صوتاً لصالحها مقابل معارضة ١٦ صوتاً و ٦٣ امتناعاً عن التصويت. أما التوصية رقم ٢٠١ المرفقة بها فقد اعتمدت بتصويت بلغ ٤٣٤ صوتاً لصالحها مقابل ٨ أصوات، وسجل ٤٢ امتناعاً عن التصويت. والاتفاقية هي معاهدة دولية تلزم الدول الأعضاء المصدقة أو المنضمة إليها، فيما تقدم التوصية المزيد من الإرشادات المفصلة عن كيفية تطبيق الاتفاقية.

<sup>٢</sup> وثيقة الأمم المتحدة رقم HRI GEN 1 Rev 9 Vol.I-27 May 2008، البند (٧) من التعليق العام رقم ١٨: الحق في العمل (المادة ٦)، الدورة الخامسة والثلاثون (٢٠٠٥)، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان (المجلد الأول).

حوالي ٦ مليون عامل منزلي من مجموع ١٦ مليون عامل وافد، مروراً بسوريا ولبنان والأردن، وصولاً إلى شمال أفريقيا خاصة ليبيا.

هذا وقد أولت جامعة الدول العربية اهتماماً خاصاً بالمسائل المتعلقة بتنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمالة بصفة عامة. وطبقاً للميثاق العربي للعمل، تعمل الدول العربية على تحقيق العدالة الاجتماعية للعمال، وتحديد حد أدنى للأجور، وتوحيد شروط وظروف العمل كلما أمكن ذلك، وبلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية كما أرست الاتفاقية العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، حقوق المرأة العاملة فيما يتعلق بشروط العمل، وضمان منحها أجراً مماثلاً للرجل، وأوضحت الحالات والظروف التي يحظر فيها تشغيل المرأة، وفسرت حقها في الإجازات، وغير ذلك من أمور هامة متعلقة بظروف عمل المرأة في كافة المجالات.

وفي مجال الحماية من السخرة كأحد صور الاتجار بالبشر، تنص المادة العاشرة من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أنه:

١- يحظر الرق والاتجار بالأفراد في جميع صورهما ويعاقب على ذلك. ولا يجوز بأي حال من الأحوال الاسترقاق والاستعباد.

٢- تحظر السخرة والاتجار بالأفراد من أجل الدعارة أو الاستغلال الجنسي أو استغلال دعارة الغير أو أي شكل آخر أو استغلال الأطفال في النزاعات المسلحة.

ومن الجدير بالذكر أن جامعة الدول العربية قد عقدت اتفاقاً مع منظمة العمل الدولية يهدف بصفة أساسية إلى تطبيق القواعد موضع اهتمام المنظمة بالمنطقة العربية<sup>١</sup>، وتنص المادة الثالثة منه على أنه "تتشاور جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية معاً بانتظام بشأن أصلح النظم لإعداد النصوص العربية للنصوص والاتفاقيات والتوصيات التي أقرها مؤتمر العمل الدولي وغير ذلك من وثائق منظمة العمل الدولية التي تكون ذات أهمية خاصة للدول العربية"، ولا يغيب عن الأذهان أنه من الممكن تفعيل نصوص الاتفاق في الوقت الراهن فيما يتعلق بالعمالة المنزلية.

---

<sup>١</sup> تم التوقيع عليها بتاريخ ٢٦ مايو ١٩٥٨ من الأمين العام لجامعة الدول العربية في ذلك الوقت عبد الخالق حسونة وديفيد مورس المدير العام لمكتب العمل الدولي.

وفي إطار جهود جامعة الدول العربية في إنشاء منظومة متكاملة لمكافحة الاتجار بالبشر، أصدرت الاستراتيجية العربية الشاملة لمكافحة الاتجار بالبشر، والتي تضمنت العديد من المعايير المتعلقة بحظر العمل القسري. وكذلك تجريم الأفعال المتصلة بالاتجار بالبشر كالفساد وغسل الأموال وإعاقة العدالة<sup>١</sup>، وكذلك تحريم الأفعال المسهلة للاتجار مثل الحجز غير الشرعي لوثائق الهوية الخاصة بالأشخاص المتاجر بهم، أو إخفائها أو إتلافها أو حيازتها بدون وجه حق<sup>٢</sup>. كما دعت الاستراتيجية العربية إلى ضمان انسجام التشريعات المتعلقة بتجريم الاتجار بالبشر مع التشريعات الوطنية الأخرى ذات الصلة، مثل قوانين العمل ومكافحة الدعارة والنقل غير المشروع للأعضاء البشرية<sup>٣</sup>.

كما أن الاستراتيجية العربية قد ذكرت أهمية المحافظة على حقوق العمالة المنزلية صراحة. فينص البند الرابع من الهدف الاستراتيجي (الأول) المتعلق بضمان وجود الإطار التشريعي اللازم لحماية الضحايا، الوارد تحت المحور الرابع المتعلق بحماية الضحايا على "اعتماد قوانين للعمل توفر الحماية القانونية اللازمة للعمال، بما يحد من خطر وقوعهم ضحية للاتجار، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الأكثر عرضة للاتجار كالعمالة المنزلية".

والسخرة، حسبما وردت بالبند رقم ١٠ من القانون العربي الإسترشادي لمكافحة جرائم الاتجار بالبشر هي " التكاليف بعمل بلا أجر قهراً"، بينما عرف القانون العربي الاسترشادي العمل القسري بأنه "أي عمل أو خدمة انتزعت من أي شخص رغماً عنه من خلال استخدام القوة أو التهديد باستخدامها، أو أي من وسائل الإكراه الأخرى، ولم يقدم الضحية نفسه طواعية بشأنها، سواء تم ذلك بأجر أم بغير أجر"<sup>٤</sup>.

---

<sup>١</sup> أنظر: البند رقم (٨) من الهدف الاستراتيجي (الأول) "ضرورة أن تشمل التشريعات العربية بالتجريم كافة صور الاتجار الواردة بالبروتوكول" من المحور الأول الخاص بتجريم صور وأشكال الاتجار بالبشر كافة.

<sup>٢</sup> انظر البند رقم ٩ من ذات الهدف الاستراتيجي السابق.

<sup>٣</sup> أنظر البند رقم ١٣ من ذات الهدف الاستراتيجي السابق.

<sup>٤</sup> صدر قرار المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العدل العرب رقم (ق ٦٧٦ - ج ٤٩ - ٢٠١٢/٥/٢٨) بإحالة مشروع القانون العربي الاسترشادي لمكافحة الاتجار بالبشر بالصيغة المرفقة إلى مجلس وزراء العدل العرب في دورته القادمة مع التوصية باعتماده وتعميمه على الدول الأعضاء للاستفادة منه، بتاريخ ٢٨ مايو ٢٠١٢.

## المطلب الثالث: مكافحة العمل القسري على المستوى الوطني

يعد لبنان من الدول التي يحترم حقوق الإنسان باعتباره طرف في جميع الوثائق الدولية الهامة في هذا المجال. وبالتالي فهو يلتزم بمنع ومكافحة العمل الجبري بكافة أشكاله وأنواعه بما في ذلك العمل الجبري الذي يقع على عمال الخدمة المنزلية بحسبانه يخالف معايير القانون الدولي الراسخة والمعترف بها على نطاق واسع، بما في ذلك المعايير الواردة في المادة ٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وفي المادة ٥ من الاتفاقية الخاصة بالرق والمادة ٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

وإن كان لبنان لم ينضم بعد إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ واستثنى قانون العمل اللبناني في المادة ٧ منه الخدم في بيوت الافراد من الخضوع لأحكامه إلا إنه من الخطأ أن نذكر أن عمال المنازل لا يحصلون على الحماية اللازمة في القانون اللبناني بصفة مطلقة، لأنه على الرغم من أن قانون العمل لم ينظم حقوقهم، إلا أنهم يتمتعون بالحماية الجزائية ضد العمل القسري والخدمة الإجبارية وفقاً للقواعد العامة في قانون العقوبات وعملاً بأحكام قانون معاقبة الاتجار بالأشخاص رقم ١٦٤ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١١ مضاف الى الباب الثامن من الكتاب الثاني من قانون العقوبات اللبناني.

بحيث تنص المادة الأولى من القانون المذكور: تضاف الى الباب الثامن من الكتاب الثاني من قانون

العقوبات الفصل الجديد التالي:

المادة ٥٨٦ (١):

«الاتجار بالأشخاص» هو:

(أ) \_ اجتذاب شخص أو نقله أو استقباله أو احتجازه أو إيجاد مأوى له.  
(ب) \_ بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها، أو الاختطاف أو الخداع، أو استغلال السلطة أو استغلال حالة الضعف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا، أو استعمال هذه الوسائل على من له سلطة على شخص آخر.

(ج) \_ بهدف استغلاله أو تسهيل استغلاله من الغير.

لا يُعتدّ بموافقة المجني عليه في حال استعمال أي من الوسائل المبينة في هذه المادة.

« ضحية الاتجار »:

لأغراض هذا القانون، ضحية الاتجار تعني أي شخص طبيعي ممن كان موضوع اتجار بالأشخاص أو ممن تعتبر السلطات المختصة على نحو معقول بأنه ضحية اتجار بالأشخاص، بصرف النظر عما إذا كان مرتكب الجرم قد عُرِفَ هويته أو قُبِضَ عليه أو حُوكِمَ أو أُدين.

يعتبر استغلالاً وفقاً لأحكام هذه المادة إرغام شخص على الاشتراك في أيّ من الأفعال التالية:  
(أ) أفعال يعاقب عليها القانون.

(ب) الدعارة، أو استغلال دعارة الغير.

(ج) الاستغلال الجنسي.

(د) التسوّل.

(هـ) الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق.

(و) العمل القسري أو الإلزامي.

(ز) بما في ذلك تجنيد الأطفال القسري أو الإلزامي لاستخدامهم في النزاعات المسلحة.

(ح) التورط القسري في الأعمال الإرهابية.

(ط) نزع أعضاء أو أنسجة من جسم المجنى عليه.

-لا تأخذ بالاعتبار موافقة المجنى عليه أو احد اصوله أو وصيّه القانوني أو أي شخص آخر يمارس عليه سلطة شرعية أو فعلية على الاستغلال المنوي ارتكابه المبين في هذه الفقرة.  
-يعتبر اجتذاب المجنى عليه أو نقله أو استقباله أو احتجازه أو تقديم المأوى له، لغرض الاستغلال بالنسبة لمن هم دون سن الثامنة عشرة، اتجاراً بالأشخاص، حتى في حال لم يترافق ذلك مع استعمال أي من الوسائل المبينة في الفقرة (١) (ب) من هذه المادة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> المادة ١ قانون معاقبة الاتجار بالأشخاص رقم ١٦٤ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١١ مضاف الى الباب الثامن من الكتاب الثاني من قانون العقوبات اللبناني، الجريدة الرسمية، العدد ٤٠، تاريخ ١/٩/٢٠١١.

## القسم الثاني: آليات حماية العمل المنزلي

قد استثنى قانون العمل اللبناني الخدم في المنازل من احكامه ما استتبع حكما حرمان جزء كبير جدا من العاملين الأجانب داخل الاراضي اللبنانية من سقف الحماية القانونية التي يؤمنها قانون العمل على الرغم من كون قانون الموجبات والعقود يبقى القانون الراعي في مطلق الأحوال. الا انه من المعروف انه وعلى الرغم من اهمية النص في تكريس الحماية، فان هذه الاخيرة تبقى منعومة مع عدم تواجد الآليات الناجعة لتنفيذه ومما لا شك فيه ان هذه الآليات يجب ان تتحدد على ضوء المعنيين بهذه الحماية<sup>١</sup>. وقد يفهم الأمر بشكل أوضح متى عرضنا حالة العاملين بالخدمة المنزلية من منظار الحقوق المحددة وامكانيات الوصول اليها.

وفي هذا الإطار نشير الى انه وتداركا للنقص في التشريع تم اعتماد ما يسمى بنظام الكفالة بدايةً ومن ثم عقد العمل الموحد الصادر عن وزيرة العمل لميا يمين بتاريخ ٨ أيلول ٢٠٢٠ الذي حوى على حقوق للعاملين في الخدمة المنزلية، حيث نص هذا العقد على تعهد صاحب العمل بتأمين شروط وظروف العمل اللائق وتوفير حاجاته من مأكّل وملبس واقامة تحترم فيها كرامة العاملة وحققها بالخصوصية بالإضافة الى ضمان الاستشفاء بموجب بوليصة تأمين. لكن قامت نقابة أصحاب مكاتب استقدام عاملات في الخدمة المنزلية بتاريخ ٢١ أيلول ٢٠٢٠ بتقديم دعوى أمام مجلس شوري الدولة على وجه السرعة، بوجه الدولة (وزارة العمل) تطالب بإبطال القرار الصادر عن وزيرة العمل لميا يمين المتعلق بإقرار عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات والعمال في الخدمة المنزلية، ونتيجة لذلك بتاريخ ١٤ تشرين الأول ٢٠٢١، أصدر مجلس شوري الدولة قرار قضى بوقف القرار الصادر عن وزيرة العمل المتعلق بعقد العمل الموحد<sup>٢</sup>.

وإذا كان البعض ومن منطلقات حقوقية بحثة يعتبر ان فرض نموذج عقد على طرفيه انما يناقض مبدأ حرية التعاقد. الا انه كإجراء اعتمده وزارة العمل أنما جاء ليحل مكان التنظيم القانوني الذي لا زال لبنان حتى تاريخه قاصرا عنه.

ويلحظ المنتبع لاتجاهات المهتمين بملف العاملين بالخدمة المنزلية. وجود اتجاهين في إطار التنظيم، الأول يدعو لإخضاع العاملين في الخدمة المنزلية لقانون العمل مع افراد نصوص خاصة ترعى طبيعة عملهم

<sup>١</sup> ايمان خزعل، عمل الأجانب في لبنان نصوص واشكاليات، المرجع السابق، ص ١١٤ وما يليها.

<sup>٢</sup> قرار إعدادي رقم ٢٠٢١/١١/٢٠٢١ تاريخ ٢٠٢١/١٠/١٤ الصادر عن مجلس شوري الدولة بشأن طعن مكاتب الاستقدام بقرارات وزيرة العمل.



المتميزة ضمن سقف الحماية ذاتها لجميع العاملين. والثاني يؤكد على تميز طبيعة عمل العاملين بالخدمة المنزلية ويدعو لوضع نص خاص بهم ضمن اطر تختلف عن تلك المحددة في قانون العمل.

وفي ظل النقاشات المتعددة حول هذا الموضوع وسعي المنظمات الدولية لإدراج هذا النوع من الاعمال ضمن نصوص قانونية ترفع من سقف آليات الحماية القانونية، يبقى هؤلاء العاملين معدومي السقوف الحمائية اذ ان العقد الموحد وعلى الرغم من اعتباره خطوة ايجابية، يحتاج لآليات ناجعة لإلزام اصحاب العمل تنفيذه. وفي حال الاخلال به يحتاج لوسائل قانونية تضمن قدرة العاملة أو العامل في الخدمة المنزلية على تحصيل حقوقهم، دون ان يكون هناك ارتهانا لقرار صاحب العمل، او لمتطلبات الإقامة عندما تقرر العاملة المطالبة بحقوقها بواسطة القضاء او اي وسيلة اخرى.

وفي إطار آخر يتبين وجود فرق شاسع بين الاتفاقيات الدولية والنصوص اللبنانية الخاصة بالعاملين بالخدمة المنزلية، اذ انه وبموجب اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ تاريخ ١٦ حزيران ٢٠١١ يتبين انها ومعها نصوص أخرى تركز مبادئ عديدة منها الحرية النقابية، القضاء على اشكال العمل الجبري وعمل الاطفال والتمييز في الاستخدام والمهنة، تحديد الاجور دون أي تمييز على اساس الجنس، حرية الإقامة مع أو بدون الاسرة، ضمان تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال بشأن الضمان الاجتماعي، ضمان وصول العمال المنزليين الى المحاكم او آليات تسوية المنازعات، تحديد الظروف التي يجوز بموجبها السماح لمفتشي العمل الدخول الى منزل الاسرة مع ايلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

بالمقابل فان العاملين في الخدمة المنزلية لا زالوا حتى الآن مستثنين من احكام قانون العمل. كما انهم لا زالوا خارج إطار حماية نص خاص يرضى تميز عملهم الا باستثناء قانون الموجبات والعقود الذي سبق ان أشرنا الى أحكامه في هذا الخصوص.

انطلاقا مما ذكر سوف يتم الحديث عن الآليات الوطنية لحماية العمل المنزلي (الفصل الأول) ومن ثم مناقشة الآليات الدولية لحماية العمل المنزلي (الفصل الثاني).

## الفصل الأول: الآليات الوطنية لحماية العمل المنزلي

يشكل نظام الكفالة في لبنان الى جانب أحكام قانون الموجبات والعقود الإطار القانوني الوحيد الذي يرفع الوضع القانوني للعاملات في الخدمة المنزلية، وخاصة بعد ان عطلت مساعي إقرار عقد عمل موحد يتماشى الى حد معين مع المعايير الدولية. فبات عقد العمل الثلاثي الأطراف (العاملة ومكاتب الاستقدام وصاحب العمل) هو الناظم لعملية الاستخدام هذه، علماً ان بنود هذا العقد لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به.

يقع هذا العقد تحت تسمية عقد إذعان، فالعاملات في هذا العقد لا يستطعن مناقشة أي من بنوده وملزمنا بالتوقيع عليه كما هو، وعند التوقيع مجبرنا للعمل به رغم أنه أحيان يحصل إخلال بالعقد من قبل الطرف الثاني في ظل غياب الرقابة، وقد طوّرت وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني هذا العقد ليتضمن تفاصيل عن ساعات العمل والإجازة ومكان النوم والإقامة وما شابهها من الأمور... لا سيما وأن ما من قانون ينظم، وبالتالي يحاسب مخالفه لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعة لمراقبة تنفيذه. ولعلّ العلاقة بوزارة العمل لا تشمل على أكثر من التنظيم اللوجستي لاستخدام العاملات وإقامتهن، فيما تشكل سفارات دولهن وقنصلياتها مرجعية لحل 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 يصنف لبنان على الأقل إعلامياً بين البلدان الأسوأ في العالم على مستوى التعامل مع العاملات في الخدمة المنزلية<sup>١</sup>.

أما فيما يتعلق بدور القضاء اللبناني في البت بالنزاعات الناشئة عن عقد الخدمة المنزلية، يظهر بحث<sup>٢</sup> أجرته منظمة Human rights watch أنه عندما يتعلق الأمر بمنازعات بين عاملات المنازل وأرباب العمل، تصبح المحاكم أبطأ عندما تكون العاملات مدعيات، وأنها تفصل في الدعاوى التي يكون فيها أرباب

---

<sup>١</sup> نادر عبد العزيز شافي، "لا القانون يرفع استخدام العاملات الأجنبية في لبنان وبنود عقد العمل لا تحول دون الإخلال به"، مجلة الجيش، العدد ٣١٢، حزيران ٢٠١١، ص ١٩.

<sup>٢</sup> منظمة Human rights watch، بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، تاريخ ١٦ أيلول ٢٠١٠ منشور على موقع: [www.hrw.org](http://www.hrw.org).

العمل مدعين بسرعة أكبر. على سبيل المثال، استغرقت القضايا ضمن عينة Human rights watch أمام القاضي المنفرد الجزائي 24 شهرا في المتوسط للتوصل إلى قرار عندما يكون ربّ العمل مدعى عليه، لكنّها استغرقت 8 أشهر فقط عندما رفعت قضية جزائية ضدّ عاملة بناءً على شكوى ربّ 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 المنظمة أيضًا في بحثها ضمن العينة (١١٤ قضية) التي راجعتها، أي حالة لاحقت فيها السلطات أرباب العمل لحبسهم العاملات داخل منازلهم، أو حجز جوازات سفرهن، أو حرمانهن من الطعام أو الإفراط في العمل.

على ضوء التوصيف الواقعي لقطاع العاملات في الخدمة المنزلية، سوف يتم الحديث عن نظام الكفالة غير العادل في (المبحث الأول)، ومن ثم التطرق الى دور القضاء اللبناني في تسوية منازعات العمل المنزلي (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: نظام الكفالة غير العادل

تخضع 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. يتكون هذا النظام من مجموعة نظم قانونية، وقواعد، وممارسات تقيّد العاملات في الخدمة المنزلية بعلاقاتهم بأصحاب عملهن<sup>1</sup>.

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، فإن منح أصحاب العمل كل هذا التحكم بحياة العاملات أدى إلى وجود العديد من الانتهاكات التي وثقتها المنظمات الحقوقية على مدى سنين، ومنها عدم دفع الأجر، والاحتجاز القسري، ودوام عمل طويل جدا دون راحة أو عطلة، والاعتداءات الجسدية واللفظية والجنسية، وهنا تكمن سلبيات نظام الكفالة. أيضًا في معظم الأحيان لا يكون للعاملات في الخدمة المنزلية عقود عمل

---

<sup>1</sup> نعمات حسين الزين، تنظيم قطاع العاملات في الخدمة المنزلية بين مكاتب الاستقدام ووزارة العمل، رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر المهني في اختصاص التخطيط والإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية الفرع الأول، الجامعة اللبنانية، ٢٠٢٠، ص ٣٢ و٣٣.

قانونية ونظامية، ويحدث أن توقع العاملة عقداً قبل سفرها من بلدها الأصلي، ولكن لا يلبث هذا العقد أن يستبدل بعقد آخر مكتوب باللغة العربية. ويربط نظام الكفالة التقليدي تأشيرات العاملات بأصحاب عملهن، مما يعني أن بإمكان أصحاب العمل حرمان العاملات القدرة على تغيير الوظيفة أو مغادرة البلاد<sup>١</sup>.

وضمن سياق المساعي المبذولة لإصلاح وتطوير نظام الكفالة ووضع الآليات المناسبة لحماية العمل المنزلي في لبنان، انضمت منظمة Human rights watch الى مجموعة عمل ترأسها منظمة العمل الدولية، شكّلها في نيسان ٢٠١٩ وزير العمل في حينها "كميل أبو سليمان" من أجل إلغاء نظام الكفالة اللبناني في حزيران ٢٠١٩، رفعت المجموعة خطة عمل إلى وزارة العمل، تتضمن الخطوات التي على لبنان تنفيذها لإلغاء الكفالة ووضع حمايات للعاملات المنزليات المهاجرات، قدّمت المجموعة أيضاً، كخطوة أولى، عقداً موحداً للعاملات المنزليات المهاجرات الدولية للعمل وحقوق الإنسان خلال اجتماع ١٩ حزيران ٢٠١٩ مع مجموعة العمل، أقرت وزيرة العمل بدورها "لميا يمينا" عقد العمل الموحد الجديد انطلاقاً من توصيات مجموعة العمل في ٨ أيلول ٢٠٢٠ الا ان العقد هذا لم يبصر النور بسبب القرار الاعدادي الصادر عن مجلس شورى الدولة والذي أبطل بموجبه قرار الوزيرة كما ذكرنا في السابق.

### المطلب الأول: شوائب نظام الكفالة

تهاجر عاملات المنازل إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية، ويتطلب هذا العمل عادة القليل من المهارات المهنية أو المؤهلات أو الخبرة. يعملن بالدرجة الأولى، في منزل صاحب العمل وهن مستثنيات بوضوح من قانون العمل اللبناني، أي أنهن غير محميات بشروط الحد الأدنى للأجور، وغالباً ما يكون هناك تشدد يعيق حقهن في التواصل وقدرتهن على الوصول إلى التعويض القانوني، وهي قدرة شبه معدومة على أرض الواقع<sup>٢</sup>.

في الوقت نفسه، يحتجز الكثير من أصحاب العمل العاملات لديهم بانتظام، مانعين إياهن من مغادرة المنزل حتى في أيام العطلة، كما أنهم يمارسون سيطرة إضافية عليهن من خلال مصادرة جوازات سفرهن وأوراقهن

---

<sup>١</sup> منظمة Human rights watch، لبنان: إلغاء نظام الكفالة، ٢٧ تموز ٢٠٢٠، منشور على موقع: <https://bit.ly/3WlrcK1>، تم الدخول الى الموقع بتاريخ ١٧/٦/٢٠٢٣.

<sup>٢</sup> منظمة Human rights watch، بلا حماية: كيف يفشل النظام القضائي اللبناني في إنصاف عاملات المنازل المهاجرات، تاريخ ١٦ أيلول ٢٠٢٠، منشور على موقع: <https://bit.ly/3FYrzVR>، تم الدخول الى الموقع بتاريخ ١٧/٦/٢٠٢٣.

الشخصية، على الرغم من أن في ذلك مخالفة واضحة لقانون العقوبات اللبناني. أيضاً، قد يستخدم أصحاب العمل تكتيكات التخويف، فيهددون في بعض الأحيان العاملات بالاعتقال والاحتجاز أو بإلقاء تهم جنائية عليهن. وبصفتهم "مشغلين" لـ "نظام الكفالة"، يستطيعون ممارسة سيطرة استثنائية على النساء المهاجرات اللواتي يعملن في منازلهم<sup>١</sup>.

### فقرة أولى: تكريس نظام الكفالة للتبعية وعلاقة خادِم ومخدوم

نظام الكفالة الحالي في لبنان ليس على ما يرام. لهذا القول أسباب عديدة، من بينها أن عاملات المنازل المهاجرات - وأصحاب عملهن على حد سواء - عالقون في علاقة خادِم ومخدوم. إذا كان أصحاب العمل "المشغلين" الأساسيين للنظام، فإن العاملات المهاجرات يجازفن كمشاركات فيه ويقدمن الكثير من التضحيات من أجل هذه المشاركة. بالكاد يفسح هذا النظام المجال لأي نوع من المساءلة التي من شأنها ضمان أن يعامل أصحاب العمل العاملات بكرامة، أو أن يسدّوا أجورهن في الوقت المحدد، أو أن يمنحوهنّ إجازة من العمل.

عندما يوظف صاحب عمل في لبنان عاملة منزل مهاجرة، إنما يكون قد استثمر في عملها بشكل مسبق، إذ أنّه دفع المال قبل مباشرة العاملة فعلياً بالعمل لديه، وهذا الاستثمار يخلق ضغطاً عليه للتأكد من أن العلاقة بين الطرفين ستستمر، وأنّ العاملة لن تلوذ بالفرار.

ويمكن أن تدفع هذه النفقات أو رسوم الاستقدام الباهظة بالعديد من أصحاب العمل إلى اتخاذ تدابير متطرفة للتأكد من أنّ العاملة لن تهرب أو لن تقرر الرحيل قبل توقيع عقد عملها لأسباب مثل المرض، الحنين إلى الوطن، مشاكل عائلية في بلدها، أو عرض عمل أفضل في منطقة أخرى من لبنان<sup>٢</sup>.

وتسمح الممارسات المجتمعية لأصحاب العمل، بممارسة سيطرة قسوى على حياة عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يعملن لحسابهم، ويشمل ذلك، كما سبق وأشرنا، مصادرة جوازات سفر العاملات،

---

<sup>١</sup> كاثلين هاميل، اصالح "نظام الكفالة" الخاص بعاملات المنازل المهاجرات: نحو نظام بديل في لبنان، منظمة كفى عنف واستغلال، بيروت، تاريخ كانون الثاني ٢٠١٢، منشور على موقع: [www.kafa.org.lb](http://www.kafa.org.lb).

<sup>٢</sup> كاثلين هاميل، الاتجار بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان: تحليل قانوني، كفى عنف واستغلال (كفى)، آذار ٢٠١١، ص ٤٠.

احتجازهنّ داخل المنزل، تقييد حقهن في التواصل واتخاذ تدابير أخرى "دفاعاً النفس"، مثل حجب الأجور، بهدف حماية "مصالحهم" والحدّ من أي مخاطر ممكنة<sup>١</sup>.

حالياً، يخلق نظام الكفالة في لبنان حالة من التبعية، بحيث يجعل معاملات المنازل المهاجرات يعتمدن على أصحاب عملهن، ليس فقط في الأمور المتعلقة بوضعهن القانوني، وإنما أيضاً لتأمين الطعام والمسكن والرعاية الطبية والملابس. ويعزّز هذه التبعية عجز العاملات في كثير من الأحيان عن مغادرة مكان العمل من دون إذن أصحاب العمل.

فالحل يكمن في عدم ارتباط إجازة إقامة عاملات المنازل المهاجرات بأصحاب العمل كأفراد، فيتم بدلاً من ذلك إنشاء نظام إقامة للعمال الأجانب في لبنان يكون قائماً على أساس العمل لا صاحب العمل. إذ من شأن هكذا نهج ان يضمن تمتع عاملات المنازل المهاجرات بالقدرة القانونية على الاستقالة وتغيير العمل ورفع الدعاوى على أصحاب عملهن، من دون ان يمنعهن ذلك من الإقامة والعمل داخل البلاد.

### **فقرة ثانية: افتقار نظام الكفالة إلى المرونة في الانتقال إلى عمل آخر**

لا تستطيع عاملات المنازل الاستقالة أو إنهاء عقود عملهنّ من دون الحصول أولاً على موافقة صاحب العمل الرسمية. بمعنى آخر، لا يستطعن فسخ عقودهن عندما يردن<sup>٢</sup>، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا على شكل "تنازل" رسمي من قبل صاحب العمل يتمّ توقيعه لدى الكاتب العدل ويجب إرفاق هذا التنازل بتعهد من قبل صاحب عمل آخر بتوظيف عاملة المنزل وتحمل مسؤوليتها الكاملة، تعهد يُصادق عليه أيضاً الكاتب العدل. إلا أن الإذن الذي يعطيه صاحب العمل لانتقال العاملة إلى عمل جديد غالباً ما يكون لقاء مبلغ مرتفع من المال، ورهنا بإرادة صاحب العمل الأول إذ أنّ من صلاحياته اتخاذ القرار بالتنازل أم وتحديد تكلفة ذلك.

ويؤدي هذا الوضع إلى زيادة في عدد المهاجرات اللواتي لا يحظين بإقامة شرعية في البلاد واللواتي قد لا يملكن خياراً آخر سوى "الفرار" من أصحاب العمل للهروب من سوء المعاملة، في مثل هذه الحالات، حين تترك العاملة المهاجرة صاحب عملها، تفقد عملياً شرعية إقامتها في البلاد، مما يعقّد قدرتها على التقدم بأي شكوى قانونية لاحقاً أمام المحاكم في المقابل، يقوم صاحب العمل عادة بإشعار المسؤولين في الشرطة أو

<sup>١</sup> راي جريديني، دراسة استطلاعية لعوامل التحليل النفسي والعوامل الاجتماعية في إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات من قبل صاحبات العمل النساء في لبنان، منظمة كفى عنف واستغلال (كفى)، كانون الثاني ٢٠١١.

<sup>٢</sup> نظم الأمن العام المتصلة بعاملات المنازل الأجنبية، منشور على موقع: [www.general-security.gov.lb](http://www.general-security.gov.lb)

دوائر الهجرة عند "فرار" عاملة المنزل من أجل نزع أي مسؤولية عن نفسه في المستقبل<sup>١</sup>. من جهة أخرى، يشرع المسؤولون في الأمن العام بإلغاء إجازة إقامة العاملة في حال "قرارها" وإصدار أوامر باحتجازها.

### **فقرة ثالثة: اختلال توازن القوى في نظام الكفالة**

ليس لعاملات المنازل المهاجرات قدرة تُحتسب في عملية التفاوض مع أصحاب العمل، وذلك بسبب ما يخلقه نظام الكفالة من اختلال في توازن القوى بين الطرفين. إن موقف العاملات يضعف تلقائياً عند إثارتهم لأي مسائل أو طلبات متعلقة بالعمل أو ظروف المعيشة. من الشكاوى الشائعة التي يتحدثن عنها: التأخر أو عدم دفع الرواتب، عبء العمل الزائد، ساعات العمل الإضافية، النقص في الرعاية الطبية وعلاج الأسنان، القيود المفروضة على حرية التنقل والاتصال بالأصدقاء والعائلة، مصادرة جوازات السفر وممارسة العنف. لكن عندما تواجه عاملات المنازل أصحاب عملهم بشأن هذه القضايا لا تكون قدرتهم على التفاوض والمساومة ذات أهمية. فقد لا يستطيعون ترك عملهم والبحث عن وظيفة أخرى، أو حتى الاستقالة. وبما أنه لا يُسمح لهم عادة بمغادرة مكان العمل من دون إذن صاحب العمل، يتفاقم هذا الاختلال في توازن القوى.

قد تؤدي التبعية واختلال موازين القوى إلى حالات أشبه بالرق. ثمة إجماع على أن أنظمة الهجرة الحالية القائمة على الكفالة في المنطقة تساهم في خلق ظروف شبيهة بالرق والاتجار بالبشر. في العام ٢٠١١، حذرت منظمة Human rights watch، على سبيل المثال، أنه على الحكومات في الشرق الأوسط إصلاح نظام الكفالة الحالي. فعندما يتمتع أصحاب العمل بسيطرة شبه كاملة على قدرة العمال المهاجرين على تغيير وظائفهم، وأحياناً على مغادرة البلاد، يمكن لهؤلاء العمال أن يجدوا أنفسهم محاصرين في أوضاع استغلالية حيث يضطرون إلى العمل من دون أجر، أو يتعرضون للضرب، وغير ذلك من الانتهاكات<sup>٢</sup>.

### **فقرة رابعة: حرمان العاملة من حقها في التجول وحياسة مستنداتها**

وتعاني معظم العاملات في الخدمة المنزلية، عند دخولهم إلى لبنان من مشكلة احتجاز جواز سفرهم، وبطاقات إقامتهم من قبل رب عملهم، ومنعهم غالباً الخروج من مراكز عملهم، مما يؤدي عملياً، إلى حرمانهم

---

<sup>١</sup> نادر عبد العزيز شافي، "لا القانون يرقى استخدام العاملات الأجنبيات في لبنان وينود عقد العمل لا تحول دون الإخلال به"، المرجع السابق، ص ٢١.

<sup>٢</sup> منظمة Human rights watch، إصلاح بطيء: حماية عاملات المنازل في آسيا والشرق الأوسط، نيسان ٢٠١٠.

من حق أساسي لكل إنسان وهو التجول، وحياسة المستندات الشخصية، مما يؤدي إلى حجز الحرية دون أي مبرر قانوني، الأمر المخالف للمبادئ والقوانين الوضعية والدولية، ولأبسط الأعراف<sup>١</sup>.

ولقد نصت المادة 4 من القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه على حق الأجنبي، الحاصل على السمات المطلوبة وعلى بطاقة الإقامة، في التجول بحرية في لبنان.

حيث ورد ما حرفيته في نص المادة ٤: "يحق للأجنبي الحاصل على سمة مرور، أو سمة إقامة أو بطاقة إقامة التجول في لبنان ما عدا الأماكن المستثناة من قبل السلطات المختصة".

ان عدم التزام فئة من ارباب العمل بهذا الموجب، وإعطاء الخدم الحق بحيازة أوراقهم الشخصية، قد يشكل جرماً جزائياً عند توفر شروطه ويعاقب عليه القانون، في الجرائم الواقعة على الحرمان من الحرية استناداً الى المادة ٥٦٩ عقوبات وما يليها، واستعمال أشياء الغير بدون حق استناداً الى المادة ٦٥١ عقوبات وما يليها، وجرم إساءة الأمانة المنصوص عليه في المادة ٦٧٠ عقوبات وما يليها.

أثار هذا الأمر استياء عدد كبير من جمعيات حقوق الإنسان، وقد جاءت الملاحظات الختامية للجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان على التقرير اللبناني، الذي رفع إلى لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وفقاً للمادة ٤٠ من الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية، تشجب هذه التصرفات التي يقوم بها بعض فئات أرباب العمل والتي تخالف المادة ١٢ من العهد المذكور<sup>٢</sup>.

### المطلب الثاني: مكاتب الاستقدام بين النص والواقع

ما بين النصوص التنظيمية الضابطة لعمل مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية وتصرفاتها في الواقع العملي فوارق عديدة، لذا من المهم اجراء مقارنة لدور مكاتب الاستقدام ما بين النص والواقع.

---

<sup>١</sup> « Le droit d'y circuler librement et d'y choisir librement sa résidence n'y est reconnu qu'aux seuls étrangers se trouvant régulièrement sur le territoire d'un Etat' ».

R. ERGEC, J. VELAERS, J. SPREUTELS, L. DUPONT, ET R. ANDERSEN, Maintien de l'ordre et Droits de l'homme, Bruylant, Bruxelles, 1987, p.267.

<sup>٢</sup> "الملاحظات الختامية للجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الانسان على التقرير اللبناني، الذي رفع الى لجنة الأمم المتحدة لحقوق الانسان"، العدل، عدد خاص، ١٩٩٨، ص٧٦.



## فقرة أولى: مهام مكاتب الاستقدام

تاريخ ١٧ كانون الثاني ٢٠٠٣، صدر قرار رقم ٥/١ عن جانب وزارة العمل يتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام الخادمت اللواتي، ونص في المادة ١٣ منه: "يتحمل صاحب المكتب والشركاء في الشركة المسؤولية الكاملة عن الطلبات المقدمة من المكتب ومن صحة المعلومات الواردة فيها".

كما نصت المادة ١٤ "يحظر على المكاتب استقدام خادمت منازل على اسماء كفلاء وهميين بغية تشغيلهم باجر يومي أو شهري في أماكن متعددة، أو استخدامهم في مؤسسات أو شركات". وذلك لمنع التحايل على القانون وتشغيل الخدم في أماكن غير مرخص لهم بالعمل فيها، وللمحافظة على نية التعاقد وحماية العاملة من أي تعسف بإلزامها بعمل اخر".

وأشارت المادة ١٥ من القرار: "يحظر على صاحب المكتب التوقيع عن الكفيل على طلب الموافقة المسبقة. وعليه أن يقدم مع المستندات المرفقة بالطلب عقدا موقعا مع الكفيل يتضمن البنود التالية:

- مدة عمل الخادمة في لبنان وقيمة اجرها الشهري.
  - تعهد من قبل صاحب المكتب بإعادة الخادمة إلى بلدها على نفقته وتأمين بديل عنها، دون تحميل صاحب العمل أية نفقات اضافية في الحالات التالية:
- ١- إذا تبين أنها حامل أو مصابة بمرض عقلي أو سار أو معد، أو إعاقة لا تمكنها من العمل بشكل طبيعي، وذلك خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ الدخول إلى لبنان.
  - ٢- إذا هربت من منزل كفيلها خلال مهلة أقصاها أربعة أشهر".

وفي المجال نفسه تنص المادة ١٦: "على مكتب الاستقدام أن يضع جدولا للاتصال الدوري بالكفلاء والخادمت اللواتي يعملن لديهم بغية التأكد من حسن اداء الخادمة لعلمها من جهة، وعدم اساءة معاملتها وحصولها على كافة حقوقها من جهة أخرى، وعليه ابلاغ الوزارة مصلحة القوى العاملة، عن الحالات التي تستوجب تقديم شكوى بحق الخادمة أو الكفيل".

أما المادة ١٧ من نفس القرار للنص: "يحظر على مسؤولي أو موظفي مكاتب الاستقدام التعرض بالضرب للخدمات وفي حال حصول خلافات بينهم وبين أصحاب العمل والخدمة، أو بين هذين الأخيرين عليهم ابلاغ وزارة العمل بالموضوع وتقديم شكوى إذا لزم الأمر".<sup>1</sup>

### فقرة ثانية: ممارسات مكاتب الاستقدام

أما في الواقع فإن أحد المشاكل الخطيرة في نظام الكفالة اللبناني هو غياب محاسبة أصحاب مكاتب الاستقدام الخاصة. فانعدام الرقابة التنظيمية هو من أكثر العوامل المؤدية إلى تعزيز الموقع الضعيف لعمليات المنازل المهاجرات. في نظام الكفالة، تطرح ممارسات الاستقدام والدوافع الربحية إشكالية كبيرة، خصوصاً عندما تلجأ المكاتب أو الوكلاء إلى:

- ١- خداع العمليات بشأن الظروف التي تنتظرهنّ في لبنان؛
- ٢- تضليل العمليات لجهة الأجور وشروط التعاقد؛
- ٣- تزويد أصحاب العمل بإرشادات تتصل بحجب أجور العمليات؛
- ٤- عرض سياسة التبدل "الحر" على أصحاب العمل خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الفترة التجريبية للعاملة.

كما وتطرح الدوافع الربحية مشكلة أخرى تتمثل بإلزام مكاتب الاستقدام أصحاب العمل بدفع كافة النفقات المتعلقة بالاستقدام مسبقاً، والتي تتراوح عادة بين ١.٥٠٠ و ٣.٥٠٠ دولار أميركي للعاملة الواحدة، تؤدي هذه الممارسة إلى خلق علاقة، "يشترى" في إطارها صاحب العمل "الرق المنزلي" من العاملة لديه لعدة سنوات<sup>٢</sup>. وبسبب رسوم الاستقدام المرتفعة والأجور المنخفضة نسبياً، لن تكون علاقات العمل بين عاملة المنزل وصاحب عملها مستندة بالضرورة إلى معايير عادلة. وفي حال طلبت العاملة إنهاء مبكراً لعقد عملها، سيحتّم على صاحب العمل إما التخلي عن نفقات التوظيف المرتفعة التي دفعها سلفاً أو المقايضة معها لقاء حصولها على حريتها.

<sup>1</sup> المواد ١٧، ١٦، ١٥، ١٤، ١٣، من القرار رقم ١/٥، الصادر عن جانب وزارة العمل، المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استقدام الخدمات الاجنبيات، تاريخ ١٧ كانون الثاني ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، العدد ٧، تاريخ النشر ٣٠/١/٢٠٠٣.

<sup>٢</sup> كاثلين هاميل، الاتجار بعمليات المنازل المهاجرات في لبنان، المرجع السابق، ص ٤١.

وفي ١ شباط ٢٠٢٣ أعلن وزير العمل مصطفى بيرم عن إقفال مكتبين بسبب مخالفات صادمة وفادحة، كما سحب التراخيص من ٦٦ مكتباً في لبنان لمخالفتهم الأصول والقوانين المرعية الاجراء، كما حذر مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية من تشغيل عاملات خلافاً للأصول لأن هذا الموضوع يؤثر على سمعة لبنان لدى منظمة العمل الدولية وعلى تصنيف لبنان وسمعته ما قد يستوجب عقوبات في هذا المجال<sup>١</sup>.

### المطلب الثالث: مزايا عقد العمل الموحد

عقد العمل الموحد هو عقد ثلاثي الأطراف بين كل من العاملات في الخدمة المنزلية والكفيل ومكتب الاستقدام، لكن الاختلاف هو أن في نص العقد الجديد بنود جديدة إيجابية تسهل 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 أنه أول خطوة نحو إنهاء نظام الكفالة<sup>٢</sup>. وللإحاطة بهذا العقد، سنعمد إلى مناقشة أبرز بنوده وما يترتب عليها:

#### فقرة اولى: ربط العاملات في الخدمة المنزلية بالحد الأدنى للأجور

تضمنت المادة الثالثة من عقد العمل الموحد الحديث، أن صاحب العمل يسدّد للعاملة في نهاية كل شهر عمل أجرها الشهري المتفق عليه على ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، محسوماً منه نسبة التقديرات العينية التي يقوم بها صاحب العمل (بدل المأكل والملبس والسكن) والتي تحددها وزارة العمل. وإذ حدّدت وزارة العمل بتعميم أصدرته بتاريخ ١١ أيلول ٢٠٢٠ نسبة التقديرات بـ ٣٠% من الأجر كحد أقصى<sup>٣</sup>، فإن ذلك يعني أن الحد الأدنى المسموح به يصبح بعد تطبيق الحسومات المسموح بها ٤٧٢٥٠٠ ليرة.

نظرياً نرى البند سهل التطبيق الا انه عملياً هناك صعوبة كبيرة في تطبيقه في ظل التفاوت بين أسعار الصرف في لبنان. لذلك في ظل عدم اتخاذ قرار حاسم بشأن أي أسعار صرف هي المعتمدة لتحديد الأجر،

<sup>١</sup> قرار وزير العمل اللبناني مصطفى بيرم، المتعلق بتسوية أوضاع مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، رقم ١/١، تاريخ ١ شباط ٢٠٢٣، منشور على موقع: [www.labor.gov.lb](http://www.labor.gov.lb).

<sup>٢</sup> منظمة العمل الدولية، لبنان يتخذ أول خطوة نحو إلغاء نظام الكفالة، تاريخ ١٠ أيلول، منشور على موقع: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>٣</sup> قرار صادر عن وزيرة العمل رقم ١/٩٥، بشأن تحديد نسبة الحسم من رواتب العاملات، تاريخ ١١/٩/٢٠٢٠.

تلقائياً هذا الأمر سوف يؤدي الى اعتماد الأجر الذي يتفق عليه الفريقان بعدما بات تحديد الحد الأدنى أمراً مستعصياً.

### **فقرة ثمانية: خيارات جديدة للعاملات في الخدمة المنزلية لإنهاء العقد**

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

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

### **فقرة ثالثة: الحق في تعيين شخص ممثل عن العاملة لدى وزارة العمل**

مكّن عقد العمل الموحد 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.

تنص المادة ١٤ من عقد العمل الموحد لعام 2020 انه في حال حصول نزاع بين طرفي هذا العقد يُمكن التقدّم بشكوى إلى وزارة العمل بصورة مباشرة أو عن طريق الخط الساخن أو التقدّم بدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي المختص.

ويُعَيّن الفريق الثاني شخصاً أو مؤسسةً للاتصال به في لبنان لحالات الطوارئ، لتمثيله في وزارة العمل في جميع المسائل التي تهدف إلى ضمان حماية حقوقه الناتجة عن هذا العقد ويمكن له تعديل اسم الشخص أو

المؤسسة على أن يقوم بإبلاغ الفريق الأول والجهة المختصة بالنزاع بذلك<sup>١</sup>. ويهدف إقرار هذا الحق إلى معالجة الحالات التي تكون فيها العاملة محتجزة وتصعب إمكانية التواصل معها.

#### **فقرة رابعة: ضمان حق العاملات في الخدمة المنزلية بغرفة خاصة وفي الخصوصية**

ينص العقد الجديد على وجوب تأمين غرفة خاصة منفصلة جيدة التهوية والإضاءة ومستوفية الشروط ومجهزة بقل، تحوز العاملة مفتاحها وحدها وتراعى فيها خصوصية العاملة.

ويأتي ضمان الخصوصية مع أحكام أخرى من شأنها احترام خصوصية العاملة والتي نص عليها العقد ومن أهم هذه الحقوق الآتية<sup>٢</sup>:

أولاً: الحق في احتفاظ العاملة بأوراقها الثبوتية: بما في ذلك جواز السفر والهوية وإجازة العمل وجواز الإقامة وبطاقة التأمين<sup>٣</sup> وإلى جانب تكريس هذا الحق، رتب العقد نتائج على عدم الالتزام به بحيث أنه عد حجز هذه الأوراق من قبل صاحب العمل سبباً يخول العاملة فسخ العقد من دون إعلام مسبق.

ثانياً: منع حجز العاملة: حق بديهي آخر حيث أنه ليس لأحد أن يحجز حرية شخص آخر خارج الأطر الضيقة التي يحددها القانون، وينتج هذا الحق ليس فقط من الحرية الشخصية المكرسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (وكلاهما مشمولان بمقدمة الدستور ويشكلان تالياً جزءاً منه)، ولكن أيضاً عن المادة ٨ من الدستور<sup>٤</sup> التي تمنع احتجاز حرية أي كان إلا وفق أحكام القانون هذا فضلاً عن أن احتجاز الحرية يشكل جرماً جزائياً سندا للمادة ٥٦٩ من قانون العقوبات<sup>٥</sup>.

ثالثاً: إقرار حرية العاملة في التنقل: والتواصل مع الآخرين وحق مغادرة المنزل والتصرف بحرية خلال فترات الراحة الأسبوعية وأيام الإجازة السنوية والعطل المذكورة.

<sup>١</sup> المادة ١٤ من القرار الصادر عن وزيرة العمل، بشأن عقد العمل الموحد، تاريخ ٨ أيلول ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> نزار صاغية، قراءة للعقد الموحد لعاملات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية، المفكرة القانونية، تاريخ ٢٤ أيلول ٢٠٢٠، منشور على موقع: [www.legal-agenda.com](http://www.legal-agenda.com).

<sup>٣</sup> المواد ٥٥ و٨٠ من القرار الصادر عن وزيرة العمل، بشأن عقد العمل الموحد، تاريخ ٨ أيلول ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> المادة ٨ من الدستور اللبناني: "الحرية الشخصية مصنونة وفي حمي القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يحبس أو يوقف إلا وفقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم أو تعيين عقوبة إلا بمقتضى القانون"، أذيع في ٢٣ أيار ١٩٢٦.

<sup>٥</sup> المادة ٥٦٩ من قانون العقوبات اللبناني عدلت بموجب قانون رقم ١١٢/١٩٨٣ تاريخ بدء العمل ١٦/٩/١٩٨٣.

**رابعاً: الحق في اقتناء هاتف خلوي:** حق آخر من حقوق الخصوصية تم تضمينه في العقد. وهو حق آخر غالباً ما يتم انتهاكه، بحجة أن العاملة موجودة في لبنان لخدمة صاحب العمل وليس لأي غاية أخرى. وإن أغلب أصحاب العمل يرفضون هذه الفكرة تحت ذريعة أنه مصدر لإلتهاء العاملة عن وظيفتها الأساسية وتقصيرها في العمل إلى حد تأخرها بإنجازه.

**خامساً: الحق في الوصول إلى الإنترنت ضمن الحدود المعقولة إذا كان ذلك متاحاً:** هذا الحق هو شرط للتواصل مع ذويها أو أصدقائها في الخارج والداخل. ويؤمل من هذا البند تمكين العاملة من التمتع بمساحة خاصة إضافية من دون أن يرتب هذا الأمر أي كلفة باهظة على صاحب العمل.

#### **فقرة خامسة: مدة ساعات العمل وضمان الحق بالراحة والإجازات المدفوعة**

وضع العقد حداً أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، فضلاً عن ضمان الحق في الراحة والإجازات المدفوعة. ويسجل إيجاباً في هذا الخصوص ان العقد جاء متوافقاً بدرجة كبيرة مع قانون العمل وإن أغفل أن يأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات المرتبطة بطبيعة هذا العمل أو بوضعية العاملة وهذا ما فصله أدناه:

**أولاً: بخصوص ساعات العمل والراحة اليومية والأسبوعية:** كرس العقد حقوق عدة تنسجم مع قانون العمل، فحدد دوام العاملة ب ٨ ساعات يومياً، أجاز لصاحب العمل أن يطلب من العاملة العمل لساعات إضافية على أن يدفع بدلا عنها زيادة قدرها ٥٠٪ عن الساعة العادية شرط ألا تتجاوز ساعات العمل اليومية بعد الزيادة ١٢ ساعة. وضمن العقد للعاملة ساعة راحة بعد كل خمس ساعات عمل، فضلاً عن التمتع ب ٩ ساعات راحة متواصلة يومياً.

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

ضمن العقد لصاحب العمل أن يطلب العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية على أن تستفيد من يوم راحة بديل عنه في أقرب وقت ممكن.

**ثانياً: 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.

أجاز العقد للعاملة ترحيل عطلتها المستحقة عن سنة معينة للسنة التي تعقبها، فقد فتح الباب لاتفاق الفريقين على أن تكون العطلة متواصلة أو منقطعة من دون ضمان حق العاملة بشكل صريح بالاستفادة منها بشكل متواصل.

ثالثاً: 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 بالأجراء 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).

ضمّن العقد بنداً قد يؤدّي 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 حق العاملة في الإجازة المرضية المدفوعة أو من دون اشتراط أن يكون المرض مانعاً لاستكمال العقد بشكل دائم أو على الأقل لفترة غير قصيرة.

رابعاً: بخصوص العطل الرسمية / أو الحداد: هنا استعاد العقد كامل ما نص عليه القانون لجهة منح يومين مدفوعين في حالة وفاة قريب من عائلة العاملة (الأب أو الأم أو الزوج أو أحد الأبناء أو الأحفاد).

أما بخصوص العطل الرسمية أو الدينية، حصر العقد حق العاملة بالاستفادة من يومي عطلة فقط، وبناء للطلب وتلبية لمتطلبات ثقافية أو دينية أو اجتماعية.

## المبحث الثاني: دور القضاء اللبناني في تسوية منازعات العمل المنزلي

أعطى المشرع اللبناني، بمقتضى المادة ٧ أ.م.م، الحق لكل أجنبي اللجوء إلى القضاء اللبناني أسوة بالمواطنين والدفاع عن حقوقه وفقاً للقوانين المرعية الإجراء.

نصت المادة ٧ أ.م.م. ما حرفيته: "الدعوى هي الحق الذي يعود لكل ذي مطلب بأن يتقدم به إلى القضاء للحكم له بموضوعه. وهي بالنسبة إلى الخصم الحق بأن يدلي بأسباب دفاع أو بدفوع ترمي إلى دحض ذلك المطلب. ويكون حق الادعاء وحق الدفاع لكل شخص طبيعي أو معنوي لبناني أو أجنبي".

وهذا ما سار عليه الاجتهاد بهذا الخصوص مكرساً حق الأجنبي باللجوء الى القضاء اللبناني، فقد قضى:

" أهلية التمتع تعود لجميع الأشخاص: نصت المادة ٣/٧ من القانون الجديد، على غرار المادة ٢٩ من القانون القديم، على أن حق الادعاء مباح لكل شخص طبيعي أو معنوي لبناني أو أجنبي. تتوفر أهلية التمتع بحق الادعاء إذن عند أي شخص طبيعي أو معنوي لبناني أو أجنبي، وعليه فإن الأجنبي إذا ما أراد إقامة الدعوى أمام القضاء اللبناني فلا تفرض عليه أية ضمانات ولكن أهلية التمتع بهذا الحق تفترض أن الشخص موجود قانوناً، والوجود القانوني للشخص يمكن أن يكون وجوداً طبيعياً أو معنوياً.

(...) يعني مبدأ المساواة أمام القضاء أن باب المحاكم مفتوح أمام الجميع دون تمييز. فالقضاء مرفق عام يجب أن يتاح للجميع حق مراجعته بمعنى أنه يعود لجميع الأفراد مراجعة ذات المحاكم لفصل نزاعاتهم وهذا بعكس الوضع الذي كان سائداً في فرنسا، قبل الثورة الفرنسية، حيث إن نوع المحكمة كان يمكن أن يختلف باختلاف الطبقة التي ينتمي إليها المتقاضون فهناك محاكم الملك (Les juridictions royales) ومحاكم الأسياد (Les juridictions seigneuriale) والمحاكم الكنسية (Les juridictions ecclésiastiques).

ولا تعتبر الدولة قد أوفت بالتزامها الدولي بالنسبة للأجانب بمجرد السماح لهم باللجوء إلى قضائها، إذ يتعين على الدولة فضلاً عن ذلك توفير كافة الضمانات اللازمة لحصول الأجنبي على حقه. فإذا لم تمكن الدولة الأجنبي من الدفاع عن حقوقه أو كان قضاؤها لا يتمتع بدرجة كافية من النزاهة والاستقلال، فإنها لا

<sup>١</sup> حلمي محمد الحجار، القانون القضائي الخاص، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، دون ناشر، بيروت، ١٩٨٧، ص ٦٢ و ٢٩٧.



تكون قد أوفت بالتزامها بتوفير الحماية القضائية اللازمة للأجنبي. وكذلك الحال إذا كان الحكم الصادر من القضاء الوطني قد تعمد الإجحاف بالخصوم بسبب صفتهم الأجنبية.

ويتعين على الدولة القيام بتنفيذ الحكم الصادر لصالح الأجنبي. فإذا تراخت سلطات الدولة في تنفيذ الأحكام انعقدت مسؤوليتها الدولية<sup>١</sup>.

انطلاقاً مما ذكر سوف يتم البحث في صلاحية مجلس العمل التحكيمي للنظر بمنازعات العمل المنزلي (المطلب الأول)، و ثم التطرق الى صلاحية المحاكم الجزائية إيذاء نزاعات العمل المنزلي (المطلب الثاني)، وتبعاً للبحث في الطعن بقرار اخراج عاملات المنازل امام مجلس شورى الدولة (المطلب الثالث).

### **المطلب الأول: صلاحية مجلس العمل التحكيمي للنظر بمنازعات العمل المنزلي**

في هذا المطلب سوف يتم مناقشة اختصاص مجلس العمل التحكيمي وخاصة لناحية مدى صلاحيته في البت بنزاعات الخدم في بيوت الافراد (فقرة أولى) ومن ثم البحث في اختصاص مجلس العمل التحكيمي بعد التعديل (فقرة ثانية).

#### **فقرة أولى: اختصاص مجلس العمل التحكيمي قبل التعديل**

إن صلاحية مجلس العمل التحكيمي قبل التعديل، كانت محصورة في النظر بنزاعات فئة معينة من الأجراء، وذلك عملاً بالمادة الأولى من قانون العمل التي عرّفت رب العمل بالشخص الذي يستخدم أجيلاً في إحدى المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الزراعية مقابل أجر.

وعرفت المادة الثانية الأجير، "رجلاً أو امرأة"، الذي يعمل مقابل أجر عند أرباب العمل، في الحالات المبينة في المادة الأولى.

نصت المادة الأولى من قانون العمل اللبناني: "رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت، أجيلاً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر، حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح"<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> فؤاد عبد المنعم رياض، مبادئ القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ١٩٦٩، ص ٣٧٢.

<sup>٢</sup> جان كيرللس، نطاق تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٦، ص ٣٣.

كما اشارت المادة الثانية من نفس القانون: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث، يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة، بموجب اتفاق فردي أو اجمالي، خطياً كان أم شفهيّاً".

وحددت المادة ٧٩ من قانون العمل صلاحية مجلس العمل التحكيمي، سابقاً، للنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور، وطوارئ العمل، وخاصة عند الصرف من الخدمة، وترك العمل، والخلافات الناشئة عن أحكام قانون العمل، الذي لا يطبق على بعض الفئات من الأجراء كما جاء بيانه، بحيث جاءت صلاحيته مقتصرة على فئة محددة، واستثيت فئة كبيرة من الأجراء، كالخدم في البيوت اللبنانيون منهم والأجانب وغيرهم، وحصر صلاحيته في بعض المواضيع دون سواها، مما الحق الضرر الجسيم بفئة كبيرة من الأجراء ومن بينهم الخدم في بيوت الافراد.

#### **فقرة ثانية: اختصاص مجلس العمل التحكيمي بعد التعديل**

مع تعديل صلاحية المجلس التحكيمي، بالمرسوم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠، توسع نطاق اختصاصه للنظر بمطلق نزاع ينشأ عن عقود العمل الفردية بين رب العمل والأجير، كما جاء التعريف عنها في المادة ٦٢٤ م.ع. وألغت المادة العاشرة من المرسوم أعلاه، جميع النصوص المتعارضة مع أحكام قانون العمل الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣، وتوسيع نطاق اختصاصه ليشمل الفئات المستثناة سابقاً من أحكامه، ومن ضمنهم الخدم في البيوت بغية توحيد المراجع القضائية، وتقصير المهل والإسراع بالإجراءات القضائية، كما ألغت المادة العاشرة من نفس المرسوم أيضاً جميع النصوص القانونية أو النظامية المتعارضة، أو التي لا تتلاءم مع أحكامه<sup>١</sup>.

نصت المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٥٧٢ على ما يلي: "تخضع لأحكام هذا القانون، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

١ - نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود".

ونصت المادة العاشرة منه:

---

<sup>١</sup> محكمة التمييز المدنية، القرار رقم ٣٨، تاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، صادر بين التشريع والاجتهاد- العمل، ص ٤٣٧.

بذات المعنى:

-مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم ٦٥٧ تاريخ ١٩٦٧/٥/٩، دعوى عبد الوهاب/ بيبولوس فيلم، الرئيس شدياق، العضوان عبد الملك وبرباري، العدل ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٢٣.

"تلغى جميع النصوص القانونية أو النظامية التي تتعارض وأحكام هذا القانون أو لا تتلاءم ومضمونه".

صدر العديد من القرارات تؤكد على صلاحية المجلس التحكيمي للنظر بمطلق نزاع بين الأجير ورب العمل سواء أكانوا من فئة الخدم في البيوت أم من الفئات المستثناة سابقاً، بغية توحيد المراجع القضائية وعدم تناقض الأحكام، من بين هذه القرارات تلك الصادرة عن محكمة التمييز المدنية إذ جاء في حيثيات القرار:

"حيث إن المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١/١٠/١٩٨٠، نصت على أنه تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة، نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ الفقرة الأولى من قانون الموجبات والعقود، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على إنشاء مجلس عمل تحكيمي أو أكثر في كل محافظة للنظر في النزاعات المشار إليها في المادة السابقة معدلة بالتالي أحكام المادة ٧٩ من قانون العمل.

وحيث كانت المادة ٧٩ من قانون العمل تحدد اختصاص مجلس العمل التحكيمي بالنظر في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل، فإن المادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ جاءت شاملة لنزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرة أولى من الموجبات والعقود، ملغية بالتالي الاستثناءات التي كانت واردة في قانون العمل والنصوص القانونية والنظامية التي تتعارض مع أحكامه أو لا تتلاءم مع مضمونه على ما نصت عنه المادة العاشرة من القانون المذكور".<sup>١</sup>

وهذا ما سار عليه الاجتهاد اللبناني بإشارته:

"وحيث وإن كان اجتهاد مجالس العمل المستمر قد استمر في الماضي يفرق بين المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي أو التجاري وبين المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، فيحفظ صلاحيته في نزاعات المؤسسات الأولى مع اجرائها دون الثانية، وذلك بالاستناد إلى أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون العمل معطوفة على المادة الثامنة منه، إلا أن هذا التمييز لم يعد جائزاً بعد صدور قانون ١٩٨٠/١٠/٢١

---

<sup>١</sup> - تمييز، الغرفة السادسة المدنية، رقم ٢٥ تاريخ ١٣/٤/١٩٩٣، دعوى شركة إعادة التأمين العربية ش.م.ل/ صيداني - الرئيس العوجي والمستشاران نور الدين وغنطوس، النشرة القضائية ١٩٩٣ عدد ٣ ص ٢٢٥. بالمعنى نفسه:

تمييز الغرفة الثامنة المدنية رقم ١٠٤ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٩٦ دعوى مالكو العقار رقم ٢٧٤٧ المزرة / الأشقر - الرئيس زين المستشاران معوشي وشبطيني العم، صادر في التمييز، القرارات المدنية ١٩٩٨ ص ٩١٠.

المنفذ بالمرسوم رقم ٣٥٧٢ الذي عدل المادة ٧٩ من قانون العمل المتعلقة بنزاعات العمل الفردية، أي باختصاص مجالس العمل التحكيمية، بدلالة حرفية ما أورده المادة الأولى من القانون المذكور:

"تخضع لأحكام هذا القانون لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

١- نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات بمفهوم المادة ١/٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود".

وحيث أن المادة الثانية من القانون المذكور، أناطت بمجالس العمل التحكيمية أمر النظر في النزاعات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون.

وحيث لا خلاف عليه بين الفريقين أن المدعي مرتبط مع المدعى عليه بعقد تتوافر فيه عناصر عقد العمل كما حددته المادة ٦٢٤ م.ع. فقرتها الأولى أي العمل والأجر والتبعية القانونية.

وحيث واستناداً إلى صراحة ما أورده المادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ تعتبر لاغية حكماً لجهة الاختصاص:

- أحكام المادة السابعة من قانون العمل اللبناني.

- أحكام المادة السابعة من القانون ٣٦/٦٧ تاريخ ١٦/٥/١٩٦٧ المتعلق بالمرجع الصالح للنظر في نزاعات زيادات غلاء المعيشة والحد الأدنى للأجور.

كما تعتبر معدلة ضمناً أحكام المادتين الأولى والثانية من قانون العمل اللتان حددتا مفهوم صاحب العمل والأجير الخاضعين لأحكام قانون العمل وبالتالي لاختصاص مجالس العمل في النزاعات التي تنشأ بينهما بحيث أصبح من اختصاص مجالس العمل، مطلق نزاع عمل فردي يقوم بين صاحب عمل مرتبط مع أجيره بعقد عمل تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة ٦٢٤ م.ع. فقرتها الأولى:

سواء أكان صاحب العمل، مؤسسة صناعية، تجارية أو زراعية، مؤسسة دينية أو خيرية أو رياضية أو ثقافية، الدولة أو البلدية أو المؤسسة العامة بصرف النظر عن طبيعتها القانونية، صاحب سفينة بحرية أو تجارية.

أو كان الأجير يعمل لدى الأفراد (الخدم) أو في مؤسسة زراعية بسيطة أو في مؤسسة عائلية تحت إدارة والده أو والدته أو وصيه.

أو كان موضوع النزاع يتعلق بمراسيم زيادات غلاء المعيشة أو الحد الأدنى الرسمي للأجور.

وحيث إن هذا التفسير لأحكام المادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ تؤكد الأسباب الموجبة للقانون المشار إليه حيث ورد في بعض فقراتها ما حرفيته:

"وانطلاقاً من كافة هذه الاعتبارات لحظ مشروع القانون الملحق:

أولاً: تحديداً دقيقاً لنزاع العمل الفردي بالاستناد إلى مفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود ذلك بغية توحيد المراجع القضائية، وتبسيط وتوحيد إجراءات التقاضي بالنسبة لفئات عديدة من الأجراء كانت قد استثنيت صراحة من هذه القواعد بموجب المادة السابعة من قانون العمل اللبناني. وأيضاً لوضع حد للتناقض الحاصل في بعض اجتهادات مجالس العمل التحكيمية حول مفهوم نزاع العمل الفردي الخاضع لاختصاص هذه المجالس".

وحيث استناداً لمجمل ما تقدم يكون المجلس المرجع المختص للنظر في النزاع عملاً بأحكام المادة الأولى من قانون ١٩٨٠/١٠/٢١ (...).<sup>١</sup>

وفي نفس السياق اصدرت محكمة التمييز قرار رقم ١٦ بتاريخ ١٩٧١/١٢/٣٠ جاء فيه:

"إن قانون العمل وضع لتنظيم علاقات الأجراء بأرباب العمل. وإذا كانت حرية التعاقد سنداً للمادة ١٢ من قانون العمل، تخضع عقد العمل الأحكام القانون العادي مع احترام الموجبات الخاصة وقانون العمل إلا أن المادة ٧٩ من قانون العمل تعطي المجلس التحكيمي صلاحية النظر في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام قانون العمل. فيكون المجلس التحكيمي بالتالي صالحاً حيث يكون الخلاف ناشئاً بين صاحب عمل وأجير من جراء عقد استخدام سواء اقتضى تطبيق نصوص قانون العمل على هذا العقد أم نصوص قانون الموجبات والعقود، فالمرجع الصالح للنظر بالنزاع يكون مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي"<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم ٨٠ تاريخ ١٩٩١/١٠/٢٢، دعوى القيسي / هيئة إدارة واستثمار منشآت وتجهيزات شركة راديو أوريان السابقة، الرئيس الشخبي والعضوان مارون وجبريل، حاتم ٢٠٦ ص ٢١٨.

<sup>٢</sup> محكمة التمييز الهيئة العامة، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩٧١/١٢/٣٠، دعوى المستدعي طالب تعيين المرجع المنلا / المستدعي ضده البنك العربي، فرع طرابلس، الرئيس الأول أبو خير، الرؤساء البرجاوي وفران وطليح وشحادة وخزامي وحاتم، حاتم ج ١٣٠ ص ٤٨.

## المطلب الثاني: صلاحية المحاكم الجزائرية إيذاء نزاعات العمل المنزلي

يلجأ في بعض الأحيان أرباب العمل والأجراء للمطالبة بحقوقهم أمام المحاكم الجزائرية حيث تُردُّ أحياناً الدعوى في الشكل، لعدم وجود أي جرم. إلا أن الضرر الأكبر يقع على الأجراء الأجانب وتديداً الخدم في بيوت الافراد، حيث يتم توقيفهم في أغلب الاحيان - إذا لم نقل دائماً - عند الادعاء عليهم بجرم السرقة بالرغم من عدم توفر الأدلة في بادئ الأمر، وذلك لربط صلاحية المرجع الجزائري وتوقيفهم عند فسخهم لعقد العمل، أو عند نشوء أي نزاع مدني ناتج عن هذه العلاقة التعاقدية، الذي حفظ المشتري صلاحية مجلس العمل التحكيمي للبت بجميع نزاعات العمل كما تم شرحه. ويمكن للعمال المنزليين المطالبة بالعتل والضرر إذا تعسف رب العمل أو المدعي باستعمال حقه، وردت الدعوى عنه لعدم الإثبات، التي غالباً ما تكون كيدية ومقدمة دون وجه حق. وفي مطلق الأحوال فإنه يتم عملياً، إحالة الخدم في بيوت الافراد الاجانب بعد التحقيق معهم، إلى المديرية العامة للأمن العام، حيث يبقون موقوفين مدة غير محددة من الزمن، إلى أن يتم ترحيلهم، أو الموافقة حبيباً على حل النزاع مع رب عملهم، والعودة للعمل لديه<sup>1</sup>.

لم يميز المشتري في تطبيق قانون أصول المحاكمات الجزائية بين المواطن والأجنبي إلا في حالات استثنائية. وبالتالي يستفيد العمال المنزليين الاجانب من حق الدفاع عن أنفسهم، والادعاء أمام المحاكم الجزائرية، وفقاً لما هو منصوص عليه في القانون.

اذ نص قانون أصول المحاكمات الجزائية الجديد، على الإجراءات المتبعة عند التوقيف سواء في السجون العدلية أو لدى المديرية العامة للأمن العام وعلى الحقوق الممنوحة للموقوف.

نصت المادة ٤٧ أ.م.ج: "يتولى الضباط العدليون بوصفهم مساعدي النيابة العامة المهام التي تكلفهم النيابة العامة فيها استقصاء الجرائم غير المشهودة (...). عليهم أن يطلعوا النيابة العامة على ما يقومون به من إجراءات ويتقيدوا بتعليماتها (...).

يحظر عليهم احتجاج المشتبه فيه في نظاراتهم إلا بقرار من النيابة العامة وضمن مدة لا تزيد على ثمان واربعين ساعة يمكن تمديدها مدة مماثلة فقط بناء على موافقة النيابة العامة. تحسب فترة احتجاجه من مدة توقيفه يتمتع المشتبه فيه أو المشكو منه، فور احتجازه لضرورات التحقيق بالحقوق الآتية:

<sup>1</sup> أديب زخور، الوضع القانوني للأجراء-الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي، المرجع السابق، ص ٥٠٥.

- ١- الاتصال بأحد أفراد عائلته أو بصاحب العمل أو بمحام يختاره أو بأحد معارفه.
- ٢- مقابلة محام يعينه بتصريح يدون على المحضر دون الحاجة إلى وكالة منظمة وفقاً للأصول.
- ٣- الاستعانة بمترجم محلف إذا لم يكن يحسن اللغة العربية.
- ٤- تقديم طلب مباشر أو بواسطة وكيله أو أحد أفراد عائلته إلى النائب العام، بعرضه على طبيب لمعاينته. يعين النائب العام له طبيباً فو الطلب تقديم الطلب إليه. على الطبيب أن يجري المعاينة دون حضور أي من الضباط العدليين، وان يرفع تقريره إلى النائب العام في مدة لا تتجاوز الأربع والعشرين ساعة. يبلغ النائب العام المستدعي نسخة عن هذا التقرير فور تسلمه إياه، وللمحتجز ولاي ممن سبق ذكرهم، إذا مدد احتجازه، تقديم طلب معاينة جديدة. على الضابطة العدلية أن تبلغ المشتبه فيه فور احتجازه بحقوقه المدونة آنفا وأن يدون هذا الإجراء في المحضر".

### فقرة أولى: غياب محام الدفاع

من أصل ٤٨ عاملة منزلية في لبنان اتهمن بارتكاب جرائم في عينة البحث التي أجرتها منظمة human rights watch<sup>1</sup>، فإن 37 عاملة لم يُوكَل لهن 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 أن العاملات لم يحصلن على محام فيما لا يقل عن ٤٨٪ من القضايا المنظورة أمام القاضي المنفرد الجزائي.

إلا أنه وبالرغم مما تقدم، يبقى للقضاء العادي دور بارز في حماية الحقوق والحريات العامة، وما زال القضاء يلعب دور الحارس للحريات والحقوق بشكل يومي.

كما نرى، إن القضاء اللبناني يتعامل مع العاملات المنزليات وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يرسى حقوق وحريات الأفراد بالشكل العام، ووفقاً لقانون الموجبات والعقود اللبناني وللاتفاقيات والمعاهدات

<sup>1</sup>منظمة Human rights watch، بلا حماية اخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، أيلول ١٦، ٢٠١٠، منشور على موقع: <https://www.nidaalwatan.com/article/40916> ، تم الدخول الى الموقع في ٢٠٢٣/٦/٢٠.

الدولية المعنية بحقوق هذه العاملات بالشكل الخاص. فنجد أن للقضاء دور بارز، خاصةً في غياب الأطر القانونية التي يجب أن تحمي وتنظم حقوق وموجبات هذه العاملات، مما يؤدي إلى عدم استغلالهن بمختلف الطرق، الأمر الذي يستدعي تدخل القضاء لإنصاف هذه العاملات المسلوقة حقوقها وإيقاف هذا الاستغلال.

### فقرة ثانية: واجب الاستعانة مترجم:

أوجب المشترع الاستعانة بمترجم محلف عند استجواب الأجنبي، ومن بينهم عاملات المنازل، بكافة مراحل الدعوى الجزائية، إذا لم يكن يحسن اللغة العربية (المادة ٣/٤٧، ٨١، ٢٥٤ أ.م.ج).

وهذه الإجراءات جوهرية للمحاكمة والتحقيق لكي يفهم الشخص المستجوب التهم والأسئلة الموجهة إليه ويتمكن من الدفاع عن نفسه والجواب بدقة ووضوح ورد التهم المنسوبة إليه، وقد استمر الاجتهاد باعتبار هذه الإجراءات أساسية تحت طائلة إبطال الاستجواب والحكم المبني عليه.

تصل غالبية العاملات إلى لبنان سواء بإمكانات لغة عربية محدودة أو معدومة. وفي حين تتعلم العديد منهن في نهاية المطاف مستوى من اللغة العربية يكفي للقيام بعملهن اليومي، فإنّ معظمهن لسن طلايقات 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. فيما لا يقل عن ٥٧ من الحالات الـ ٨٤ التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، لم تحصل العاملة على مترجم فوري معتمد.

كان وجود المترجم نادراً حتى عندما اتهمت العاملة بارتكاب جريمة خطيرة. استعرضت هيومن رايتس ووتش ١٣ قضية اتهمت فيها العاملات بارتكاب جنایات، سبعة فقط حضر فيها مترجم عملاً بأحكام المادة ٨١ من قانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني<sup>١</sup>. كما أن 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 أن العاملة تفهم اللغة العربية لدرجة تكفي للمضي قدماً في الاستجواب. في الواقع، يتقن عدد قليل من العاملات اللغة العربية لدرجة تجعلهن يجبن بارتياح على أسئلة المحقق.

---

<sup>١</sup> 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 مجاناً بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة.



استعرضت هيومن رايتس ووتش عدداً من محاضر الشرطة حيث قالت العاملة أنها تتكلم العربية قليلاً فقط، ومع ذلك، شرعت الشرطة بالاستجابة دون مترجم.

على سبيل المثال، اتهمت العاملة السريلانكية ب. ف (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها) من قبل ربّ عملها بالسرقة. لم تطلب الشرطة مترجماً حتى بعد أن قالت ب. ف "أنا أفهم اللغة العربية قليلاً وأستطيع فقط أن أجيّب على عدد قليل من الأشياء باللغة العربية"<sup>١</sup>. كانت ب. ف مقيمة في لبنان لمدة ثمانية أشهر عندما تم استجوابها، مما يجعل من المستبعد جداً أن تكون فهمت ما يكفي من اللغة العربية لإدراك تفاصيل القضية ضدها. 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) لربة عملها كتعويض عن المجوهرات التي اتهمت بسرقتها<sup>٢</sup>.

### فقرة ثالثة: كثرة حالات التوقيف الاحتياطي:

بحسب تقرير لمنظمة human rights watch ٦٤ من أصل الـ ٨٤ عاملة منزلية (٧٦٪) اللتين اتهمن بارتكاب جريمة تعرضن للاعتقال الاحتياطي. ان الحرمان من الحرية على ذمة المحاكمة يجب أن يكون تدبيراً استثنائياً صيانة لمبدأ قرينة البراءة<sup>٣</sup>. ومع ذلك، فإنّ مراجعة المحاضر القضائية تبين أن مكتب المدعي العام يأمر باعتقال العاملات بانتظام، حتى عندما تكون الأدلة ضدهن ضعيفة. تزيد هذه الممارسة من خطر افتراض إدانة العاملات قبل أن تبرهن المحاكم، وليس العكس.

---

<sup>١</sup> 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 تقيد بأن الشخص الذي يجري استجوابه له الحق في الحصول على مترجم معتمد.

<sup>٢</sup> القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، القضية رقم ٢٢١٢، عام ٢٠٠٥.

<sup>٣</sup> المادة ٩ الفقرة ٣ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في ٣ نوفمبر/ تشرين الثاني ١٩٧٢، تقول: "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 ٥٢٦/١٩٩٣، م. وب هيل في مواجهة إسبانيا اعتمدت الآراء في ٢ أبريل / نيسان ١٩٩٧ وثيقة الأمم المتحدة GAOR ٤٠/٥٢/A، (المجلد الثاني) ص ١٧.

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 أنه في أربع قضايا، قضت العاملات ما لا يقل عن ثمانية أشهر في السجن قبل أن تبرأهن المحاكم<sup>١</sup>. اعتقلت العاملات احتياطياً حتى في الحالات التي اتهمن فيها بسرقة أموال أو سلع تقل قيمتها عن ١٥٠٠ دولار أميركي.

ومع ذلك، فإن العاملات قضين على الأرجح فترات أطول في السجن، لأن العاملات، وعلى غرار جميع الأجانب، يُحَلَّن إلى الأمن العام بعد إنهاء عقوباتهن، حتى لو تمت تبرأتهم، وكن حائزات على أوراق إقامة صالحة. لا تعلم human rights watch كم من الوقت ربما أمضيته في الأمن العام، حيث لا تظهر وثائق المحكمة ذلك<sup>٢</sup>. ضمن عينتنا، لم يكن هناك سوى حالتين أمر فيها القاضي صراحة بأن يتم الإفراج عن العاملة بدلاً من إحالتها إلى الأمن العام<sup>٣</sup>.

فترات الاعتقال الاحتياطي كانت طويلة خاصة في القضايا أمام محكمة الجنايات. راجعت human rights watch 13 حالة لعاملات اتهمن بجناية واعتقلن في المتوسط، قضت العاملات ٢١ شهراً قيد الاعتقال الاحتياطي<sup>٤</sup>.

### المطلب الثالث: الطعن بقرار اخراج عاملات المنازل امام مجلس شوري الدولة

تنص المادة ١٧ من قانون ١٠/٧/١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، أن المشتري أعطى الصلاحية لمدير عام الأمن العام بإخراج الأجانب من البلاد، إذا كان وجودهم يشكل خطراً

<sup>١</sup> القاضي المنفر الجزائري في بيروت، القضية رقم ١٣٩٨/٢٠٠٦ (أكثر من ٨ أشهر)؛ القاضي المنفر الجزائري في كسروان، القضية رقم ٣٢٢/٢٠٠٧ (أكثر من ٩ أشهر)؛ قاضي التحقيق في جبل لبنان، القضية رقم ٤٨٢/٢٠٠٥، (أكثر من ٩ أشهر)؛ محكمة جنايات بيروت، القضية رقم ٣٢٣/٢٠٠٢، (أكثر من ١٠ أشهر).

<sup>٢</sup> انظر الى 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.

<sup>٣</sup> القاضي المنفر الجزائري في بيروت، القضية رقم ٢٠٤٧/٢٠٠٠؛ قاضي التحقيق في جبل لبنان، القضية رقم ٣٨٧/١٩٩٨، قضية العاملة الفلبينية أر ليندا ساكيبيت، التي اتهمها رب عملها بسرقة قطعة أثرية، أمر قاضي التحقيق بإسقاط التهم لعدم وجود دليل وأمر بإطلاق سراحها دون إحالتها إلى الأمن العام.

<sup>٤</sup> نزيه شلالا، دعاوى الخدم والمخدومين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦، ص ١٤٢.

على الأمن والسلامة العامين، وتهدف هذه الصلاحية المشروطة المحافظة على أمن البلد وسلامته من أي تدخل أجنبي.

القاعدة هي في عدم الإخراج، بل بمبدأ المحاسبة والمساءلة أمام القضاء المختص كما بينا حيث إذا تبين مسؤولية الشخص الأجنبي عن مخالفته لقانون العقوبات، وارتكابه جرمًا جزائيًا، وذلك بعد السماح له بالدفاع عن نفسه بالطرق نفسها المتاحة للمواطن اللبناني، تطبق عندئذ بحقه النصوص القانونية المرعية الإجراء حيث لا يمكن إخراجها إلا بموجب نصوص قانونية واضحة ومحددة (المادتان ٨٨ و٨٩ عقوبات).

والاستثناء، هو بإخراج الأجنبي، بقرار اداري، عند توفر شروط المادة ١٧ من قانون ١٠/٧/١٩٩٢، وهذه الصلاحية يمارسها مدير عام الأمن العام ضمن حدود وضوابط منصوص عليها بوضوح من قبل المشتري اللبناني، الذي أتاح للأجنبي المتضرر (العمال المنزليين) من اتباع طرق المراجعة امام مجلس شوري الدولة لإبطال القرار الصادر بحقه<sup>١</sup>، اذ لهذا المجلس سلطة مراقبة عدم إساءة استعمال السلطة في قرار الإخراج، والنظر في الطعون القائمة على الصلاحية، وصحة الوقائع المستند إليها لإخراج الأجنبي عند توفر الضرر على الامن والسلامة العامين.

#### **فقرة أولى: واجب إبلاغ قرار الإخراج للأجنبي وتعليه**

أوجب القانون إبلاغ الأشخاص المعنيين، صورة كاملة عن القرار الصادر بحقهم عن الإدارة المختصة، معللاً بأسباب إخراج الأجنبي من البلاد، الذين لهم الحق بالاطلاع عليه، وتبلغ صورة كاملة عن القرار الإداري المطعون فيه ليتمكنوا من درسه ومعرفة التهم الموجهة إليهم، والأسباب الدافعة إليه، وتحضير دفاعهم والإدلاء بكافة الأسباب والدفع والإثباتات، التي تبين عدم تشكيلهم أي خطر أو ضرر على الأمن والسلامة العامين. وأعطى القانون مهلة شهرين للطعن بالقرارات الإدارية الفردية، وذلك استناداً إلى المادة ٦٩ من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٤/٦/١٩٧٥، التي تبتدئ مهلة سريانها من تاريخ التبليغ أو التنفيذ، إلا أنه في الحالة الأخيرة يصبح الطعن بالقرارات الإدارية بدون أية فائدة لانتفاء الغاية من المراجعة الإدارية الذي من أهدافها وقف تنفيذ قرار الإخراج وإبطاله.

<sup>١</sup> احمد مسلم، موجز القانون الدولي الخاص المقارن، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٦، ص ١٢٥.

وقد أبطل كل من مجلس شورى الدولة الفرنسي واللبناني، العديد من قرارات الإخراج، إذا لم تكن معللة، ولم تحدد في متنها الأسباب والوقائع المنسوبة الى الأجنبي لإخراجه من البلاد<sup>1</sup>.

### فقرة ثانية: طلب وقف التنفيذ

إن الضرر الممكن أن يلحق بالأجنبي المتواجد على الأراضي اللبنانية، عند تقرير إخراجه من البلاد، بموجب احكام المادة ١٧ من قانون ١٠/٧/١٩٦٢، هو كبير جداً إذا لم يتقدم المتضرر بمراجعة للطعن بقرار إخراجه بالسرعة القصوى والطلب بوقف تنفيذه، قبل أن يصار إلى ترحيله حيث تصبح المراجعة عملياً صعبة بتواجده خارج البلاد، وتنتفي الغاية منها.

وقد صدر بتاريخ ٢٣/٥/١٩٦٩ قراراً إعدادياً عن مجلس شورى الدولة بقضية فيليشته ريفا / الدولة، يقضي بوقف تنفيذ قرار إخراج الأجنبي السيد ريفا من الأراضي اللبنانية<sup>٢</sup>.

وقد قضي في هذا المجال: " لا يجوز التوسع بتفسير عبارة "الامن والسلامة العامين"، وإخراج الأجانب من البلاد تحت هذا العنوان الكبير، ليشمل حالات لا علاقة لها بهذا السبب، مع إعطاء الوقت الكافي لتصفية إقامتهم في لبنان".

---

<sup>1</sup> – " Comme le refoulement, l'ordre de quitter le territoire et la décision de remise à la frontière doivent être motivés...

Ces décisions sont notifiées, par écrit, a l'intéressé, qui peut, comme en matière de refoulement, en poursuivre l'annulation auprès du conseil d'état".

R. ERGEC, J. VELAERS, J. SPREUTELS, L. DUPONT, ET R. ANDERSEN, Maintien de l'ordre et droits de l'homme, Bruylant, Bruxelles, 1987, p.p.276-277.

-مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٤٦٥ تاريخ ٢٩/٣/١٩٩٥، رقم المراجعة ٤٩٤٧/٩١، المهندس ايلي حجيج/بلدية ذوق مكابيل، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد التاسع، المجلد الثاني، ١٩٩٦، ص ٤١٩-٤٢١.  
<sup>٢</sup> " لهذه الأسباب،

يقرر المجلس بعد المذاكرة،

وقف تنفيذ قرار إبعاد المستدعي عن الاراضي اللبنانية قرار صدر في ٢٣/٥/١٩٦٩".

الهيئة السادة: عويدات، نون، عبود، قرار اعدادي ٥٦، رقم الدعوى ٦٩/١٨٩، المستدعي: فيليشته ريفا / المستدعي ضدها الدولة، المجموعة الإدارية، ١٩٦٩، ص ٩٥.

وبذات المعنى قضي "ومع ما تقدم فإنه ينبغي أن يراعى ان الابعاد (الإخراج) ليس أصلاً عقوبة وإنما إجراء وقائي، لذلك لا تجوز معاملة المبعد كمجرم، ويجب ان تعطى له فرصة تصفية إقامته، كما أنه لا يجوز ان يتخذ الابعاد ستاراً لأغراض غير المحافظة على الامن العام..."<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة انه لا شيء يمنع من التراجع عن قرار الإخراج، واعتبار ان الأجنبي لم يعد يشكل خطراً على النظام العام، وذلك لإبقائه في البلاد، وهذا ما أكد عليه الاجتهاد الفرنسي بالقول:

"Mesures prises pour en assurer l'exécution conclusions à fin d'astreinte devenues sans objet. Après annulation, pour insuffisance de motivation d'un arrêté d'expulsion en urgence absolue et à la suite d'un nouvel examen de la situation de l'intéressé, le ministre de l'intérieur, estimant que sa présence en France, ne serait plus une menace pour l'ordre public, a fait connaître au conseil d'Etat qu'un visa d'entrée serait délivré au requérant s'il en fait la demande et remplit les conditions requises pour l'obtenir. Dès lors, les conclusions tendant à ce que l'Etat soit condamné à une astreinte en vue d'assurer l'exécution du jugement sont devenues sans objet<sup>2</sup>. (El Abed El Alaoui, Section 4, novembre 1994 p. 493).

### **فقرة ثالثة: سلطة وزير الداخلية التسلسلية على قرارات الإخراج**

استند مجلس شورى الدولة على محاضر مجلس النواب في وجوب التفسير الحصري لإخراج الأجانب، عندما يشكل وجودهم ضرراً على الأمن والسلامة العامين، ووقف تنفيذ قرار الإخراج، والاحتفاظ بصلاحيه وزير الداخلية وبحقه بالرقابة على قرارات الإخراج، الصادرة عن مدير عام الأمن العام بموجب سلطته التسلسلية، وإبطال القرارات الصادرة إذا لم تبلغ لوزير الداخلية، وسلطته العليا بتقرير أو عدم تقرير إخراج الاجنبي من البلاد، وهذا العمل يتصل اتصالاً وثيقاً بسياسة الحكومة العامة التي تساءل عن اعمالها امام مجلس النواب.

<sup>1</sup> أحمد مسلم، موجز القانون الدولي الخاص المقارن، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٦٦، ص ١٢٤-١٢٥.

<sup>2</sup> Recueil des décisions du conseil d'Etat, Sirey, 1994 p.944.

اذ نصت المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٩، الصادر في ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩، المتعلق بتنظيم المديرية العامة للأمن العام، ان المديرية العامة للأمن العام خاضعة لسلطة وزير الداخلية ومرتبطة مباشرة به.

وذلك في جميع مهامها من جمع معلومات، والتحقيقات المرتكبة ضد امن الدولة، ومراقبة الحدود والأجانب وإعطاء اجازات المرور، مع الاحتفاظ بصلاحيه النيابة العامة عند توفر اختصاصها<sup>١</sup>.

وبالتالي أي قرار بإخراج أجنبي لم يصار الى تبليغه لوزير الداخلية، يكون معرض للإبطال امام مجلس شورى الدولة.

---

<sup>١</sup> يمكن مراجعة المرسوم الاشتراعي أعلاه، في المجلة القضائية، دار المنشورات الحقوقية، الامن العام، مطبعة صادر، عدد

## الفصل الثاني: الآليات الدولية لحماية العمل المنزلي

ان العمل المنزلي هو من أقدم المهن في العالم. ويستطيع العمال المنزليون الطبخ أو التنظيف أو رعاية الأطفال أو كبار السن أو المعوقين، وهي مهام كانت تسند تقليدياً إلى النساء في الغالبية العظمى من المجتمعات، ومن دون تعويض إلى حد كبير. ومع ذلك، قد يشمل العمل المنزلي أيضاً البستنة أو السياقة أو تقديم الخدمات الأمنية، وهي مهام يقوم بها الرجال في كثير من الأحيان.

وفي البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، يستوعب قطاع العمل المنزلي أعداداً كبيرة من العمال المنتمين غالباً إلى شرائح المجتمع الأكثر فقراً وذات الفرص المحدودة للحصول على عمل آخر أو وظيفة أخرى، وعموماً نتيجة للفرص التعليمية المحدودة<sup>1</sup>. وفي كثير من البلدان يؤدي العمل المنزلي إلى حد كبير، بل حصراً من قبل العمال المهاجرين، ومعظمهم من النساء، الذين يهاجرون من أجل كسب المال لإعالة أسرهم في بلاد المنشأ.

ووفقاً لأحدث التقديرات العالمية والإقليمية التي نشرتها منظمة العمل الدولية، هناك ما لا يقل عن ٥٢.٦ مليون امرأة ورجل تفوق أعمارهم من ١٥ عاماً، يؤدون عملهم الرئيسي كعمال منزليين، ويمثل هذا الرقم حوالي ٢.٦ في المائة من العمالة بأجر في العالم<sup>٢</sup>. وتشكل النساء الغالبية العظمى من العمال المنزليين: ٤٣.٦ مليون عاملة أي نحو ٨٣ في المائة من المجموع. ويعتبر العمل المنزلي مصدراً هاماً للعمالة بأجر بالنسبة للنساء. وهو ما يمثل ٧.٥ في المائة من الموظفين في العالم. وتشكل هذه الأرقام تقديرات تستند إلى البيانات الإحصائية الرسمية المتوفرة، وهو ما يعني أن من المرجح أن يكون العدد الفعلي للعمال المنزليين أعلى من ذلك بكثير، وتبين البيانات المتاحة أن العمل المنزلي هو قطاع اقتصادي أخذ في التزايد.

ولأن العمل المنزلي منتقص القيمة وسيئ التنظيم على مستوى الدولي، والعمال من هذه الفئة يفتقرون في كثير من الأحيان إلى الحقوق وأوجه الحماية اللازمة لضمان تمتعهم بظروف عمل لائقة، كان لابد من

---

<sup>1</sup> ILO: Report of the committee on domestic workers. Provisional Record N.12. International Labor 211- Conference.99<sup>th</sup> Session. Genève. 2010. Paras. 204.

<sup>2</sup> ILO: Global and Regional estimates on domestic workers, Domestic Work Policy Brief N.4 (Geneva, 2011).

مساعي وجهود دولية لتأمين حد ادنى من الحماية ورسم مجموعة من التدابير لضمان تمتع العمال المنزليين بالحقوق اسوة بغيرهم من العمال في قطاعات اخرى.

لذلك لابد في (المبحث الاول) من هذا الفصل تبيان استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن توفير العمل اللائق للعمال المنزليين، ومن ثم نتطرق الى التوجه الدولي في أنسنة النظام القانوني لحماية العمال المنزليين (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المنزلية

وضعت منظمة العمل الدولية تعريف العمل اللائق وأقره المجتمع الدولي على أنه عمل إنتاجي للنساء والرجال في ظل ظروف تسودها الحرية والعدالة والأمن وكرامة الإنسان ويفترض العمل اللائق توفر فرص العمل المنتج الذي يدر دخلاً عادلاً، يوفر الأمان في مكان العمل والحماية الاجتماعية للعاملين وأسرةهم ويوفر توقعات أفضل للتنمية الشخصية ويشجع الاندماج الاجتماعي ويوفر الحرية للبشر في التعبير عن اهتماماتهم وفي التنظيم والمشاركة في القرارات المؤثرة في حياتهم ويضمن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع<sup>1</sup>.

كما اعتمد مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية في شهر حزيران/يونيه ٢٠١١ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ رقم ١٨٩ والتوصية المكملة لها رقم ٢٠١ وهذه هي المرة الأولى التي تقوم فيها منظمة العمل الدولية بوضع معايير عمل دولية مكرسة لهذه المجموعة بعينها من العمال والمكونة في غالبيتها من النساء.

وإذ يشار إلى هذه الصكوك الجديدة كثيراً على أنها تاريخية، فإنها تعطي دفعة قوية لتعزيز وحماية حقوق العمال المنزليين في العمل من خلال وضع إطار للتدابير والمبادئ التي يمكن الاسترشاد بها في العمل الرامي إلى تعزيز القوانين والسياسات والمؤسسات الوطنية المعنية.

وتركز هذه الصكوك على قانون العمل كوسيلة لضمان الحماية الفعالة للعمال المنزليين. وغالباً ما تكون تغطية قانون العمل للعمال المنزليين ضعيفة أو معدومة، ولكن هناك أيضاً مجموعة من البلدان التي اتخذت بالفعل خطوات تشريعية في هذا الصدد. ومن هنا، فإن الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ تسعى الى تقديم مبادرات الإصلاح القانوني لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

<sup>1</sup> ILO: Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Geneva. 2017). p. vi.



ان اتفاقية العمال المنزليين رقم ١٨٩ وتوصية العمال المنزليين رقم ٢٠١ ، هما ثمرة عملية تحضيرية شاملة، تضمنت البحث في القوانين والممارسات السارية بشأن العمل المنزلي في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية " وإجراء المشاورات " والمفاوضات بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية (أي ممثلي الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل) في مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٠ و ٢٠١١. وقد تم التوصل إلى نصوص هذين الصكين من خلال التوافق واعتمدهما المؤتمر بتأييد ساحق<sup>١</sup>.

وقد حددت الاتفاقية والتوصية المجالات التي ينبغي أن يتمتع فيها العمال المنزليون بحماية العمل والحماية الاجتماعية، مع إيلاء اهتمام خاص للعمال المنزليين المهاجرين والعمال المنزليين المقيمين في المنازل والعمال المنزليين الشباب<sup>٢</sup>. وتنص الاتفاقية على الحد الأدنى من المعايير العالمية، ولا تمس بالمعايير الأكثر مؤاتة للعمال المنزليين، إذ قد تكون هذه المعايير متاحة لهم في إطار اتفاقيات عمل دولية أخرى وغيرها من القوانين واللوائح الوطنية. وفي حين صيغت الاتفاقية بعبارات عامة تنص على المبادئ والتدابير الأساسية، تنص التوصية على إرشادات أكثر تفصيلاً بشأن التدابير القانونية والسياسية والعملية لتعزيز العمل اللائق للعمال المنزليين.

وتحدد الاتفاقية رقم ١٨٩ القوانين واللوائح كوسيلة أساسية للتنفيذ. وينصب التشديد في الصكين على الحوار الاجتماعي من خلال التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على حد سواء.

لذا سوف يتم الحديث في المطلب الأول عن اعضاء الطابع الرسمي على عقد العمل المنزلي وفي المطلب الثاني عن أوقات العمل المنزلي واخيراً في المطلب الثالث عن نظرة منظمة العمل الدولية تجاه اجر هذه الفئة من العمال.

### **المطلب الأول: اعضاء الطابع الرسمي على عقد العمل المنزلي**

يمكن لقانون العمل أن يقدم مساهمة كبيرة لنقل العمال المنزليين من ترتيبات العمل غير الرسمية وغير المؤكدة في كثير من الأحيان إلى علاقات عمل رسمية. ويعتبر عقد العمل المكتوب أمراً هاماً في هذا

---

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة العمال المنزليين محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢ / مكتب العمل الدولي تقرير لجنة العمال المنزليين، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥ . مؤتمر العمل الدولي الدورة ١٠٠، جنيف ٢٠١١.

<sup>٢</sup> مكتب العمل الدولي: الجلسة الحادية والعشرون، محضر الأعمال المؤقت رقم ٣٠. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١، ص ٤٢.

الصدد. وحتى عندما يغيب في القانون شرط صريح بوجود عقد مكتوب قد تلعب الصكوك التشريعية مع ذلك دوراً مهماً في توضيح حقوق واستحقاقات والتزامات الأطراف في علاقة العمل عن طريق اشتراط النص على بعض الشروط والظروف بشأن العمالة كتابة عند بدء العمل، وتقديمها إلى العامل (على سبيل المثال، في شكل بيان تفاصيل أو خطاب تعيين). وبالإضافة إلى تشجيع العقود المكتوبة أو شروط وأحكام التوظيف فإنه من المهم أيضاً أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون العمال المنزليون متفهمين لها.

فتنص الاتفاقية رقم ١٨٩، في المادة ٧ منها ان تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه ويسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتماشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

- أ- اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛
- ب- عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛
- ت- تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛
- ث- نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- ج- الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛
- ح- ساعات العمل العادية؛
- خ- الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛
- د- توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛
- ذ- فترة الاختبار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛
- ر- شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛
- ز- الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

#### **فقرة أولى: عقود مكتوبة أو تفاصيل التوظيف**

قد يكون اشتراط عقد مكتوب للعمال المنزليين خطوة هامة في إعادة تحديد موقع العمل المنزلي من القطاع غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. والعقد المكتوب يبطل المشاكل باثبات وجود علاقة استخدام والشروط

الموافق عليها، في حالة نشوب خلاف بين الأطراف، ونظراً لعزلة العمال المنزليين واستضعافهم وزيادة احتمال عدم معرفتهم بحقوقهم القانونية، فإن عقد العمل المكتوب يلعب دوراً هاماً في تمكين العمال المنزليين في نطاق علاقة الاستخدام.

وتطبق بعض البلدان شرط العقود المكتوبة في قطاع العمل المنزلي بالإضافة إلى إتاحة عقود نموذجية لتسهيل الامتثال. وتكون العقود المكتوبة في بعض الأحيان الزامية لبعض فئات العمال المنزليين من ذوي الاحتياجات المتزايدة من الحماية مثل العمال المنزليين المهاجرين أو المستخدمين من قبل وكالات الاستخدام<sup>١</sup>.

في فرنسا، تنص المادة ٧ من الاتفاق الجماعي الوطني لموظفي أصحاب العمل الفرديين على ما يلي: يحزر الاتفاق بين صاحب العمل والعمال في شكل عقد مكتوب يوضع إما وقت التعيين أو في نهاية فترة الاختبار على أقصى تقدير.

وهناك تشريعات في بعض البلدان لا تتطلب بصراح عقداً مكتوباً، ولكنها تطالب صاحب العمل بتزويد العامل المنزلي ببيان كتابي تحدد فيه احكام وشروط التوظيف.

ففي النمسا، ينص قانون مساعدة العمال المنزليين والموظفين المنزليين، في المادة ٢(١) منه على أنه: عند الدخول في علاقة العمل، تسجل أهم الحقوق والواجبات الناشئة من هذه العلاقة في ما يسمى بخطاب التعيين. ويوقع على هذا الخطاب أصحاب العمل والموظف أو في حالة الموظف دون السن، يوقع ممثله القانوني، وتسلم نسخة من خطاب التعيين إلى الموظف.

ولعقد العمل المكتوب فائدة في تقليل الصعوبات في إثبات وجود علاقة العمل (وشروطها المحددة)، في حالة وقوع خلاف بين الطرفين. ويمكن حماية قدرة العامل المنزلي على تأكيد حقوقه داخل علاقة العمل بشكل اكبر من خلال التشريعات التي تضع بوضوح عبء اثبات وجود علاقة العمل أو شروطها الخاصة على الطرف الأكثر قدرة على تحملها.

---

<sup>١</sup>الفقرة ٥ من توصية وكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٨٨ لعام ١٩٩٧، المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين لعام ١٩٤٩. هذه الصكوك تنص على عقود عمل مكتوبة للوكالة والعمال المهاجرين على التوالي.

### فقرة ثانية: العقود النموذجية

العقود النموذجية هي نماذج تساعد العمال المنزليين وأصحاب عملهم على إضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل من خلال اتفاق مكتوب. وتضع العقود النموذجية البنود الموحدة المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام وغيرها من المسائل التي يتعين إدراجها في عقد العمل، في حين تترك للطرفين مهمة استكمال الشروط أو التكيف معها وفقاً للاتفاق الذي تم التوصل إليها.

وتساعد العقود النموذجية أصحاب العمل على الامتثال مع المتطلبات القانونية المتعلقة بظروف العمل ومستحقات العمال المنزليين، التي قد تتضمنها. وفي الوقت نفسه، يمكنها أن تلفت انتباه العامل إلى حقوقه المنصوص عليها في التشريع. والأهم من ذلك، يمكن للعقود النموذجية أن تساعد الطرفين على المناقشة والاتفاق على وضع تفاهات فيما يتعلق بتنظيم وقت العمل والأجر والإعانات الاجتماعية وغيرها من الشروط والأحكام الأساسية.

تشير التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ٦ (٣) و (٤):

(٣): ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المنزلي، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

(٤): ينبغي أن يكون العقد النموذجي متاحاً مجاناً وفي جميع الأوقات، للعمال المنزليين ولأصحاب العمل وللمنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً.

ففي فرنسا، أدرج عقد نموذجي كمرفق لاتفاق جماعي وطني يغطي العمل المنزلي.

### فقرة ثالثة: العمال المنزليون المهاجرون

يرتدي اشتراط عقد مكتوب أهمية خاصة بالنسبة إلى العمال المنزليين الذين يعبرون الحدود الوطنية بحثاً عن العمل، ويعتبرون من بين العمال المنزليين الأكثر استضعافاً في العالم. وبالنسبة لهؤلاء العمال، يعتبر تكوين فهم مفصل عن العمل الذي يتوقع منهم أدائه في بلد التوظيف والظروف والشروط السارية في مجال العمل، أمراً ذا أهمية خاصة.

تنص الاتفاقية رقم ١٨٩، المادة ٨(١):

تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة ، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه المره العقد.

ويجوز وضع الشروط القانونية لعقود العمل المكتوبة للمهاجرين في تشريعات بلد المنشأ وربما بالاشتراك مع نظام للإشراف على العقود وكثيرا ما يتم تعزيز التشريعات الوطنية في هذا الشأن وتفعيلها من خلال الاتفاقات الثنائية.

### المطلب الثاني: وقت العمل

يتمتع العمال المنزليون مثل غيرهم من العمال بالحق في ساعات عمل محدودة<sup>١</sup>. ولا بد من تنظيم وقت العمل لضمان هذا الحق، نظراً إلى أن بعض أصحاب العمل قد يعتبرون أن العمال المنزليين تحت تصرفهم في جميع الأوقات، ولا سيما عندما يقيم هؤلاء العمال في المنزل الذي يعملون فيه. وحيث أن كثيراً ما يقوم العمال المنزليون بتوفير الرعاية للأطفال أو المرضى أو المسنين، يعتبر تنظيم وقت العمل بمثابة أداة تضمن ألا تتطوي هذه الخدمات على تجاوز مفرط لساعات العمل كما يعتبر تحديد ساعات العمل وسيلة لحماية صحة العمال المنزليين، وكذلك قدرتهم على الحفاظ على توازن بين العمل والحياة.

#### فقرة أولى: ساعات العمل العادية والإضافية

يعتبر تنظيم ساعات العمل العادية عن طريق تحديد الحدود اليومية والأسبوعية لساعات العمل بمثابة وسيلة هامة ومعترف بها على نطاق واسع لضمان تمتع العمال المعنيين بهذا الحق. ويشير مفهوم ساعات العمل العادية إلى عدد ساعات العمل القصوى التي يتم بعد تجاوزها تطبيق معايير ساعات العمل الإضافية<sup>٢</sup>.

---

<sup>١</sup> المادة ٢٤ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، تبنته الامم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.

<sup>٢</sup> الفقرة ١١ من توصية تخفيض ساعات العمل، (رقم ١١٦) لعام ١٩٦٢، التي تنص على ما يلي: تعني ساعات العمل العادية في مفهوم هذه التوصية عدد الساعات التي تحدد في كل بلد بحكم القانون أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، فإذا لم تكن محددة على هذا النحو فإنها تعني الساعات التي يكافأ العامل عن أي ساعة عمل يؤديها زيادة عنها بمعدلات الأجر الإضافية، أو التي تشكل استثناء على القواعد أو الأعراف المعترف بها في المنشأة أو العملية المعنية.

اما بالنسبة لتحديد ساعات العمل الإضافية، يعتبر وضع حد أقصى لعدد الساعات الإضافية المسموح بها للعمال المنزليين احد أهم عناصر التنظيم التشريعي لساعات العمل الإضافية. ويوجد مثل هذا التنظيم في بعض الحالات، في التشريعات السارية عموماً والتي تغطي العاملين المنزليين، بينما توضع في حالات أخرى أحكام تتعلق بساعات العمل الإضافية للعمال المنزليين في التشريعات المتصلة تحديداً بالعمل المنزلي.

كذلك ينبغي أن ينص التشريع، بالإضافة إلى تنظيم مقدار ساعات العمل الإضافية، على خطة للتعويض. وفي كثير من الأحيان تضع الدول برامج بشأن تعويض ساعات العمل الإضافية تتطلب معدلات أجور تتجاوز الأجر المدفوع عادة عن ساعات العمل العادية أو مقابلاً في شكل أيام إجازة أو تجمع بين الإجازة والدفع.

كما من الضروري حفظ سجل ساعات العمل الإضافية الخاصة بالعمال المنزلي لضمان تنفيذ الحدود المنصوص عليها في القانون لهذه الساعات، والتأكد من أن العمال المنزليين يحصلون على مقابل عادل لساعات عملهم الإضافية.

ومن ثم فإن التشريع الذي ينطوي على التزام أصحاب العمل بتوثيق الجدول الزمني للعمال، وكذلك ساعات عمله الإضافية، هو عنصر هام في تنظيم ساعات عمل العمال المنزليين. ويمكن لمثل هذا الحكم أن يشترط إتاحة الوصول إلى هذه السجلات للعمال وللسلطات المكلفة بالإشراف على الامتثال للتشريع مثل إدارة تفتيش العمل<sup>١</sup>.

### **فقرة ثانية: فترات الراحة والاستراحة**

تعتبر فترة الراحة اليومية مدة ممتدة للراحة ضمن كل ٢٤ ساعة، في حين أن الراحة الأسبوعية هي فترة راحة أطول، يتمتع بها في يوم محدد ضمن كل سبعة أيام. وتتناول الاتفاقية رقم ١٨٩ الراحة اليومية والأسبوعية في المادة ١٠ (١) و (٢)، في حين أن التوصية رقم ٢٠١ تعطي مزيداً من التوجيه بشأن الراحة الأسبوعية. وفي الواقع، تضع تشريعات وقت العمل في العديد من البلدان أحكاماً تحدد فيها الحد الأدنى لساعات الراحة اليومية والأسبوعية للعمال المنزليين.

---

<sup>١</sup> التوصية رقم ٢٠١ الفقرة ٨(١): ينبغي لساعات العمل، بما فيها الساعات الإضافية وفترات البقاء في الاحتياط، وفقاً للمادة ١٠(٢) من الاتفاقية، أن تسجل على نحو دقيق، وينبغي أن تكون هذه المعلومات متاحة بحرية للعمال المنزليين.

تشير التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١١ (٢): ينبغي أن يكون يوم الراحة الأسبوعية يوماً محدداً باتفاق الأطراف، تمشياً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية ومع مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعي.

ولغرض أن تكون معايير وقت العمل المطبقة على العمال المنزليين، فعالة في الممارسة قد يلزم الأمر، النص على الأسباب التي يمكن أن يؤدي بموجبها العمل خلال فترات الراحة اليومية والأسبوعية على أساس استثنائي.

تنص التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٢: ينبغي للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أن تحدد الأسباب التي يمكن أن يُطلب على أساسها من العمال المنزليين العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية، وأن تنص على فترة راحة تعويضية مناسبة، بصرف النظر عن أي تعويض مالي.

وبالتالي تسمح تشريعات بعض الدول الخروج على فترات الراحة المقررة في ظروف محدودة خاصة أو عن طريق الاتفاق بين الطرفين وبصفة عامة، بما في ذلك التعويض النقدي والإجازات البديلة أو كلاهما.

وفي بعض الحالات، اعتبر من المناسب منح الحق في تراكم الراحة الأسبوعية على مدى فترات من أسبوعين.

حيث جاء في التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١١ (٣): حيثما تنص القوانين واللوائح الوطنية أو الإتفاقات الجماعية على فترة راحة أسبوعية تتجمع على فترة تتجاوز سبعة أيام بالنسبة للعمال عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز ١٤ يوماً بالنسبة للعمال المنزليين.

ومن الضروري أيضاً، لضمان حق العامل المنزلي في الحصول على عمل لائق، وضع أحكام تشريعية بشأن فترة التوقف خلال فترات العمل، كما يجب تحديد عدد ومدة فترات التوقف مع المراعاة الواجبة لعدد ساعات العمل المتواصلة المنفذة. والغرض من فترات التوقف ليس فقط لضمان تناول العمال وجبات الطعام، ولكن أيضاً لضمان راحة مناسبة، لا سيما في أعقاب ساعات العمل الإضافية.

حيث جاء في التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٠: ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لضمان أن يكون من حق العمال المنزليين الحصول على فترات راحة مناسبة خلال يوم العمل، بما يسمح لهم بتناول وجبات الطعام والتوقف القصير.

كما يمكن للتشريع أن يحدد أيضاً ما إذا كانت فترات التوقف أثناء يوم العمل تعتبر وقت عمل وما إذا كان يتطلب ذلك أي مقابل. ولا بد من اعتبار فترات التوقف التي يطالب فيها العامل المنزلي أن يبقى على استعداد لأي عمل، على أنها جزء من ساعات العمل يستحق أجراً<sup>١</sup>.

### فقرة ثالثة: الإجازات

الإجازة السنوية وحق التمتع بأيام العطلات الرسمية تشكل عناصر هامة أخرى في تنظيم وقت العمل، ينبغي تطبيقها على العاملين المنزليين. ولا تمنح هذه الإجازة للعاملين المنزليين وقتاً ضرورياً للراحة والفرغ فحسب بل تمنحهم أيضاً فرصة لمواجهة المسؤوليات الأسرية وتحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل عام. وقد تكون لفترات الإجازة هذه أهمية خاصة بالنسبة للمهاجرين من الخارج والداخل، الذين يتكون أسرهم.

أ- الإجازة السنوية مدفوعة الأجر:

ينبغي للأحكام التشريعية المتعلقة بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر أن تحدد المدة الدنيا للإجازة مدفوعة الأجر، التي يستحقها العمال المنزليون، والتي ينبغي ألا تكون أقل من استحقاقات الإجازة السنوية التي يتمتع بها غيرهم من العمال<sup>٢</sup>.

وبالإضافة إلى تحديد مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، يمكن للتشريعات أن تنظم تاريخ بدء استحقاق الإجازة، ومتى يمكن القيام بها والفترة المتواصلة لها و/ أو طرائق أخرى تتعلق بمنح الإجازة، ويمكن لأحكام الإجازة السنوية أن تحدد أيضاً أنه يجب القيام بالإجازة وأنه لا يحق لصاحب العمل المطالبة بالعمل أثناء الإجازة السنوية كما يمكنها التوضيح بأن الوقت الذي قضاه العامل مع أسرة صاحب العمل بطلب من صاحب العمل، لا يحتسب على أنه إجازة سنوية.

تنص التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٣: لا ينبغي اعتبار الوقت الذي يقضيه العمال المنزليون في مرافقة أفراد الأسرة في إجازة جزءاً من إجازتهم السنوية مدفوعة الأجر.

<sup>١</sup> ILO: Hours of work: From fixed to flexible, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Report 93 III (Part 1B). Geneva. 2005, para. 47.

<sup>٢</sup> المادة ١٠ فقرة ١، الاتفاقية رقم ١٨٩.



## ب- الإجازة المرضية:

يجوز للأحكام التشريعية الخاصة بالإجازات المرضية أن تحدد مقدار الإجازة الممنوحة وأن تعرّف متطلبات التأهيل للحصول عليها. ولا ينبغي أن يشكل الغياب المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الإصابة سبباً وجيهاً لإنهاء التوظيف<sup>١</sup>. وينبغي للضمان الاجتماعي، بما في ذلك إعانات المرض لضمان الحصول على دخل خلال الإجازة المرضية أن يمتد تدريجياً ليشمل العاملين المنزليين، إذا لم يكن هذا هو الحال حتى الآن. ويجوز عند الاقتضاء، تحميل صاحب العمل التزام صرف مكافأة أو تقديم أشكال أخرى من الدعم للعامل أثناء المرض.

## ج- إجازة الأمومة:

لإجازة الأمومة أهمية خاصة في قطاع العمل المنزلي حيث أن غالبية كبيرة من العمال المنزليين من النساء. ومن ثم، ينبغي للتشريع أن يمد نطاق نفس الحماية فيما يتعلق بالأمومة ليشمل العاملات المنزليات كما هو الحال في القطاعات الأخرى.

## المطلب الثالث: أجر العمال المنزليين

يعتبر العمل المنزلي من الأعمال التي تحصل على أقل الأجور في سوق العمل. وتبخس قيمته ولا يحصل المقابل المناسب، ويرجع سبب ذلك جزئياً إلى أنه يعكس المهام التي تقوم بها عادة الإناث من أفراد الأسرة دون أجر، مما يؤدي إلى اعتبار هذا العمل على أنه غير مهني، ولا قيمة له<sup>٢</sup>.

ويبدو أن العمال المنزليين أقل قدرة على التفاوض حول شروط وظروف عملهم، بما في ذلك الأجر، وغالباً ما تكون الاتفاقات الجماعية غائبة. كما أن العمال المنزليين المهاجرين الذين يوظفون من خلال الوسطاء، على وجه الخصوص، يمتنعون من وضع مهاراتهم ودوافعهم كجزء من المعادلة. ولذلك في كثير من الأوقات

---

<sup>١</sup> المادة ٦(١) من اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم ١٥٨ لعام ١٩٨٢ وفقاً لهذه الاتفاقية، يكون تعريف ما يشكل تغييباً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزام شهادة طبية والقيود الممكنة على تطبيق المبدأ المنصوص عليه في المادة ٦(١)، محددًا في القوانين أو اللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية وقرارات التحكيم أو المحاكم، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية. انظر المادة ٦(٢) من الاتفاقية رقم ١٥٨ بالاقتران مع المادة ١ من الاتفاقية نفسها.

<sup>٢</sup> ILO: Remuneration in domestic work, ILO Domestic Work Policy Brief (Geneva, 2011).

يحدد أجر العامل المنزلي فعلاً وفق ما يريد صاحب العمل دفعه. علاوة على ذلك، يواجه العمال المنزليون ممارسات تعسفية فيما يتعلق بالأجور، بما في ذلك الدفع غير الكامل أو التأخر في السداد.<sup>1</sup>

### فقرة أولى: حماية الأجور

يعتبر ادراج العمال المنزليين في تغطية الحد الأدنى للأجور وسيلة من الوسائل التي تعالج بشكل مقبول تدني الأجور في هذا القطاع.

اذ تنص الاتفاقية رقم ١٨٩ في المادة ١١ منها: "تتخذ كل دولة عضو تدايير تضمن ان يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وان تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس".

ويمكن لآلية وإجراءات وضع الحد الأدنى للأجور التي تغطي العمال المنزليين، أن تكون نفس تلك التي تضع الحد الأدنى للأجور المعمول به لغيرهم من العمال. وتعمل بعض البلدان التي ليس لديها آلية الحد الأدنى للأجور على وضع حد أدنى للأجور لعدد محدود من المهن أو القطاعات المعرضة للأجور المتدنية والتي تفتقر إلى الاتفاقات الجماعية، ومنها العمل المنزلي.

وبغض النظر عن الطريقة التي يتم من خلالها تغطية الحد الأدنى للأجور، من المهم ربط معدلات الأجور بعدد معين من الساعات (على سبيل المثال، الحد الأدنى للأجر الشهري على اساس ٤٠ ساعة في الأسبوع) والسماح بحساب المعدلات على اساس الساعة.

ان الحد الأدنى لأجور العاملين المنزليين يهدف إلى إيجاد مستويات عادلة من الأجر، اذ تهدف معايير حماية الأجور إلى ضمان دفع الأجور المستحقة بشكل مناسب إلى العامل، والامتناع عن دفع الأجور أو تأجيلها أو دفعها بشكل غير منتظم، التي تشكل ممارسات شائعة في قطاع العمل المنزلي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> تقرير مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، الفقرات ٢٥ و٤٩-٥٠ و١٣٩.

<sup>2</sup> S. Esim and M. Smith: Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers (Beirut, ILO, 2004).

وبرأيها، ان تشجيع وترويج إضفاء الطابع الرسمي على علاقة العمل من خلال عقود مكتوبة، هو من الأمور الهامة أيضا لحماية الأجور . يساهم تحديد معدلات الأجور وفترات الدفع وطريقة ومكان الدفع وأية اقتطاعات اتفق عليها الطرفان كتابة، في توضيح الحقوق والالتزامات وتيسير الامتثال .

وقد يفتقر العمال المنزليون إلى حماية أجورهم نتيجة للأحكام المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح والتي تستبعد العمال من نطاقها . ومن أجل تحقيق المساواة في الحماية بموجب القانون ينبغي التفكير في مد نطاق النص القانوني ذي الصلة ليشمل العاملين المنزليين .

### **فقرة ثانية: الدفع المنتظم والمباشر والكامل**

يعتبر تنظيم فترات دفع الأجر بمثابة عنصر أساسي في تشريعات حماية الأجور . ونظراً للمشاكل التي يواجهها العديد من العمال المنزليين في هذا الصدد، ينبغي على التشريع المطالبة بالدفع المنتظم والمباشر والكامل<sup>١</sup>، في إطار قانوني، وتحديد حد أقصى لفترات الدفع . ولا يجوز لفترات الدفع أن تتجاوز شهرا واحدا .

كذلك، يمكن للأحكام التشريعية أن تحدد الأساليب المسموح بها للسداد، أي الدفع نقداً بالعملة الرسمية، أو عن طريق التحويل المصرفي أو الشيك البريدي أو بأمر دفع نقدي، كما ينبغي حظر تقييد العامل بأي شكل في حريته في التصرف بأجره .

حيث نصت المادة ١٢(١) من الاتفاقية رقم ١٨٩: يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر . وما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني .

أما بالنسبة للاستقطاعات على الأجر، يعتبر تنظيم الاستقطاعات وسيلة لضمان أن يتلقى العمال المنزليون رواتبهم بالكامل، والا يكون أي جزء من الأجر مستقطعاً من قبل صاحب العمل بشكل تعسفي أو غير قانوني . وعموماً، ينبغي السماح بالاستقطاعات فقط في ظل الشروط وبالقدر المنصوص عليه في القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية .

---

<sup>١</sup> تقرير مكتب العمل الدولي، العمل اللائق للعمال المنزليين، التقرير الرابع (١)، المرجع السابق، الفقرات ٢٤ و٢٥ .

ونرى في هذا المجال انه يجوز للتشريع حظر أنواع معينة من الاستقطاعات، على سبيل المثال، فيما يتعلق بمعدات أو أدوات العمل أو الغذاء أو السكن، لأسباب تأديبية أو لاسترداد الرسوم التي يدفعها صاحب العمل الى الوكالة. كما يجوز للأحكام أن تطالب أن تكون الاستقطاعات معروفة سلفاً، وموثقة في بيانات الأجور. ومن حيث المبدأ، ينبغي أن تقتصر استقطاعات الأجور على القدر اللازم للحفاظ على مصلحة العامل واسرته.

وهذا ما جاء في التوصية رقم ٢٠١، ينبغي لا استقطاعات مسموح بها من اجر العامل ان تدرج في الاحكام والشروط التي يتعين ابلاغها للعامل.

### **فقرة ثالثة: الدفع العيني**

إذا رجعنا إلى التاريخ، سنجد أنه في كثير من الأحيان كان يدفع أجر العاملين المنزليين من قبل أصحاب عملهم في شكل المقابل العيني، مثل المواد الغذائية والسكن. ومع ذلك، فمن المتعارف عليه الآن أن المدفوعات العينية للعمال المنزليين، إن وجدت، ينبغي ألا يسمح بها إلا وفقاً لشروط صارمة. ومن شأن فقدان المقابل النقدي عندما يستبدل صاحب العمل النقد بالسلع أو الخدمات، أن يقوض بشكل خطير قدرة العمال المنزليين على إعالة أنفسهم وأسرهم، وبشكل خاص إذا لم تتوافق هذه السلع مع احتياجات العمال المنزليين الشخصية.

وتنص معايير العمل الدولية ذات الصلة على أنه ينبغي أن ينص القانون الوطني على ضمانات ضد الممارسات التعسفية فيما يتعلق بالمدفوعات العينية، لا سيما إذا كانت هذه الحماية غير متوفرة بموجب اتفاق جماعي أو تحكيم<sup>١</sup>.

تنص المادة ١٢(٢) من الاتفاقية رقم ١٨٩: يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل

---

<sup>١</sup> تقرير مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية حماية الأجور رقم (٩٥)، وتوصية حماية الأجور رقم (٨٥)، عام ١٩٤٩، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣، الفقرة ١١٨.

على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

كما تشير التوصية رقم ٢٠١، الفقرة ١٤: عند النص على دفع جزء محدد من الأجر عيناً، ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر فيما يلي:

- أ- وضع حد إجمالي لنسبة الأجر، التي يمكن أن تدفع عيناً، بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر الضروري لإعالة العمال المنزليين وعائلاتهم،
- ب- احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية من قبيل القيمة السوقية وسعر أو أسعار التكلفة التي تحددها السلطات العامة، حسب مقتضى الحال،
- ت- حصر المدفوعات العينية بتلك التي تتناسب بشكل واضح مع الاستخدام الشخصي للعامل المنزلي ومصلحته، مثل الغذاء والمأوى،
- ث- التأكد، عن الطلب من العامل المنزلي العيش في مأوى توفره الأسرة، من عدم إجراء أي اقتطاع يتعلق بالمأوى من الأجر ما لم يوافق العامل على ذلك،
- ج- التأكد من عدم اعتبار المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المنزلي، مثل الأدوات أو معدات الحماية وتنظيفها وصيانتها، بمثابة مدفوعات عينية وعدم اقتطاع تكاليفها من أجر العامل المنزلي.

## المبحث الثاني: أسنة النظام القانوني لحماية العمال المنزليين

تشير مقدمة الدستور اللبناني ان لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الامم المتحدة وملتزم مواثيقها والاعلان العالمي لحقوق الانسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقوق والمجالات دون استثناء<sup>١</sup>.

في نفس السياق نصت المادة الثانية من الاعلان العالمي لحقوق الانسان ان لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الاعلان دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر او اللون او الجنس او اللغة او الدين او الرأي السياسي او اي سبب آخر أو الأصل الوطني او الاجتماعي او الثروة او الميلاد او اي وضع آخر دون اية تفرقة بين الرجال والنساء. فضلا عما تقدم فلن يكون هناك اي تمييز اساسه الوضع السياسي او القانوني او الدولي لبلد او البقعة التي ينتمي اليها الفرد سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلا او تحت الوصاية او غير متمتع بالحكم الذاتي او كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود.

والى جانب تكريس حق المساواة الذي يعتبر محور جميع الحقوق تطرق الاعلان لمقومات هذا الحق لادراك واضعيه تعذر تحقق هذه المساواة دون تمكين البشر وتحصينهم بحق العمل والضمانات الاساسية.

لهذا فقد نصت المادة ٢٣ أن لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما ان له حق الحماية من البطالة. وان لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل، وان لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولاسرته عيشة لائقة بكرامة تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. كما أن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم الى نقابات حماية لمصلحته.

كما تنص المادة ٢٤ ان لكل شخص الحق في الراحة وفي اوقات الفراغ ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر<sup>٢</sup>.

ان الاحكام الخاصة الواردة في هذا الاعلان تظهر كاساس ومحمور لجميع الحقوق المتعلقة بالعمل. والمكانة التي تحتلها هذه النصوص ناتجة عن كونها جعلت من هذه الحقوق حقوقا اساسية لصيقة بالصفة الانسانية. وسوف نجد التطبيقات لهذا الاعلان في العديد من الاتفاقيات الموقعة تحت مظلة منظمة العمل الدولية وتحديداً في اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ لعام ٢٠١١ والتوصية رقم ٢٠١ التابعة لها.

<sup>١</sup> الفقرة ب من مقدمة الدستور اللبناني، الصادر بموجب القانون الدستوري في ٢٣ أيار ١٩٢٦ مع جميع تعديلاته.

<sup>٢</sup> المواد ٢ و ٢٣ و ٢٤ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، تبنته الامم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.

## المطلب الاول: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

من الملاحظ أن غالبية العمال المنزليين هم من النساء أو العمال المهاجرين أو الأشخاص الذين ينتمون إلى جماعات عرقية معينة أو فئات اجتماعية محرومة أو مجتمعات محلية. والذين هم عرضة بوجه خاص للتمييز فيما يتعلق بظروف العمل والعمالة. وبعبارة أخرى بسبب عرقهم أو جنسهم أو أصلهم الاجتماعي، أو لأسباب أخرى، فإنهم يعاملون معاملة مؤاتاة عن غيرهم من العاملين.

وينبغي على تشريعات العمل التي تعزز وتضمن بفعالية العمل اللائق للعمال المنزليين، أن تضمن أنهم يتمتعون بالحماية القانونية من المعاملة القائمة على التمييز. وبالتالي ينبغي مد نطاق القوانين المناهضة للتمييز، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالمساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، والحماية من التمييز التحرشى لتشمل العمال المنزليين. وقد اسارعت هيئات منظمة العمل الدولية المسؤولة عن الإشراف على تطبيق المعايير الدولية، الى التنبيه عن الحاجة إلى سد الثغرات القانونية في هذا الصدد<sup>1</sup>.

ويساهم التغلب على استبعاد العمال المنزليين من قوانين العمل بشكل عام في التصدي للتمييز الذي يواجهه العمال المنزليون. وفي كيبك، كندا، اعتبر استبعاد العمال المنزليين من نطاق قانون احترام معايير العمل بمثابة تمييز غير مباشر على أساس الجنس، وانتهى بالتالي العمل به. وكان من بين الاعتبارات الداعية إلى اعتماد مشروع قانون نيويورك بشأن حقوق العمال المنزليين، عام ٢٠١٠، أن العديد من العمال المنزليين في ولاية نيويورك هم من النساء الملونات المعرضات بسبب العرق والتمييز على أساس الجنس، تعرضاً خاصاً لممارسات العمل غير العادلة<sup>٢</sup>.

### فقرة أولى: قوانين المساواة الشاملة لمكافحة التمييز

لعل التشريعات الراهنة بشأن المساواة ومكافحة التمييز لا تغطي بعد العمال المنزليين لعدة أسباب. على سبيل المثال، وعلى الرغم من أن حظر التمييز قد يشكل جزءاً من قانون العمل في بلد ما، فإنه قد يستثني صراحة العمال المنزليين. وفي حالات أخرى، قد لا تنطبق أحكام مكافحة التمييز أو تشريعاتها على العاملين المنزليين لأن أماكن العمل التي يعمل فيها أقل من حد أدنى معين من الموظفين، مستبعدة من نطاق تطبيق

---

<sup>1</sup> تقرير مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء باء)، مؤتمر العمل الدولي الدورة ٩٨، الفقرة ١١٠، جنيف، ٢٠٠٩.

<sup>٢</sup> المادة ١، من قانون حقوق العمال المنزليين نيويورك، منشور على موقع: [www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov).

القانون. ومن الممكن أن تكون الاستثناءات نتيجة للطريقة التي يعرف بها القانون «العامل» و «صاحب العمل». وينبغي للجهود المبذولة لوضع قوانين عمل فعالة للعمال المنزليين أن تضمن أن العمال المنزليين مدرجون في الحماية القانونية من التمييز.

ففي اسبانيا مثلاً، يتناول المرسوم الملكي رقم ( ٢٠١١/١٦٢٠)، في المادة ٤، الحماية من التمييز من خلال خدمات التوظيف العامة والخاصة فيما يتعلق بالعمال المنزليين، فتتص:

"وفقاً لأحكام المادة ٢/٢٢ من قانون العمل رقم (٥٦/٢٠٠٣)، بتاريخ ١٦ كانون الأول/ ديسمبر، يتعين على خدمات التوظيف العامة ووكالات التوظيف أن تضمن، في مجال نشاطها، تطبيق مبدأ المساواة في الحصول على فرص العمل، ولا يجوز لها التمييز بأي شكل من الأشكال على أساس الأصل، بما في ذلك الأصل العرقي أو الجنس أو السن أو الحالة المدنية أو الدين أو المعتقدات أو الرأي السياسي أو الميول الجنسية أو الانتماء النقابي أو الحالة الاجتماعية أو اللغة داخل الدولة أو العجز، شريطة أن يكون العامل قادراً على أداء العمل أو المهام المنوطة به.

يحظر التمييز على أساس أي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه في إعلانات الوظائف الشاغرة المتعلقة بالعمل المنزلي".

#### **فقرة ثانية: التحرش الجنسي والمضايقات الأخرى القائمة على أسس التمييز المحظورة**

الحماية من التحرش الجنسي وأشكال أخرى من المضايقات التمييزية تشكل جزءاً من الحماية القانونية التي ينبغي أن يتمتع بها العمال المنزليون وهذا مهم بشكل خاص للعمال المنزليين، نظراً لقربهم المادي من أفراد الأسرة، والترتيبات المعيشية التي لا تضمن الخصوصية، والعزلة في مكان العمل وعدم وجود زملاء العمل<sup>١</sup>.

ففي ولاية نيويورك، في الولايات المتحدة، رغم أن قانون حقوق العمال المنزليين لعام ٢٠١٠ يقر بأن هناك عجزاً في حماية حقوق هؤلاء العمال، إلا أنه أدخل فيه الحماية من التحرش الجنسي والمضايقات على أساس الجنس أو العرق أو الأصل القومي والدين، على النحو التالي:

تعتبر ممارسة تمييزية غير مشروعة من جانب صاحب العمل قيامه بما يلي:

---

<sup>١</sup> غصون سليمان، الحماية الجزائية للمرأة من التعرض لحياتها والتحرش بها، رسالة أعدت لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، قسم الحقوق، الجامعة الإسلامية في لبنان، ٢٠١٨، ص ٥٠.



(أ) الانخراط في مقدمات جنسية غير مرغوب فيها، والتماس خطوة جنسية، أو غير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذي الطابع الجنسي، من عامل منزلي في الحالات التالية:

١- عندما يكون الخضوع لهذا السلوك صراحة أو ضمناً شرطاً لتوظيف العامل،

٢- عندما يكون قبول أو رفض مثل هذا السلوك من قبل الفرد أساساً لاتخاذ قرارات التوظيف التي تمس هذا الفرد أو،

٣- عندما يكون غرض هذا السلوك أو أثره التدخل غير المعقول في أداء العامل الوظيفته من خلال خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة أو ترهيبية.

(ب) إخضاع العامل المنزلي لمضايقة غير مرغوب فيها على أساس الجنس والعرق والدين أو الأصل القومي، حيثما يكون غرض مثل هذه المضايقات أو أثرها هو التدخل غير المعقول في أداء العمل الفردي من خلال خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة أو ترهيبية.

#### **فقرة ثالثة: التمييز بسبب الحمل**

تواجه العاملات المنزليات العديد من أشكال التمييز على أساس الجنس، بما في ذلك التمييز على أساس الحمل. ومن المؤلف بالنسبة لصاحب عمل العاملة المنزلية، أن ينهي عملها عندما يعلم أنها حامل.

وحيثما لا تتمتع العاملات المنزليات بتغطية الحماية القانونية من التمييز على أساس الحمل، ينبغي النظر في اعتماد مثل هذا الحكم. وتقر اتفاقية إنهاء الاستخدام لعام ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) ، في المادة ٥ (د)، صراحة بأن الحمل هو سبب غير قانوني لتسريح العاملة. وفي معظم البلدان تعتبر هذه القاعدة جزءاً من قوانين العمل المطبقة.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم اتفاقية حماية الأمومة، لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، توجيهات بشأن التشريعات التي تحمي العاملات المنزليات من التمييز، عن طريق إنهاء العمل والإقصاء، بما في ذلك من خلال حظر إجراء اختبار الحمل<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> المواد ٨ و ٩ من اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣، اقرت من قبل مكتب العمل الدولي، الدورة الثامنة والثمانين في الثلاثين من ايار ٢٠٠٠، جنيف، تاريخ ١٥ حزيران ٢٠٠٠.

في جنوب أفريقيا، يحتوي التحديد القطاعي ٧ في المادة ٢٢، على أحكام مفصلة فيما يتعلق بإجازة الأمومة للعاملات المنزليات وتلحظ حاشية مرفقة بهذه الأحكام السارية من قانون علاقات العمل فيما يتعلق بالفصل التعسفي:

في مفهوم المادة ١٨٧(١) من قانون علاقات العمل لعام ١٩٩٥، يعتبر فصل عاملة بسبب الحمل أو الحمل المقصود أو لأي سبب من الأسباب ذات الصلة بحملها، تعسفاً تلقائياً. ويتضمن تعريف الفصل في المادة ١٨٦ من قانون علاقات العمل لعام ١٩٩٥، رفض السماح للعاملة باستئناف عملها بعد أخذها إجازة الأمومة بموجب أي قانون أو اتفاق جماعي أو بموجب عقد عملها.

وفي البرازيل، يحظر القانون رقم (١١٣٢٤)، المادة ٤(أ)، فصل عاملة منزلية دون سبب عادل اعتباراً من الوقت الذي يكتشف فيه الحمل وحتى بعد خمسة أشهر من تاريخ الوضع.

### المطلب الثاني: حماية العمال المنزليين الأطفال

يعرف القانون الدولي بشأن عمل الأطفال، الأطفال على أنهم الأشخاص الذين يقل سنهم عن ١٨ عاماً<sup>١</sup>. وعمل الأطفال كثير الانتشار في العمل المنزلي، ولا سيما بين الفتيات<sup>٢</sup>.

وتوظيف الأشخاص دون سن ١٨ عاماً في العمل المنزلي لا يتعارض في حد ذاته مع المعايير الدولية ولكنه يبلغ حد عمل الأطفال في ظل ظروف معينة: عندما يؤدي مثل هذا العمل سواء من قبل أطفال دون الحد الأدنى للسنة القانوني للعمل أو من قبل أطفال فوق الحد الأدنى إذا كان هذا العمل يوازي شكلاً من أسوأ أشكال عمل الأطفال، على سبيل المثال، العمل الخطر.

---

<sup>١</sup> - المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٨٢، اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها، مكتب العمل الدولي المنعقد في دورته السابعة والثمانين، جنيف، الاول من حزيران ١٩٩٩.

- المادة ١ من اتفاقية حقوق الطفل، التي اقرتها منظمة الامم المتحدة عام ١٩٨٩.

<sup>٢</sup> وفقاً لتقديرات عام ٢٠٠٨ الصادرة عن برنامج المعلومات الإحصائية وبرنامج الرصد بشأن عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية (IPEC / SIMPOC)، هناك نحو ١٥,٥ مليون طفل من سن ٥ إلى ١٧ يقومون بالعمل المنزلي من ضمنهم ١١.٢ مليون (73) في المائة من الفتيات.

وحيثما يصرح للأشخاص فوق السن الأدنى ودون سن ١٨ عاماً الانخراط في العمل المنزلي ينبغي وضع ضمانات لحمايتهم بشكل مناسب. وفي غياب مثل هذه الحماية، قد يكون العمل المنزلي الذي يقوم به المراهقون خطراً ويصبح بالتالي من أسوأ أشكال عمل الأطفال.

### **فقرة أولى: وضع حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي**

توخياً للقضاء على عمل الأطفال في قطاع العمل المنزلي، يعتبر وضع الحد الأدنى لسن القبول في العمل أو الاستخدام في العمل المنزلي تدبيراً تنظيمياً رئيسياً. وربما لا تغطي القوانين القائمة لمكافحة عمل الأطفال حتى الآن العمل المنزلي.

إلا ان الاتفاقية رقم ١٨٩ للعمل اللائق للعمال المنزليين، في المادة ١٤ منها تنص:

تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، لعام ١٩٧٣ تحمل الرقم ١٣٨، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ رقم ١٨٢، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

وتنص الاتفاقية رقم ١٣٨ على أن الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل لا يجوز أن يكون أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وعلى أي حال ليس أقل من ١٥ سنة. وقد تسمح القوانين واللوائح الوطنية للأطفال دون الحد الأدنى للسن بتأدية ما يسمى بالأعمال الخفيفة<sup>١</sup>. وحيثما يسمح هذا، ينبغي على الأحكام التشريعية أن تحد بشكل صارم طبيعة هذا العمل ومدته.

أما بالنسبة للأعمال الخطرة هي الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. وتشكل الأعمال الخطرة واحدة من أسوأ أشكال عمل الأطفال ويجب، بالتالي اتخاذ تدابير لحظرها والقضاء عليها<sup>٢</sup>.

---

<sup>١</sup> المواد ٢(٣) و٧(١) من الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أثناء دورته الثامنة والخمسين، جنيف، ٢٦ حزيران ١٩٧٦.

<sup>٢</sup> ماهر فضل الله شريف، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الاعمال، المعهد العالي في الحقوق والعلوم السياسية والإدارية والاقتصادية، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٢، ص ٤٩ و٥٠.

ولا يكتفي القانون الدولي فقط برفع الحد الأدنى للسنة (١٨ عاماً) لأنواع العمالة التي قد تعتبر ضارة بصحة الشباب أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، بل أن البلدان الملتزمة بالاتفاقية رقم ١٨٢ ملزمة أيضاً بأن تحدد ما هي أنواع العمل التي تعتبر خطيرة وبأن تجري بشكل دوري دراسة ومراجعة لقائمة أنواع العمل الخطر.

تنص التوصية رقم ٢٠١ الفقرة ١٥ على أنه ينبغي للدول الأعضاء، بعد مراعاة أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) والتوصية ذات الصلة (رقم ١٩٠)، أن تحدد أنواع العمل المنزلي، التي يحتمل بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تؤدي فيها، أن تلحق الأذى بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، كما ينبغي أن تحظر أنواع عمل الأطفال هذه وأن تقضي عليها.

وعلى الرغم من أن اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة لا توفر قائمة نهائية بأنواع العمل التي تندرج ضمن فئة الأعمال الخطرة، تقدم توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)، المعايير التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الدول الأعضاء عند تحديد ما الذي يشكل الأعمال الخطرة للأطفال، وتحظرها<sup>١</sup>.

وقد ينطوي العمل المنزلي، وما يتضمنه من مجموعة واسعة من الواجبات على ظروف خطيرة لا تتفق مع المعايير الدولية بشأن إلغاء عمل الأطفال، مثل الظروف الصعبة للغاية أو الشاقة، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة والعمل ليلاً ورفع الأحمال الثقيلة واستخدام المواد الكيميائية السامة أو السكاكين الحادة، والتعرض للنار أو المواقد الساخنة والحبس في مكان العمل والحرمان من التعليم، وبالتالي أدرجت بعض البلدان العمل المنزلي في قائمة الأعمال الخطرة، ووفقاً لذلك وضعت الصكوك التنظيمية التي تحظر مثل هذا العمل للأطفال.

### **فقرة ثانية: تنظيم عمل الأطفال**

متى يسمح للمراهقين تحت سن ١٨ سنة بالمشاركة في العمل المنزلي، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لاحتياجاتهم الخاصة ونقاط ضعفهم في ضوء طبيعة وخصائص العمل المنزلي. وينبغي للأحكام التشريعية التي تحمي العمال المنزليين الشباب أن تهدف إلى ضمان أن ظروف وبيئة عملهم هي ولا تزال مناسبة لسنهم، وكذلك أن تأخذ في الاعتبار احتياجاتهم الخاصة وتحول دون أن يتحول عملهم خطراً عليهم. وتضع التوصية رقم ٢٠١

<sup>١</sup> المواد ١ و٣ و٤ من الاتفاقية رقم ١٨٢، اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها، المرجع السابق.

قيوداً تتعلق بأوقات عملهم وأدائهم لمهام معينة، فضلاً عن آليات لرصد ظروف عمل ومعيشة العمال المنزليين الشباب.

تشير التوصية رقم ٢٠١، الفقرة (٢٥) في هذا السياق:

"عند تنظيم ظروف عمل العمال المنزليين ومعيشتهم، ينبغي للدول الأعضاء أن تولي اهتماماً خاصاً للاحتياجات العمال المنزليين الذين تكون سنهم أدنى من ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، كما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية، وأن تتخذ تدابير لحمايتهم، بما في ذلك عن طريق ما يلي:

- ١- تحديد ساعات العمل تحديداً صارماً لضمان توفير وقت كافٍ للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية.
- ٢- حظر العمل ليلاً.
- ٣- فرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواءً بدنياً أم نفسياً.
- ٤- إنشاء أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشتهم.

وفيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب، تنص الاتفاقية رقم ١٨٩ في المادة ٢٤ على ما يلي:

" تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن ١٨ عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني".

ويجوز للأحكام التشريعية أن تشترط على أصحاب العمل حماية العمال المنزليين الشباب من بعض الجوانب الخطرة على وجه الاحتمال للعمل المنزلي، والمساهمة في حصولهم على حقهم في التعليم والتنمية الشخصية. ومن أجل تشجيع الرصد في هذا المجال، قام العديد من البلدان أيضاً بمطالبة أصحاب العمل بالحفاظ على سجلات للعمال الشباب الذين يستخدمونهم والتعاون مع السلطات العامة. وقد يضمن الاحتفاظ بمثل هذه السجلات أن أصحاب العمل ومؤسسات الدولة والأطراف المعنية الأخرى، قادرة على الحصول على المعلومات اللازمة لرصد وحماية العاملين المنزليين الشباب من الأعمال الخطرة التي قد تهدد صحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم، وتتداخل مع فرص المشاركة في مواصلة التعليم والتدريب.

## فقرة ثالثة: قيود وقت عمل الاطفال

لساعات العمل المفرطة تأثير ضار على العاملين المنزليين، وهذا هو الحال خاصة بالنسبة للعمال دون سن ١٨ عاماً، الذين يحتاجون إلى راحة كافية لنموهم البدني والذهني والصحي. ويجوز بالتالي للتشريع وضع شروط أو قيود محددة فيما يتعلق بأوقات العمل. وبالإضافة إلى التصدي لأمور الصحة البدنية، تلعب قيود أوقات العمل دوراً حاسماً في ضمان الحصول على التعليم والتدريب.

ففي إسبانيا على سبيل المثال، يؤكد المرسوم الملكي رقم (١٦٢٠/٢٠١١) ، المادة ٩ (٨) ، حدود أوقات عمل العاملين دون سن ١٨ سنة بموجب قانون العمل المنطبق على العمال المنزليين:

١- يجوز للقصر العمل فقط لمدة ثماني ساعات يومياً، مع انقطاع لفترة ٣٠ دقيقة في أيام العمل التي تتجاوز أربعة ساعات ونصف. وإذا أدى العامل القاصر عملاً لأكثر من صاحب عمل تؤخذ في الاعتبار ساعات العمل التي أداها لكل صاحب عمل عند حساب الساعات الثمانية المشار إليها أعلاه.

٢- لا يجوز للقصر أداء ساعات عمل إضافية، أي العمل بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً.

٣- لا تقل فترة الراحة بين أيام العمل عن ١٢ ساعة.

٤- لا تقل فترات الراحة الأسبوعية عن يومين متتاليين.

## المطلب الثالث: دور وكالات الاستخدام الخاصة في تأمين الحماية للعمال المنزليين

تقوم وكالات الاستخدام الخاصة في بعض البلدان بدور في تعيين وتوظيف العمال المنزليين. وتعرض بعض الوكالات خدماتها لمساعدة الأسر في اختيار المرشحين للعمل، ومساعدة العمال المنزليين في العثور على وظيفة. وفي المقابل، قد توظف الوكالات العمال المنزليين أنفسهم، بغية جعلهم متاحين للأسر. وحيثما يتم تعيين العمال المنزليين في بلد ما للعمل في بلد آخر، تلعب الوكالات عادة دوراً في كل من بلد المنشأ وبلد التوظيف<sup>١</sup>.

وينظر عموماً إلى تنظيم أنشطة وكالات الاستخدام، على أنها وسيلة ضرورية لضمان حماية العاملين المنزليين ومنع الممارسات الاحتيالية والتعسفية، بما في ذلك الاستغلال في العمل والعمل الجبري وقد تؤدي

<sup>1</sup> Rafael E.de Munagorri, Lorena Poblet, une mobilisation juridique transnationale réussie : les travailleuses domestiques a l'OIT, Droit et société ,2021, p.26.

بعض الممارسات مثل فرض رسوم تعيين باهظة تنشئ ديونا لا يستطيع العمال المنزليون سدادها أو تحريف طبيعة أو شروط التوظيف عند التعيين، في حالة عدم تنظيمها في البلدان المرسله والمستقبله لهم، إلى دخول العامل في الوظيفة دون إدراك دقيق لأحكام وشروط العمل أو الزام العامل فعلا بعلاقة عمل لسداد الرسوم المفرطة.

### **فقرة أولى: حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية**

فيما يتعلق بدور وكالات استخدام العمال المنزليين في حماية هؤلاء من الممارسات التعسفية، تنص المادة ١٥ (١) من الاتفاقية رقم ١٨٩:

" توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون المعينين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ كل دولة عضو الإجراءات التالية:

١- تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية.

٢- تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص إدعاءات الإساءات والممارسات الاحتيالية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين.

٣- تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعينين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على كل من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي. وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتيالية.

٤- حيثما يكون العمال المنزليون معينين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو اقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتيالية في عمليات التعيين والتوظيف والاستخدام.

٥- تتخذ تدابير لضمان الا تكون الرسوم التي تستوفىها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين. وبالتالي يمكن القول انه يحظر على وكالات الاستخدام فرض رسوم على العامل او اذا سمحت بذلك، ينبغي تحديدها بشكل صارم<sup>١</sup>.

### فقرة ثانية: ضمان الامتثال

يحتاج الإطار العام لتحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين إلى اتخاذ تدابير لضمان الامتثال، وفي الواقع ينبغي اعتبار مسائل الامتثال كجزء أساسي في وضع القوانين واللوائح التي تحمي حقوق العاملين المنزليين. وتساهم الأحكام القانونية المشجعة لإضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل، مثل متطلبات العقود المكتوبة أو التصيلية وكشوف الأجور وتسجيل ساعات العمل، والنظم المبسطة لدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، في تشجيع الامتثال وتسهيل الإشراف.

ويتجاوز ضمان الامتثال الإجراءات التي تتخذها السلطات العامة في حالة وقوع انتهاكات للتشريع. ويشمل ذلك مجموعة من التدابير المحتملة، تهدف إلى تحقيق احترام القواعد المطبقة. وبالتالي، يشمل ضمان الامتثال نشر المعلومات والتوعية، فضلاً عن تقديم المساعدة إلى العمال المنزليين وأصحاب عملهم ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووكالات الاستخدام وغيرهم من أصحاب المصلحة. ولكي تكون آليات الامتثال فعالة، ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار الخصائص المحددة للعمل المنزلي

وتسلط الاتفاقية رقم ١٨٩ الضوء على إمكانية لجوء العاملين المنزليين إلى المحاكم والهيئات القضائية وغيرها من آليات تسوية المنازعات وإجراءات الشكاوى المتاحة وتدابير تفتيش العمل والعقوبات، وتقتصر التوصية رقم ٢٠١ توفير المعلومات وزيادة الوعي بخصوص القوانين المعمول بها والالتزامات الناشئة عنها، وكذلك مساعدة العاملين المنزليين في سعيهم لإنفاذ حقوقهم.

تنص المادة ١٦ من الاتفاقية رقم ١٨٩ على مايلي:

" تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين. سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً".

<sup>١</sup> المادة ٧(١) من الاتفاقية رقم ١٨١، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة من قبل المؤتمر العمل الدولي في دورته الخامس والثمانين، جنيف، ٣ حزيران ١٩٩٧.



أما المادة ١٧ من نفس الاتفاقية تنص:

- ١- "تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.
- ٢- تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمسات الخاصة بالعمل المنزلي. وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
- ٣- تحدد هذه التدابير، بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة."

## الخاتمة

بحثنا من خلال هذه الدراسة موضوعاً له أهميته النظرية والعملية بالنظر الى الآثار القانونية المترتبة على تحديد طبيعة عقد العمل المنزلي وتحولاته وآلية التعامل مع العمال المنزليين.

إن الاستعانة بالعاملة المنزلية ظاهرة موجودة منذ القدم، لكنها أصبحت سمة ظاهرة وأكثر شيوعاً في وقتنا الحاضر، إذ لم تعد من الكماليات أو خاصة بالفئات الميسورة، بل أصبحت ضرورة فرضها الواقع المعيشي للأسرة بخاصة في ظل خروج المرأة للعمل المأجور، كما أنها أصبحت ضرورية بالنسبة لكبار السن ومن يعاني أمراضاً أو إعاقة تتطلب مساعدة خارجية. وقد خلصنا الى عدد من النتائج والمقترحات، وعلى النحو الآتي:

### **أولاً: النتائج:**

١- إن مسلك المشرع اللبناني في استثناء عمال المنازل من الخضوع لأحكام قانون العمل يرتب عليه حرمان هذه الفئة من الاستفادة من القواعد المتعلقة بإثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات ومن بينها شهادة الشهود والانتقاص من حقهم بالحد الأدنى للأجور، والحرمان من أبرز الحقوق التي يتمتع بها العمال الخاضعين لقانون العمل اللبناني.

٢- ان عقد العمل الموحد الذي سبق ان أشرنا الى بنوده في متن الدراسة، يحمل في طياته الكثير من الثغرات التي تحول دون وصول العامل المنزلي الى الحماية القانونية المرجو منها، وإعطاء نوع من التوازن مع صاحب العمل، أضف الى ضعف نظام الكفالة المخصص لهذه الفئة من العمال، الذي يعتبر قامعاً لحقوقهم أكثر مما هو مصلح ومقدم، ويكرس مصالح مكاتب الاستقدام الربحي دون الالتفات الى صون حقوق العامل وحمايته.

٣- ان مفهوم عقد العمل المنزلي وخصائصه يبرزان بأن العقد المذكور هو عقد عمل تجتمع فيه العناصر القانونية للعلاقات القائمة على العمل المأجور التابع (العمل -الأجر- التبعية)، غير أن هذا الاستنتاج يجب ألا يغفل حقيقة أن اختلافاً في هذه العلاقة عن غيرها من العلاقات، ينشأ عن خصوصية علاقة العامل بصاحب العمل القائمة على معيارين، الأول: طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، وهو عمل مباشر أو غير مباشر مرتبط بصاحب العمل وذويه والثاني: هو طبيعة المكان الذي يؤدي فيه هذا العمل وهو منزل صاحب العمل بكل ما يترتب على كونه مكاناً خاصاً، له كل

الخصوصية لساكني هذا المنزل. ولكن يبقى قانون العمل يتسم بطابع حماية الطبقة العاملة أياً كان مجال عملها من دون أن يكون لهذه الصلة القوية بين شخص العامل وصاحب العمل أي تأثير على صفة الأول كعامل وتالياً على حقه بالحماية.

٤- كذلك ان عدم إحالة سوى قلة من القضايا الى المحاكم بشأن الممارسات غير القانونية الخاصة باستخدام العمال المنزليين الأجانب، ومن أبرز المشاكل التي تعترض هذه النساء تعرضهن للاستغلال الجسدي وتحول العاملة الى سلعة تدخل لبنان للإتجار بها، وعجزهن عن رفع شكوى أو تحمل كلفة التمثيل القانوني، رغم توفر المساعدة القانونية المجانية من قبل نقابة المحامين اللبنانيين أو مركز المهاجرين، اذ غالباً ما تُخَيَّر العاملة ضحية الاستغلال اما لمغادرة البلاد ما أن تستعيد جواز السفر أو تحصل على إذن مرور للسفر عوض اللجوء الى المساعدة القانونية. وإذا اختارت البقاء في لبنان، قد تحاول على الأرجح إيجاد عمل بدل اتخاذ تدابير قانونية المناسبة.

#### ثانياً: المقترحات:

يقتضي الوضع الحالي إجراء إصلاحات شاملة، واتخاذ العديد من التدابير التي من شأنها حماية العمال المنزليين الأجانب بشكل أساسي، وإيجاد التوازن الوطني بهذا الخصوص، لجهة خلق ظروف عمل قانونية ومتوازنة، لجهة الحقوق والواجبات والحماية الاجتماعية، التي على الدولة وعلى المجتمع المدني تأمينها. وهذه التدابير يجب أن تتوزع على إجراءات بعيدة المدى وإجراءات قريبة المدى، وتشكل بمجموعها خطة عمل شاملة، تتناول الأمور المبدئية والعمامة، وتندرج في سياق منسق لمعالجة كافة التفاصيل، ونرى أن على هذه الخطة أن تتضمن الآتي:

١- إصلاح التشريع، بتعديل المادة السابعة من قانون العمل اللبناني التي استثنت العاملات المنزليات، حيث يرفع شؤونهم العامة، ويحقق الحماية القانونية والاجتماعية، ويعامل معاملة سائر العمال في لبنان دون تمييز أو استغلال.

٢- نشر فعال ورسمي للمعلومات والمواد القانونية المتعلقة بحقوق العمال المنزليين، المسؤوليات الملقاة على عاتقهم والخدمات المتوفرة لهم، من خلال برامج التوجيه، وذلك قبل دخولهم لبنان، ولدى وصولهم إليه.

٣- إنشاء لجنة وطنية تضم ممثلين عن وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية المديرية العامة للأمن العام المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي، منظمة العمل الدولية المفوضية السامية لحقوق الإنسان السفارات المعنية، وزارة العدل، نقابة المحامين، الاتحاد العمالي العام، جمعية الصناعيين غرفة التجارة والصناعة،

هيئات المجتمع المدني ذات الصلة مثل (كاريتاس لبنان، اللجنة الرعوية للمهاجرين الأفارقة والأسويين، منظمة Human rights watch...الخ)، خبراء في مجال عمل الأجانب في المنازل، تكون أولى مهمات هذه اللجنة وضع استراتيجية وطنية شاملة بشأن العمال المنزليين الأجانب، تراعي المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان، ومنع الاتجار بالبشر، وتحدد موقف لبنان بشكل نهائي من العمالة المنزلية الوطنية والأجنبية، وتجدد المنطلقات الفكرية والمبدئية والثقافية والقانونية والتشريعية لهذه القضية، ووضع توجهات استراتيجية حول العمالة المنزلية في لبنان.

كما تعنى هذه اللجنة بإعداد السياسات المرحلية المتبعة، وتحقيق التنسيق والترابط بين جميع الإدارات والهيئات المعنية، بما فيها السفارات والمنظمات غير الحكومية، بهدف تعميق الإجراءات المعنية بشأن حقوق الإنسان، ومنع أي وجه من وجوه أو أشكال الاتجار بالبشر. واقتراحها على وزير العمل، تمهيداً لسلوكها السبل القانونية لوضعها موضع التنفيذ. وتتمتع هذه اللجنة باستقلالية مادية ومعنوية تمكنها من أداء مهمتها بشكل فعال وموضوعي<sup>1</sup>.

٤- إنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان (تكون مشابهة وموازية للجنة الوطنية المذكورة أعلاه) تتولى هذه المؤسسة الجانب التنفيذي، فتكون مهماتها مراقبة ومراجعة الأنظمة والقوانين والإجراءات القانونية والإدارية والسلوكية، بكل ما يتعلق بحقوق الإنسان وحقوق العمال المنزليين كجزء منها. والتأكد من تنفيذ هذه القوانين وتنفيذ الاتفاقيات الدولية التي صدقها لبنان، والقيام بنشاطات وإجراءات من شأنها حث الدولة اللبنانية على تصديق الاتفاقيات التي لم تيرمها وتصدقها حتى الآن، وخصوصاً تلك المعنية بحقوق الإنسان بشكل مباشر، على أن يشرف عليها خبراء في مجال حقوق الإنسان وعمل الأجانب في المنازل في لبنان، وتضم استشاريين حقوقيين، إضافة إلى موظفين من جميع الدوائر المختصة (حكوميين ومنظمات غير حكومية).

ويجب تزويد هذه المؤسسة بألية مساءلة الجهات المنتهكة لحقوق الإنسان على المستوى الحكومي، وعلى مستوى الأفراد أو التجمعات، وتمكينها من تنفيذ برامج توعية وتثقيف، تركز على التمييز القائم على العنصر وغير ذلك من أسباب الاتجار بالبشر.

٥- تشجيع الحكومة على إبرام اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف مع البلدان التي ترسل أعداداً كبيرة من العمال المنزليين الأجانب، بشأن توحيد وتكامل الإجراءات القانونية في بلد المنشأ وفي لبنان.

<sup>1</sup> حسن قاسم زهري، الحماية القانونية للعمال المنزليين في لبنان، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، الجامعة الإسلامية، ٢٠٢٣، ص ١٠٦.

- ٦- تنظيم وكالات الاستخدام ومكاتب الاستقدام بموجب قانون يحدد رسوم الاستخدام، ويحمّل أصحاب العمل مسؤولية انتهاك العقود، وضرورة مراقبة عمل هذه المكاتب. وتحديد دورها في بلد المنشأ وفي لبنان بشكل حاسم على مستوى معاملة الأجانب، والتأكد من تضمن طلبات التوظيف معلومات صحيحة ومطابقة للواقع، للتأكد من اكتساب العاملة المنزلية المهاجرة للمهارات المصرح عنها في طلب عملها.
- ٧- اعتماد عقد نمطي يطبق على مختلف الجنسيات ويجوز القيام بذلك برعاية منظمة العمل الدولية، ويجب أن يغطي العقد شؤوناً مثل معايير الأجور المناسبة وظروف العمل، والمعاملة وغيرها من النواحي مثل حرية التنقل، والحرص على إبقاء جوازات السفر والمستندات اللازمة بجوزة العامل المنزلي. ويجب أن ينظم بلغة العامل المنزلي المهاجر بالإضافة إلى اللغة العربية، ومن الأفضل تصديق العقد من قبل وزارة العمل في بلد المنشأ وفي لبنان.
- ٨- اعلام أصحاب العمل بالموجبات المعنوية والقانونية المترتبة عن استخدام العمال المنزليين الأجانب وخاصة واجبهم بتأمين ظروف المعيشة اللائقة لهذه الفئة من العمال.
- ٩- البحث مع الدول الموفدة للعمال المنزلية عن إمكانية تقديم قروض للمهاجرين تغطي كامل أو معظم التكاليف المترتبة عليهم منذ مغادرة الديار وحتى بدء العمل في لبنان، على أن يزداد الراتب الذي سيتقاضاه بنسبة معينة تمكنه من تسديد القرض على مدى مدة العقد. إن هذا التدبير يمكن أن يلغي الأسباب الداعية إلى حجز جواز السفر، وحظر حرية التنقل، وإمكانية حجز الراتب، لاسيما فيما خص العاملات المنزليات.
- ١٠- معالجة مشاكل العاملات اللواتي يحتجزن في سجون تفتقر إلى الخدمات الخاصة بالنساء، والعمل على إيجاد نظارة أو نظارات لتوقيف العمال المنزليين الأجانب على أن تتمتع بأهلية إنسانية لائقة.
- ١١- إنشاء وحدة شكاوى ثابتة تابعة لوزارة العمل لتقديم المساعدة والإرشاد والنصح الاجتماعي والقانوني وبالتعاون مع الهيئات الأهلية والإنسانية.
- ١٢- تدريب العاملة المنزلية المهاجرة على حقوقها، ومسؤولياتها ومظاهر الثقافة في لبنان، وأمور أخرى كجزء من التوجيه قبل مغادرتها لبلادها.
- ١٣- إيجاد محكمة مختصة بالنظر بقضايا حقوق الإنسان تعمل بصفة الاستعجال.

١٤ - تكليف مؤسسات رصد لتقديم دراسات، من خلال متابعة تطور أوضاع العمال المنزليين الأجانب وإجراء مقابلات مع عينات مختلفة منهم، وتقديم دراسات وتقارير دورية حول حسن سير الخطة ومدى تحقيق الأهداف المرجوة<sup>١</sup>.

وفي خاتمة دراستنا، أن السعي للوصول إلى ظروف عمل أفضل للعمال المنزليين في لبنان تحتاج إلى إصلاح في التشريع القانوني، بتعديل الاستثناء الوارد في الفقرة الأولى من المادة ٧ من قانون العمل. حيث إن الثغرة التي نعاني منها هي عدم وجود آلية تعامل منظمّة ومراقبة للوصول إلى حماية قانونية وفعّالة للعمال المنزليين، وآلية التعامل تحتاج إلى نص قانوني يشرع لها ذلك، وهذا ما نحصل عليه عند شمل العمال المنزليين لقانون العمل اللبناني. فالسؤال الذي يطرح في هذا المجال عن مدى إمكانية شمول العمال المنزليين بقانون العمل اللبناني؟ اما إذا واجه هذا الامر عقبات وطنية، الا تستحق هذه الفئة من العمال وضع تشريع مستقل شامل وخاص فيها يراعى فيه خصوصية هذا العمل!

---

<sup>١</sup> ميشال موسى، الخطة الوطنية لحقوق الانسان، ٢٠ تشرين الثاني ٢٠٠٨، بيروت، ص ٤٣.

## لائحة المراجع

أولاً: باللغة العربية:

الكتب:

أ-الكتب العامة:

- ١- ابي راشد فرح، ملحق قضايا العمل الثاني، مطبعة عون، بيروت، ١٩٦٧.
- ٢- الحجار حلمي محمد، القانون القضائي الخاص، الجزء الأول، الطبعة الثالثة، دون ناشر، بيروت، ١٩٨٧.
- ٣- الأحمد شواخ، قانون العمل، منشورات جامعة حلب، سوريا، ٢٠٠٦.
- ٤- السقا محمود، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، الطبعة الثالثة، دار الحمامي للطباعة، القاهرة، ١٩٧٢.
- ٥- الشخبيي محمد علي، حنا أدوار وعبود انطوان، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ١٩٧٣.
- ٦- العوجي مصطفى، القانون المدني، العقد، الطبعة الأولى، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، الجزء الأول، ١٩٩٥.
- ٧- الفكهاني حسن، المدونة العالمية في قانون عقد العمل الفردي، دار المعارف، مصر، ١٩٥٧.
- ٨- القيسي عصام يوسف، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، بيروت، ١٩٩٧.
- ٩- بدوي كامل، المرجع في قانون عقد العمل الفردي، مطبعة دار التأليف، ١٩٥٤.
- ١٠- تناغو سمير عبد السيد، نظام التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، القاهرة، ١٩٩١.
- ١١- جريج خليل وجريج رمزي، النظرية العامة للموجبات والعقود، الجزء الثاني، منشورات صادر الحقوقية، ٢٠٠٠.
- ١٢- حلمي محمد مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لقانونين ٩١ و٩٢ لسنة ١٩٥٩، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، ١٩٦١.
- ١٣- رياض فؤاد عبد المنعم، مبادئ القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ١٩٦٩.

- ١٤- زكي محمد جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٨٢.
- ١٥- سلامة رفيق، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار الكتاب العزيز، ١٩٩٦.
- ١٦- شوفاني ناجي، المستفيدون من الضمان الاجتماعي اللبناني، منشورات صادر الحقوقية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، ١٩٨٧.
- ١٧- عطا الله برهام محمد، مدخل الى التأمينات الاجتماعية، الإسكندرية، مصر، ١٩٩١.
- ١٨- غانم اسماعيل: دروس في قانون العمل اللبناني، مطبعة كريد، ١٩٩٣.
- ١٩- غياض وسام، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، ٢٠١٣.
- ٢٠- كيره حسن، أصول قانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب - طرابلس، ١٩٩٨.
- ٢١- مسلم أحمد، موجز القانون الدولي الخاص المقارن، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٦.
- ٢٢- منصور محمد، قانون العمل في مصر ولبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، ١٩٩٧.

#### ب- الكتب المتخصصة:

- ١- خزعل ايمان، عمل الأجانب في لبنان نصوص واشكاليات، منشورات صادر الحقوقية، ٢٠١٥.
- ٢- زخور أديب، الوضع القانوني للأجانب - الأجانب في ضوء التشريع والاجتهاد اللبناني والدولي: دراسة مقارنة، بيروت، ٢٠٠٤.
- ٣- شلالا نزيه، دعاوى الخدم والمخدومين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦.
- ٤- كيرلس جان، نطاق تطبيق قانون العمل والضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٦.

#### الأبحاث والدراسات والمقالات:

- ١- جريديني راي، دراسة استطلاعية لعوامل التحليل النفسي والعوامل الاجتماعية في إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات من قبل صاحبات العمل النساء في لبنان، منظمة كفي عنف واستغلال (كفي)، كانون الثاني ٢٠١١.
- ٢- سارة ونسا، مشروع قانون جديد لتنظيم العمل اللائق للعاملين في الخدمة المنزلية: نحو قونة نظام الكفالة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٨/٦/٤.



- ٣- شاعر راميا، الاتجار بالبشر (دراسة قانونية اجتماعية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢.
- ٤- عبد العزيز شافي نادر، "لا القانون يرقى استخدام العاملات الأجنبيات في لبنان وبنود عقد العمل لا تحول دون الإخلال به"، مجلة الجيش، العدد ٣١٢، حزيران ٢٠١١.
- ٥- عيد محمد فتحي، "عصابات الإجرام المنظم ودورها في الاتجار بالأشخاص"، منشور في مكافحة الاتجار بالأشخاص والأعضاء البشرية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، سنة ٢٠٠٥.
- ٦- مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، "مجموعة أدوات لمكافحة الاتجار بالأشخاص"، البرنامج العالمي لمكافحة الاتجار بالبشر، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠٦.
- ٧- منظمة العمل الدولية، الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠١٢.
- ٨- موسى ميشال، الخطة الوطنية لحقوق الانسان، ٢٠ تشرين الثاني ٢٠٠٨، بيروت.
- ٩- هاميل كاثلين، الاتجار بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان: تحليل قانوني، منظمة كفى عنف واستغلال (كفى)، آذار ٢٠١١.

#### الاطروحات والرسائل:

- ١- الزين نعمات حسين، تنظيم قطاع العاملات في الخدمة المنزلية بين مكاتب الاستقدام ووزارة العمل، رسالة اعدت لنيل شهادة الماستر المهني في اختصاص التخطيط والإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية الفرع الأول، الجامعة اللبنانية، ٢٠٢٠.
- ٢- الصرايرة منصور، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الاردني والنظام السعودي واتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشرعية الإسلامية"، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الثاني والتسعون، المعهد العالي للقضاء - جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية - الرياض، ٢٠١٦.
- ٣- الكواري عبد الرحمان، الاتجار بالبشر دراسة مقارنة، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة قطر، ٢٠١٩.
- ٤- زهري حسن قاسم، الحماية القانونية للعمال المنزليين في لبنان، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، الجامعة الإسلامية، ٢٠٢٣.

- ٥- سليمان غصون، الحماية الجزائية للمرأة من التعرض لحياتها والتحرش بها، رسالة اعدت لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، قسم الحقوق، الجامعة الإسلامية في لبنان، ٢٠١٨.
- ٦- شريف ماهر فضل الله، اتفاقيات العمل الدولية وأثرها على قانون العمل اللبناني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون الاعمال، المعهد العالي في الحقوق والعلوم السياسية والإدارية والاقتصادية، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٢.
- ٧- صرّوف ماري نويل جوزاف، الاتجار بالبشر، رسالة اعدت لنيل شهادة الماستر ٢ في القانون الجزائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية الفرع الثاني، الجامعة اللبنانية، ٢٠١٨.

### التقارير:

- ١- الملاحظات الختامية للجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الانسان على التقرير اللبناني، الذي رفع الى لجنة الأمم المتحدة لحقوق الانسان، العدل، عدد خاص، ١٩٩٨.
- ٢- تقرير مكتب العمل الدولي: محضر الاعمال، مؤتمر العمل الدولي، القرارات التي اعتمدها المؤتمر، الدورة ٣١، الملحق الثامن عشر، ١٩٤٨.
- ٣- تقرير مؤتمر العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المنزليين، الدورة ٩٩، التقرير الرابع، جنيف، ٢٠١٠.
- ٤- تقرير مكتب العمل الدولي: تقرير لجنة العمال المنزليين محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢ / مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة العمال المنزليين، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي الدورة ١٠٠، جنيف ٢٠١١.
- ٥- تقرير مكتب العمل الدولي: الجلسة الحادية والعشرون، محضر الأعمال المؤقت رقم ٣٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف، ٢٠١١.
- ٦- تقرير مكتب العمل الدولي: الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التقارير المتعلقة باتفاقية حماية الأجور رقم (٩٥)، وتوصية حماية الأجور رقم (٨٥)، عام ١٩٤٩، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، ٢٠٠٣.
- ٧- تقرير مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء باء)، مؤتمر العمل الدولي الدورة ٩٨، الفقرة ١١٠، جنيف، ٢٠٠٩.

## الاحكام والقرارات القضائية:

- ١- محكمة التمييز الهيئة العامة، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٢/٣٠/١٩٧١، دعوى المستدعي طالب تعيين المرجع المنلا / المستدعي ضده البنك العربي، فرع طرابلس، الرئيس الأول أبو خير، الرؤساء البرجاوي وفران وطلح وشحادة وخزامي وحاتم، حاتم ج ١٣٠ ص ٤٨.
- ٢- محكمة التمييز المدنية، الغرفة السادسة، رقم ٢٥ تاريخ ١٣/٤/١٩٩٣، دعوى شركة إعادة التأمين العربية ش.م.ل/ صيداني - الرئيس العوجي والمستشاران نور الدين وغنطوس، النشرة القضائية ١٩٩٣ عدد ٣ ص ٢٢٥.
- ٣- محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، رقم ١٠٤ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٩٦ دعوى مالكو العقار رقم ٢٧٤٧ المزرعة / الأشقر - الرئيس زين المستشاران معوشي وشبطيني العم، صادر في التمييز، القرارات المدنية ١٩٩٨ ص ٩١٠.
- ٤- محكمة التمييز المدنية، القرار رقم ٣٨، تاريخ ٢٣/٥/١٩٩١، صادر بين التشريع والاجتهاد- العمل، ص ٤٣٧.
- ٥- محكمة استئناف بيروت المدنية، رقم القرار ٤٢٨ تاريخ ١٨ نيسان ١٩٦٢، دعوى اودير نومال/ سرور، حاتم ج ٤٨، ص ٣٣.
- ٦- محكمة استئناف بيروت المدنية الثالثة، قرار رقم ١٢٣٦ تاريخ ١٧ تشرين الثاني ١٩٦٦، الرئيس عاطف النقيب والمستشاران كبريال معوشي وفرح حداد، النشرة القضائية اللبنانية، ١٩٦٧، ص ٢٠٥-٢٠٨.
- ٧- محكمة استئناف بيروت الغرفة الاولى رقم ٧٥٧ في ١٥٠/١٩٥٤٦ النشرة القضائية عدد ٨ ص ٦٢٧ س ١٩٥٤. وكذلك الغرفة الثالثة قرار ١٢٣٦ في ١٧/١١/١٩٦٦ مجموعة حاتم ج ٦٠ ص ٥٥.
- ٨- مجلس العمل التحكيمي، بعدا قرار رقم ٢٢٤ و٢٢٥ و٢٢٦، تاريخ ١٦/٥/١٩٧٣، مجموعة اجتهادات مجلس العمل التحكيمية في لبنان، غانم وأبو ناضر ١٩٧٣، ص ٦٥.
- ٩- مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٤٠١، تاريخ ٣/٤/١٩٧٠، سوبره وبشير ١٩٧١، ص ٧١.
- ١٠- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٩٣٨، تاريخ ٤/٧/١٩٦٩، دعوى مغبغب/يارد، الرئيس الشخبيبي والعضوان سعادة ودريان، حاتم ج ٩٨، ص ٤٣.

- ١١- مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، قرار رقم ٧٣، تاريخ ١٩ آذار ١٩٧٥، دعوى الرقش/جرمانوس، حاتم-ج ١٦٣، ص ٣٦٠.
- ١٢- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ١٥٤ تاريخ ٤/٥/١٩٩٤ (الرئيس الشخبيي)، صادر - بين التشريع والاجتهاد - العمل، ص ٩٥.
- ١٣- مجلس العمل التحكيمي في بيروت. حكم رقم ٦٢ تاريخ ٢٢/١/١٩٧٤، دعوى معلا / عبديني، الرئيس طربييه والعضوان عبد الملك وسعادة، حاتم ج ١٥١ ص ٥٠.
- ١٤- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، رقم ١٠٤ تاريخ ١٥/٦/١٩٩٣، دعوى سعد/المديرية العامة للنقط، العدل ١٩٩٤، عدد ١، ص ٢٤٤.
- ١٥- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم ٨٠ تاريخ ٢٢/١٠/١٩٩١، دعوى القيسي / هيئة إدارة واستثمار منشآت وتجهيزات شركة راديو أوريان السابقة، الرئيس الشخبيي والعضوان مارون وجبرائيل، حاتم ٢٠٦ ص ٢١٨.
- ١٦- مجلس العمل التحكيمي في بيروت، حكم رقم ٦٥٧ تاريخ ٩/٥/١٩٦٧، دعوى عبد الوهاب/ بيبيلوس فيلم، الرئيس شدياق، العضوان عبد الملك وبرباري، العدل ١٩٦٩، عدد ٣، ص ٤٢٣.
- ١٧- القاضي المنفر الجزائري في بيروت، القضية رقم ١٣٩٨/٢٠٠٦؛ القاضي المنفر الجزائري في كسروان، القضية رقم ٣٢٢/٢٠٠٧؛ قاضي التحقيق في جبل لبنان، القضية رقم ٤٨٢/٢٠٠٥؛ محكمة جنايات بيروت، القضية رقم ٣٢٣/٢٠٠٢.
- ١٨- القاضي المنفر الجزائري في بيروت، القضية رقم ٢٠٤٧/٢٠٠٠؛ قاضي التحقيق في جبل لبنان، القضية رقم ٣٨٧/١٩٩٨، قضية العاملة الفلبينية أر ليندا ساكبييت، التي اتهمها رب عملها بسرقة قطعة أثرية، أمر قاضي التحقيق بإسقاط التهم لعدم وجود دليل وأمر بإطلاق سراحها دون إحالتها إلى الأمن العام.
- ١٩- قرار إعدادي رقم ٢٠٢١/١١ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٢١ الصادر عن مجلس شورى الدولة بشأن طعن مكاتب الاستقدام بقرارات وزيرة العمل.
- ٢٠- مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٤٦٥ تاريخ ٢٩/٣/١٩٩٥، رقم المراجعة ٤٩٤٧/٩١، المهندس ايلي حجيح/بلدية ذوق مكايل، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد التاسع، المجلد الثاني، ١٩٩٦، ص ٤١٩-٤٢١.

٢١- مجلس شورى الدولة، قرار اعدادي ٥٦، رقم الدعوى ٦٩/١٨٩، المستدعي: فيليشته ريفا / المستدعي ضدها الدولة، المجموعة الإدارية، ١٩٦٩، ص ٩٥.

### النصوص القانونية:

- ١- الدستور اللبناني في ٢٣ أيار ١٩٢٦.
- ٢- قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦.
- ٣- قانون الموجبات والعقود اللبناني تاريخ ١٩٣٢/٣/٩، الصادر في الجريدة الرسمية، العدد ٢٦٤٢، تاريخ النشر ١٩٣٢/٤/١١.
- ٤- قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم ٩٠، تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.
- ٥- قانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني، رقم ٣٢٨ بتاريخ ٧ اب ٢٠٠١ والمعدل بالقانون رقم ٣٥٩ تاريخ ٢٠٠١/٨/١٦.
- ٦- قانون العقوبات اللبناني، المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠، صادر تاريخ ١٩٤٣/٣/١.
- ٧- قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، الجريدة الرسمية، العدد ٧٨، تاريخ النشر ١٩٦٣/٩/٣٠.
- ٨- قانون معاقبة الاتجار بالأشخاص رقم ١٦٤ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٤ مضاف الى الباب الثامن من الكتاب الثاني من قانون العقوبات اللبناني، الجريدة الرسمية، العدد ٤٠، تاريخ ٢٠١١/٩/١.
- ٩- القانون الأمريكي لحماية ضحايا الاتجار بالبشر عام ٢٠٠٠ المعدل عامي ٢٠٠٣، ٢٠٠٥.
- ١٠- قانون رقم ٢٠٥، الرامي الى تجريم التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه، تاريخ ٢٠٢٠/١٢/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ١، تاريخ ٢٠٢١/١/٧.
- ١١- القرار رقم ٣٧٥/١ في ١٢ تموز ١٩٧١ المتعلق بتحديد شروط انشاء مكاتب الاستخدام الخاصة بخدم المنازل.
- ١٢- القرار رقم ١/٥ تاريخ ٢٠٠٣/١/١٧ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استخدام الخادمت الاجنبيات، الجريدة الرسمية، العدد ٧، تاريخ ٢٠٠٣/١/٣٠.
- ١٣- القرار رقم ١٦٨، المتعلق بتنظيم عمل مكاتب استخدام العاملات في الخدمة المنزلية، تاريخ ٢٠١٥/١١/٢٧.

١٤-قرار صادر عن وزيرة العمل رقم ١/٩٥، بشأن تحديد نسبة الحسم من رواتب العاملات، تاريخ ٢٠٢٠/٩/١١.

١٥-قرار المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العدل العرب رقم (ق ٦٧٦ - ج ٤٩ - ٢٨/٥/٢٠١٢) بإحالة مشروع القانون العربي الاسترشادي لمكافحة الاتجار بالبشر بالصيغة المرفقة إلى مجلس وزراء العدل العرب في دورته القادمة مع التوصية باعتماده وتعميمه على الدول الأعضاء للاستفادة منه، بتاريخ ٢٨ مايو ٢٠١٢.

### المعاهدات والاتفاقات الدولية:

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الانسان، تبنته الامم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.
- ٢- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ١٨٩ والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ١٦ حزيران ٢٠١١.
- ٣- الاتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل، المصادق عليها في لبنان بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠.
- ٤- اتفاقية العمل العربية رقم ١ المبرمة من لبنان بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠ بموجب القانون رقم ١٨٣، الجريدة الرسمية، العدد ٥، تاريخ ٨/٦/٢٠٠٠.
- ٥- اتفاقية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل رقم ١٩٠، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، جنيف تاريخ ١٠/٦/٢٠١٩.
- ٦- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في ٣ نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٧٢.
- ٧- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، المصادق عليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥ الدورة الخامسة والخمسون المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني ٢٠٠٠.
- ٨- توصية وكالات الاستخدام الخاصة رقم ١٨٨ والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ١٩ حزيران ١٩٩٧.
- ٩- الاتفاقية رقم ٩٧ بشأن العمال المهاجرين والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ١ تموز ١٩٤٩.

- ١٠- توصية بشأن تخفيض ساعات العمل رقم ١١٦ والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ٢٦ حزيران ١٩٦٢.
- ١١- التوصية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم ٢٠١ والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ١٦ حزيران ٢٠١١.
- ١٢- اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم ١٥٨ والتي اعتمدت من قبل منظمة العمل الدولية في ٢٢ حزيران ١٩٨٢.
- ١٣- اتفاقية حماية الامومة رقم ١٨٣، اقرت من قبل مكتب العمل الدولي، الدورة الثامنة والثمانين في الثلاثين من ايار ٢٠٠٠، جنيف، تاريخ ١٥ حزيران ٢٠٠٠.
- ١٤- اتفاقية بشأن حظر اسوأ اشكال عمل الاطفال والاجراءات الفورية للقضاء عليها رقم ١٨٢، مكتب العمل الدولي المنعقد في دورته السابعة والثمانين، جنيف، الاول من حزيران ١٩٩٩.
- ١٥- اتفاقية حقوق الطفل، التي اقرتها منظمة الامم المتحدة عام ١٩٨٩.
- ١٦- الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اثناء دورته الثامنة والخمسين، جنيف، ٢٦ حزيران ١٩٧٦.
- ١٧- الاتفاقية رقم ١٨١، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة من قبل المؤتمر الدولي في دورته الخامس والثمانين، جنيف، ٣ حزيران ١٩٩٧.

#### المواقع الالكترونية:

- ١- [www.legal-agenda.com](http://www.legal-agenda.com)، أيوب لور، ٦٨٪ من العاملات المهاجرات في لبنان تعرضن للعنف الجنسي و ٢٥٪ فقط اخبرن أحدا عن ذلك، ٩/١٠/٢٠٢٢.
- ٢- [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)، المصري عامر، العمال المنزليين في لبنان الحاجة الى تشريع خاص ينظم عملهم ويحمي حقوقهم، 24/٤/٢٠٢١.
- ٣- [www.hrw.org](http://www.hrw.org) منظمة هيومن رايتس وتش، قانون تجريم التحرش الجنسي تنقصه تدابير حماية رئيسية، تاريخ ٨ اذار ٢٠٢١.
- ٤- <https://www.nidaalwatan.com/article/40916> منظمة Human rights watch، بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات، تاريخ ١٦ أيلول ٢٠١٠.
- ٥- <https://bit.ly/3WlrcK1> Human Rights watch، لبنان لإلغاء نظام الكفالة، ٢٧ تموز ٢٠٢٠.

- ٦- <https://bit.ly/3FYrzVR> منظمة Human rights watch، بلا حماية: كيف يفشل النظام القضائي اللبناني في إنصاف عاملات المنازل المهاجرات، تاريخ ١٦ أيلول ٢٠٢٠.
- ٧- [www.kafa.org.lb](http://www.kafa.org.lb) هاميل كاثلين، اصالح "نظام الكفالة" الخاص بعاملات المنازل المهاجرات: نحو نظام بديل في لبنان، منظمة كفى عنف واستغلال، بيروت، تاريخ كانون الثاني ٢٠١٢.
- ٨- [www.general-security.gov.lb](http://www.general-security.gov.lb) نظم الأمن العام المتصلة بعاملات المنازل الأجنيات.
- ٩- [www.labor.gov.lb](http://www.labor.gov.lb)، قرار وزير العمل اللبناني مصطفى بيرم، المتعلق بتسوية أوضاع مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، رقم ١/١، تاريخ ١ شباط ٢٠٢٣.
- ١٠- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)، منظمة العمل الدولية، لبنان يتخذ اول خطوة نحو إلغاء نظام الكفالة، تاريخ ١٠ أيلول.
- ١١- <https://legal-agenda.com/>، صاغية نزار، قراءة للعقد الموحد لعاملات المنازل في لبنان: الأفكار الإيجابية، المفكرة القانونية، تاريخ ٢٤ أيلول ٢٠٢٠.
- ١٢- [www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)، موقع ناشر لقانون حقوق العمال المنزليين نيويورك.

### وثائق الأمم المتحدة:

- ١- صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة طبقاً للقرار رقم ٢٥/ A/RES/ في الدورة الخامسة والخمسين للأمم المتحدة بتاريخ ١٥ نوفمبر ٢٠٠٠، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ ٢٩ سبتمبر ٢٠٠٣، وقع عليها لبنان بتاريخ ١٨/١٢/٢٠٠١، وصدقت عليها بموجب القانون رقم ٦٨٠ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥.
- ٢- صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة طبقاً للقرار رقم ٢٥/ A/RES/ في الدورة الخامسة والخمسين للأمم المتحدة بتاريخ ١٥ نوفمبر ٢٠٠٠، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ ٢٥ ديسمبر ٢٠٠٣، وقع عليه لبنان بتاريخ ٩/١٢/٢٠٠٢، وصدقت عليه بموجب القانون رقم ٦٨٢ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥.
- ٣- وثيقة الأمم المتحدة رقم ((HRI GEN 1 Rev 9 Vol.1 -27 May 2008))، البند ٢ من التعليق العام رقم ١٨: الحق في العمل (المادة ٦)، الدورة الخامسة والثلاثون (٢٠٠٥)، الصكوك الدولية لحقوق الانسان (المجلد الأول).



٤- وثيقة الأمم المتحدة رقم (HRI GEN 1 Rev 9 Vol.I-27 May 2008)، البند (٧) من التعليق العام رقم ١٨: الحق في العمل (المادة ٦)، الدورة الخامسة والثلاثون (٢٠٠٥)، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان (المجلد الأول).

## ثانياً: باللغة الأجنبية:

### A-Ouvrages généraux :

- 1- Brun André et Galland Henri, **Droit du travail**, 2eme éd, Sirey, Paris,1978.
- 2- Borough Gold, Reid, **Management Commercial Law**, Bulletin, London, Jan/ Feb, 2014.
- 3- Drouillat René et Aragon Georges, **Code de travail**, Librairie du Recueil Sirey, Paris, 1950.
- 4- ERGEC R., VELAERS J., SPREUTELS J., DUPONT L., ET ANDERSEN R., **Maintien de l'ordre et Droits de l'homme**, Bruylant, Bruvelles,1987.
- 5- GIQUEL Jean, **Droit constitutionnel et institutions politiques**, 16eme édition, LGDJ, 2023.
- 6- PANSIER Jérôme, **Droit du travail**, Dalloz, 2003.
- 7- RIGAUX François, **La protection de la vie privée et des autres biens de la personnalités**, Bruylant, L.G.D.J.,1991.

### B-Ouvrages spéciaux :

- 1- Andall J.: **Gender, migration and domestic service** (Aldershot, Ashgate, 2000); ILO: A rapid assessment of bonded labor in domestic work and begging in Pakistan, Working Paper, Collective for Social Science Research, Karachi (Geneva, Mar. 2004).

- 2– Chamoux A.Fauve: **Domestic service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work**, 16th – 21st centuries (Bern, Peter Lang, 2004).
- 3– Delp L. and Quan K., “**Homecare worker organizing in California; Analysis of a successful strategy**’ in Labour studies journal,1, No27. VOL, 2002.
- 4– Esim S. and Smith M.: **Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers**, Beirut, ILO, 2004.
- 5– Jeffrey, Mello, **Managing Telework programs Effectively, Employ Response Rights**, Springer Science and Business, London, 2014.
- 6– Khasnobis–B. Guha, Kanbur R. and Ostrom E.: “**Beyond formality and informality**”, in B. Guha–Khasnobis, R. Kanbur and E. Ostrom (eds.): Linking the formal and informal economy: Concepts and policies (Oxford, Oxford University Press, 2007).
- 7– Kompast Martin and Wanger Ina, **Telework, Managing Spatial, Temporal and Cultural Boundaries**, Routledge, Publisher, London, 2015.
- 8– Madhok S.: “**Trafficking women for domestic work**”, in Info change women (Pune, India), Apr. 2008.
- 9– Rafael E.de Munagorri, Poblet Lorena, **une mobilisation juridique transnationale réussie : les travailleuses domestiques a l’OIT**, Droit et société ,2021.
- 10– Recueil des décisions du conseil d'Etat, Sirey, 1994.
- 11– Roberts D.E.: “**Spiritual and menial housework**”, in Yale Journal of Law and Feminism, Vol. 9, No. 51, 1997.

### **C–Articles:**

- 1– Article 222–33 du code pénal français, numéro 683/92, [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com), 22/6/1992.
- 2– Article 1153 du code du travail français, modifié par loi n2012–954 du 6 aout 2012–art.7, [www.legifrance.com](http://www.legifrance.com).

### **D–Rapports:**

- 1– ILO (international Labor organization): Costa Rica: Female labor migrants and trafficking in women and children, Series on Women and Migration No. 2 (Geneva, 2002).
- 2– ILO: Report of the committee on domestic workers. Provisional Record N.12. International Labor 211– Conference.99<sup>th</sup> Session. Genève. 2010. Paras. 204.
- 3– ILO: Global and Regional estimates on domestic workers, Domestic Work Policy Brief N.4 (Geneva, 2011).
- 4– ILO: Hours of work: From fixed to flexible, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Report 93 III (Part 1B). Geneva. 2005.
- 5– ILO: Remuneration in domestic work, ILO Domestic Work Policy Brief (Geneva, 2011).

## الفهرس

1.....	المقدمة:
9.....	القسم الأول: نطاق العمل المنزلي:
11.....	الفصل الأول: الوضعية القانونية للعمال المنزليين:
12.....	المبحث الأول: خصوصية العمل المنزلي:
13.....	المطلب الأول: مفهوم الخدم في بيوت الافراد:
13.....	فقرة أولى: تعريف الخدم في بيوت الافراد:
17.....	فقرة ثانية: من في حكم الخدم:
19.....	فقرة ثالثة: معيار التفرقة بين الخادم المنزلي والأجير:
21.....	فقرة رابعة: معيار التمييز بين بعض الأعمال التي تدخل بفئة الخدم في البيوت:
23.....	المطلب الثاني: صاحب العمل:
24.....	المطلب الثالث: دور مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية:
٢٤.....	فقرة أولى: الشروط الخاصة بصاحب مكتب الاستقدام:
٢٥.....	فقرة ثانية: الشروط الخاصة بتنظيم العلاقة مع اصحاب العمل:
26.....	المبحث الثاني: النظام القانوني للعمل المنزلي:
27.....	المطلب الأول: خضوع الخدم في البيوت للتعريف المعطى في قانون الموجبات والعقود:
29.....	المطلب الثاني: حقوق وواجبات رب العمل والخدم:
29.....	فقرة أولى: العناية بالخدمة:
30.....	فقرة ثانية: دفع الأجر الشهري والحق في الراحة:

- فقرة الثالثة: حق الخادمة بعدم الإساءة إليها:.....31
- فقرة رابعة: الحق في فسخ عقد الخدمة المنزلية: ..... ٣٢
- أولاً: الفسخ اثناء مدة التجربة:.....32
- ثانياً: فسخ العقد عند المرض او بدون سبب مشروع من الأجير..... ٣٢
- ثالثاً: فسخ العقد بدون مخالفة أو خطأ من الأجير:.....32
- رابعاً: مسؤولية رب العمل الجديد:.....33
- خامساً: الكف عن مشروع العمل والتغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية:.....34
- فقرة خامسة: الحق بالحد الأدنى للأجور وفقاً للاتفاقيات الدولية والعربية: ..... ٣٥
- أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الانسان:.....35
- ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:.....36
- ثالثاً: اتفاقية العمل العربية:.....36
- المطلب الثالث: شرط عدم مخالفة عقد الخدمة المنزلية للنظام العام والاحكام والقوانين الإلزامية:.....37
- الفصل الثاني: المشكلات العملية للعمال المنزليين:.....40
- المبحث الأول: المشاكل المهنية للعمال المنزلية:.....41
- المطلب الأول: مظاهر التحرش بالعاملات المنزليات:.....42
- فقرة أولى: جرم التحرش في التشريع الوطني:.....42
- فقرة ثانية: جرم التحرش في التشريع المقارن:.....44
- المطلب الثاني: الحرمان من الحرية النقابية:.....45
- فقرة أولى: الحرية النقابية:.....46

- فقرة ثانية: الحق في المفاوضات الجماعية:.....47
- فقرة ثالثة: دور منظمة العمل الدولية في تأمين التنظيم الجماعي للعمال المنزليين:.....48
- المطلب الثالث: التغطية الصحية للعمال المنزليين:.....49
- فقرة أولى: استثناء الخدم في بيوت الافراد ومن في حكمهم من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني:.....49
- فقرة ثانية: إخضاع الخدم في بيوت الافراد ومن في حكمهم لأحكام الضمان في ضوء قانون ١٩٧٥:.....51
- فقرة ثالثة: القرارات والتعاميم الصادرة عن وزارة العمل المتعلقة بالتأمين على الخدم في بيوت الافراد:.....52
- أولاً: التعويض عند وفاة الأجير الأجنبي: .....53
- ثانياً: التعويض عن عطل من جراء حادث:.....53
- ثالثاً: نفقات الاستشفاء:.....53
- رابعاً دفع ثمن تذكرة السفر: .....٥٣
- المبحث الثاني: الجزاءات المتعلقة بالعمل الجبري:.....55
- المطلب الاول: مكافحة العمل القسري على المستوى الدولي:.....56
- المطلب الثاني: مكافحة العمل القسري على المستوى الإقليمي:.....62
- المطلب الثالث: مكافحة العمل القسري على المستوى الوطني: .....65
- القسم الثاني: آليات حماية العمل المنزلي:.....67
- الفصل الأول: الآليات الوطنية لحماية العمل المنزلي: .....69
- المبحث الأول: نظام الكفالة غير العادل:.....70
- المطلب الأول: شوائب نظام الكفالة:.....71
- فقرة أولى: تكريس نظام الكفالة للتبعية وعلاقة خادم ومخدوم:.....72

- فقرة ثانية: افتقار نظام الكفالة إلى المرونة في الانتقال إلى عمل آخر: 73.....
- فقرة ثالثة: اختلال توازن القوى في نظام الكفالة: 74.....
- فقرة رابعة: حرمان العاملة من حقها في التجول وحياسة مستنداتها: 74.....
- المطلب الثاني: مكاتب الاستقدام بين النص والواقع: 75.....
- فقرة أولى: مهام مكاتب الاستقدام: 76.....
- فقرة ثانية: ممارسات مكاتب الاستقدام: 77.....
- المطلب الثالث: مزايا عقد العمل الموحد: 78.....
- فقرة أولى: ربط العاملات في الخدمة المنزلية بالحد الأدنى للأجور: 78.....
- فقرة ثانية: خيارات جديدة للعاملات في الخدمة المنزلية لإنهاء العقد: 79.....
- فقرة ثالثة: الحق في تعيين شخص ممثل عن العاملة لدى وزارة العمل: 79.....
- فقرة رابعة: ضمان حق العاملات في الخدمة المنزلية بغرفة خاصة وفي الخصوصية: 80.....
- فقرة خامسة: مدة ساعات العمل وضمن الراحة والاجازات المدفوعة: 81.....
- المبحث الثاني: دور القضاء اللبناني في تسوية منازعات العمل المنزلي: 83.....
- المطلب الأول: صلاحية مجلس العمل التحكيمي للنظر بمنازعات العمل المنزلي: 84.....
- فقرة أولى: اختصاص مجلس العمل التحكيمي قبل التعديل: 84.....
- فقرة ثانية: اختصاص مجلس العمل التحكيمي بعد التعديل: 85.....
- المطلب الثاني: صلاحية المحاكم الجزائية إيذاء نزاعات العمل المنزلي: 89.....
- فقرة أولى: غياب محام الدفاع: 90.....
- فقرة ثانية: واجب الاستعانة مترجم: 91.....

- فقرة ثالثة: كثرة حالات التوقيف الاحتياطي: 92.....
- المطلب الثالث: الطعن بقرار اخراج عاملات المنازل امام مجلس شورى الدولة: 93.....
- فقرة أولى: واجب إبلاغ قرار الإخراج للأجنبي وتعليقه: 94.....
- فقرة ثانية: طلب وقف التنفيذ: 95.....
- فقرة ثالثة: سلطة وزير الداخلية التسلسلية على قرارات الإخراج: 96.....
- الفصل الثاني: الآليات الدولية لحماية العمل المنزلي: 98.....
- المبحث الأول: استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة المنزلية: 99.....
- المطلب الاول: اضاء الطابع الرسمي على عقد العمل المنزلي: 100.....
- فقرة أولى: عقود مكتوبة أو تفاصيل التوظيف: 101.....
- فقرة ثانية: العقود النموذجية: 103.....
- فقرة ثالثة: العمال المنزليون المهاجرون: 103.....
- المطلب الثاني: وقت العمل: 104.....
- فقرة أولى: ساعات العمل العادية والاضافية: 104.....
- فقرة ثانية: فترات الراحة والاستراحة: 105.....
- فقرة ثالثة: الإجازات: 107.....
- أ-الإجازة السنوية مدفوعة الأجر: 107.....
- ب-الإجازة المرضية: 108.....
- ج-إجازة الأمومة: 108.....
- المطلب الثالث: أجر العمال المنزليين: 108.....



109.....	فقرة أولى: حماية الأجور:
110.....	فقرة ثانية: الدفع المنتظم والمباشر والكامل:
111.....	فقرة ثالثة: الدفع العيني:
113.....	المبحث الثاني: أنسنة النظام القانوني لحماية العمال المنزليين:
114.....	المطلب الاول: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة:
114.....	فقرة أولى: قوانين المساواة الشاملة لمكافحة التمييز:
115.....	فقرة ثانية: التحرش الجنسي والمضايقات الأخرى القائمة على أسس التمييز المحظورة:
116.....	فقرة ثالثة: التمييز بسبب الحمل:
117.....	المطلب الثاني: حماية العمال المنزليين الاطفال:
118.....	فقرة أولى: وضع حد أدنى لسن القبول في العمل المنزلي:
119.....	فقرة ثانية: تنظيم عمل الأطفال:
121.....	فقرة ثالثة: قيود وقت عمل الأطفال:
121.....	المطلب الثالث: دور وكالات الاستخدام الخاصة في تأمين الحماية للعمال المنزليين:
122.....	فقرة أولى: حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية:
123.....	فقرة ثانية: ضمان الامتثال:
125.....	الخاتمة:
130.....	لائحة المراجع:
143.....	الفهرس: