



إصلاح "نظام الكفالة" الخاص بعاملات المنازل المهاجرات:

نحو نظام بديل في لبنان



منظمة كفى عنف واستغلال

كانون الثاني 2012

تأسست منظمة "كفي عنف واستغلال" (كفي) عام 2005، وهي منظمة مدنية لبنانية لا تبغي الربح، غير سياسية وغير طائفية، تعتمد مبدأ حقوق الإنسان كمرجعية لها، وتسعى إلى إحقاق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، والنهوض بالحقوق الإنسانية للمرأة والطفل.

تعمل كفي على مكافحة كافة أشكال العنف والاستغلال الموجهة ضد النساء والأطفال من خلال المدافعة لتعديل واستحداث القوانين وتغيير السياسات والممارسات، وتمكين النساء والأطفال.

الإعداد: كاتلين هاميل¹

ترجمة: غادة حيدر

التنسيق والمراجعة: غادة جبور ورولا أبي مرشد
حقوق الطبع والنشر: منظمة كفي عنف واستغلال، 2012
43، شارع بادارو،
ص.ب.: 5042-116
بيروت - لبنان
هاتف: +9611392220/1
www.kafa.org.lb

صورة الغلاف: كفي عنف واستغلال/ ماثيو كاسيل 2010
تمويل: السفارة الملكية النرويجية في لبنان



تنويه: تم إعداد هذه الوثيقة بمساعدة مالية من السفارة الملكية النرويجية في بيروت. إن الآراء الواردة هنا تعبر عن آراء الكاتبة ومنظمة كفي عنف واستغلال ولا يمكن بالتالي اعتبارها في أي حال من الأحوال كانعكاس للرأي الرسمي للسفارة الملكية النرويجية.

¹ كاتلين هاميل، دكتوراه في القانون، ماجستير في القانون والعلوم الدبلوماسية، ناشطة مستقلة، محامية مُجازة، وأستاذة مساعدة لمادة القانون الدولي في كلية فليتشر في جامعة تافتس.

المحتويات:

4	تمهيد
5	الموجز التنفيذي
9	1. مقدّمة
11	2. "نظام الكفالة" في لبنان
11	1.2. إجازات العمل والإقامة
12	2.2. طريقة عمل النظام
14	3.2. "نظام الكفالة" - تبعية وعلاقة خادِم ومخدوم
17	4.2. "نظام الكفالة" - الافتقار إلى المرونة في الانتقال إلى عمل آخر
19	5.2. "نظام الكفالة" - اختلال في توازن القوى
20	6.2. ممارسات الاستقدام
21	7.2. الحكومة اللبنانية و"نظام الكفالة"
23	8.2. كفالة العاملين المهاجرين في قطاعات أخرى
24	3. مقارنة مع بلدان أخرى
25	1.3. المملكة المتحدة
29	2.3. هونغ كونغ
32	3.3. البحرين
36	4. مقاربات بديلة لـ"نظام الكفالة": لبنان
38	1.4. زيادة المرونة في انتقال عاملات المنازل المهاجرات إلى عمل آخر
41	2.4. فصل العلاقة بين صاحب العمل/العاملة
42	3.4. تحسين آلية الاستقدام
45	4.4. تخفيض عدد المهاجرات اللواتي لا يحظين بأوراق شرعية والحد من هشاشة وضعهنّ
47	5.4. ضمان الحماية القانونية والقدرة على اللجوء إلى القضاء
48	6.4. إنشاء هيئة تنسيق وطنية - بناء قدرات المؤسسة الوطنية للاستخدام
50	5. الخاتمة
51	6. الملحق: أفضل الممارسات المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات
57	7. المراجع

خلال السنوات الأخيرة، تعززت القناعة بأنّ "نظام الكفالة" في لبنان وبلدان أخرى في المنطقة يشكّل مشكلة جوهرية تؤدي إلى استغلال عاملات المنازل المهاجرات وإساءة معاملتهنّ. وكانت بعض الدراسات السابقة التي أصدرتها منظمة "كفي عنف واستغلال" (كفي) قد أظهرت أن "نظام الكفالة" هو أحد الأسباب الرئيسية التي تضع عاملات المنازل المهاجرات في خطر التعرّض إلى العمل القسري، الاعتداء الجسدي والجنسي والاتجار بالبشر². من هنا، استندت هذه الوثيقة المتمحورة حول البدائل المحتملة لـ"نظام الكفالة"، إلى الأبحاث السابقة التي أجرتها منظمة "كفي" والتي دعت إلى إصلاح و/أو إلغاء هذا الإطار التنظيمي والعرفي، كما وأنت لتعالج الثغرات الموجودة في البحوث التي فشلت في اقتراح أي تدابير ملموسة لتغيير النظام.

تسعى هذه الوثيقة إلى تزويد صنّاع القرار والمدافعين عن حقوق الإنسان وكافة الجهات المعنية بإطار لتنفيذ مقارنة تستند إلى مبادئ حقوق الإنسان في مجال استخدام عاملات المنازل المهاجرات وتوظيفهنّ، بالإضافة إلى أمثلة ودروس مستفادة من تجارب بلدان أخرى تساعد في توجيه عمليّة وضع هذه السياسة البديلة.

نأمل أن توفرّ هذه الوثيقة منتدىً جديداً للنقاش والتداول بين كافة الجهات المعنية من أجل التوصل إلى وضع آليات بديلة لهجرة واستخدام عاملات المنازل المهاجرات. آليات تكون قادرة، وبشكل فعّال، على حماية حقوق العاملات ومنع تعرضهنّ للاتجار والاستغلال.

منظمة "كفي عنف واستغلال"

² أنظر: سوسن ابراهيم، خادمة، ابنة أم عاملة؟ دراسة نموذجية عن مواقف أرباب العمل اللبنانيين من عاملات المنازل الأجنبية، بيروت، لبنان، كفي عنف واستغلال، 2010. كاترين هاميل، الاتجار بعاملات المنازل في لبنان: تحليل قانوني، كفي عنف واستغلال، 2011. راي جريديني، دراسة استطلاعية حول العوامل الاجتماعية والتحليلية-النفسية لإساءة معاملة عاملات المنازل الأجنبية من قبل سيدات المنزل اللبنانيات، كفي عنف واستغلال، 2011.

الموجز التنفيذي

يتألف "نظام الكفالة" في لبنان من مجموعة ممارسات عرفية ونظم إدارية تربط إجازة إقامة عاملة المنزل المهاجرة بصاحب عمل واحد في البلاد. عاملات المنازل المهاجرات مستثنيات من حماية قانون العمل ومحرومات من حريتهن في تكوين تجمّعات ومن حقهنّ في حرية التنقّل.

على الصعيد الهيكلي، إن "نظام الكفالة"، بصفته نظاماً تقيدياً، يعرّض عاملات المنازل المهاجرات للاستغلال ويسلب منهنّ حقوقهنّ. كما أنّه يعزّز ديناميات علاقة "الخدم والمخدوم"، التبعية، واختلال توازن القوى بين أصحاب العمل اللبنانيين وعاملات المنازل المهاجرات، معيقاً إلى حدّ كبير قدرة العاملات على تغيير عملهنّ.

تأتي هذه الوثيقة لتقترح بعض الإصلاحات السياسيّة التي يمكن النظر فيها في لبنان. فتحدّد أولاً المشاكل الرئيسيّة المرتبطة "بنظام كفالة" عاملات المنازل المهاجرات، ومن ثم تسلّط الضوء على أفضل الممارسات من خلال المقارنة بين الإجراءات المعتمدة من قبل حكومات كلّ من المملكة المتحدة، هونغ كونغ والبحرين³ لتنظيم عمل وإقامة عاملات المنازل المهاجرات.

أخيراً، تقترح هذه الوثيقة سلسلة توصيات قابلة للتطبيق، وتقدّم سبلاً عمليّة لإصلاح النظام الحالي والتوصّل إلى وضع نهج بديل قائم على مبادئ حقوق الإنسان في مجال تنظيم عمل وإقامة عاملات المنازل المهاجرات في لبنان.

³ على الرغم من أن جهود الإصلاح التي جرت مؤخراً في البحرين لا تشمل عاملات المنازل المهاجرات، إلا أن هيئة تنظيم سوق العمل تشكل مثلاً مهماً على إمكانية عمل الحكومات في سبيل ضمان قدرة العمّال المهاجرين على الانتقال إلى عمل جديد.

التوصيات المتعلقة بالسياسات العامة الواردة في هذه الورقة:

زيادة المرونة في انتقال عاملات المنازل المهاجرات إلى عمل آخر عن طريق إصدار - كما هي الحال في المملكة المتحدة - تأشيرات قائمة على أساس العمل employment-based visas ، أي تأشيرات لا تحدّد اسم صاحب العمل الفرد ولا تربط العاملة حصراً بصاحب عمل واحد، إنما تسمح لعاملات المنازل المهاجرات بالاستقالة وإنهاء عقود عملهنّ. المقترح اعتماده في هذا السياق هو تقديم إشعار مسبق بإنهاء عقد العمل resignation notification (قبل شهر واحد)، من خلال نظام خاضع لإدارة وإشراف وزارة العمل تتوفّر فيه طرق عدّة للإشعار بالاستقالة تختلف تبعاً للظروف، مثل تقديم الاستقالة خطياً، عبر خط هاتفي ساخن، أو نظام إلكتروني خاص. بالإضافة إلى ذلك، إنّ اعتماد فترات السماح التلقائية automatic grace periods ، في نهاية عقد العمل، من شأنه تسهيل انتقال العاملة إلى عمل جديد وتقليص قدرة صاحب العمل على إنهاء عقد العمل من دون أي إنذار وإعادة العاملة إلى بلدها في أي لحظة. إلى ذلك، يسمح تمديد التأشيرة visa extensions بتأمين قدر أكبر من المرونة في انتقال العاملات إلى عمل جديد، خصوصاً عند نهاية عقود عملهنّ. وهنا من المفترض أن تُمنح العاملات الحقّ في التقدّم بطلب تمديد التأشيرة ليتمكّن من تمديد إقامتهنّ القانونية في البلاد لمدة شهر واحد على الأقل.

فصل العلاقة بين صاحب العمل/العاملة من خلال ضمان حرية عاملات المنازل في مغادرة المنزل في أوقات فراغهّنّ والتمتع بالإجازات والعطل الرسمية، مثل تلك المنصوص عليها بموجب القوانين في هونغ كونغ. وكذلك، ضمان حرية عاملات المنازل المهاجرات في العيش خارج مكان العمل/منزل الأسرة في حال رغبن في ذلك. من المهمّ أن يترافق ذلك مع تخفيف المسؤوليات القانونية والماليّة الملقاة على عاتق أصحاب العمل تجاه العاملات خلال فترة وجودهنّ في البلاد. وعلى وزارة العمل والأمن العام التخلّص من افتراضهما بأنّ على صاحب العمل تأمين إقامة للعاملة في منزله، بحيث لا يعود الأخير مضطراً إلى إبلاغ الشرطة عن "فرار" العاملة لنزع المسؤولية القانونية أو الماليّة عن كاهله. وأخيراً، يصبح على الحكومة ووزارة العمل إلغاء شرط تكفّل أصحاب العمل بدفع تذكرة العودة للعاملة في حال استقالت أو غادرت العمل أو أنهت عقد عملها قبل انتهاء مدّته.

تحسين آلية الاستقدام من خلال الموافقة على إصدار إجازات عمل فقط للمهاجرين/ات من الدول التي تحظى بوجود دبلوماسي يتمثل بسفارة لها في لبنان وفريق عمل بدوام كامل من ملحقى شؤون عمل ومترجمين ومحامين. أيضاً، يتطلّب تحسين عملية الاستقدام تشدداً في تنظيم مكاتب الاستقدام والحرص على استعانة أصحاب العمل بالمكاتب الشرعية والمرخصة، على أن يتمّ الترخيص لها بعد تفتيش دقيق وإخضاعها لمراقبة مستمرة كشرط لاستمرارها بعملها وقيامها بعمليات الاستقدام. هذا ويمكن استبدال المكاتب بطريقة الاستقدام عبر الإنترنت بتيسير من الحكومة. من جهة أخرى، إنّ تدابير العناية الواجبة أثناء عملية الاستقدام due diligence measures during recruitment من شأنها ضمان أن تكون الباحثات عن العمل مطلّعات على شروط عقد العمل الموحد لعاملات المنازل المهاجرات، القوانين والأنظمة اللبنانية ذات الصلة، وتفاصيل الأسرة التي سيعملن لديها (عدد أفراد الأسرة، أعمارهم، توقعات خاصة لجهة المهام المطلوبة، الظروف المعيشية، وغيرها). بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تضمن التدابير المتخذة من أجل تحسين عملية الاستقدام تخفيف الرسوم الأولية الباهظة التي يدفعها أصحاب العمل إلى مكاتب الاستقدام. في هذا الصدد، يمكن الحكومة: (1) إنشاء صناديق ضمان خاضعة لرعايتها من أجل الاحتفاظ برسوم الاستقدام التي يدفعها صاحب العمل إلى حين انتهاء مدة العقد؛ (2) إنشاء نظام يدفع أصحاب العمل بموجبه رسوم الاستقدام إلى المكاتب بالتقسيم بشكل متناسبي لمدة عقد العمل، و/أو (3) إلزام صاحب العمل الثاني بدفع الرصيد المتبقي من رسوم الاستقدام لدى انتقال العاملة للعمل لديه.

تخفيض عدد المهاجرين/ات غير القانونيين/ات والحد من هشاشة وضعهم/ن من خلال إجراءات الخروج السهلة easy exit procedures وإصدار تأشيرات "انتقالية" bridge visas. تسمح إجراءات الخروج السهلة للعاملات بالتوجه إلى السلطات في أي وقت للتصريح عن وضعهنّ، ويتمّ إعفاؤهنّ من الرسوم أو الاحتجاز ويُسمح لهنّ بمغادرة البلاد مباشرة. من جهة أخرى، تتيح التأشيرات "الانتقالية" للعاملات فرصة البقاء في البلاد لعدة أشهر يتسنى لهنّ خلالها البحث عن صاحب عمل جديد.

ضمان الحماية الاجتماعية واللجوء إلى القضاء، ويتضمن ذلك إجراء مقابلات مع عاملات المنازل المهاجرات بانتظام، التحقيق في شكاويهنّ بشكل جدي، تيسير البتّ في دعاويهنّ أمام محاكم العمل،

وتقديم خدمات قانونية مجانية لهم. من المهم أيضاً إرساء نظام تُمنح على أساسهعاملات المنازل المتنازعات مع أصحاب عملهم حق البقاء في لبنان، وتكون فيه الموارد القانونية اللازمة متوفرة بلغاتهم ليتمكن فعلياً من الادعاء على أصحاب عملهم في المحكمة أو في محاكم العمل في أي شكوى، سواء كبيرة أم صغيرة. وعلى وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من هذه الادعاءات.

إنشاء هيئة تنسيق وطنية - بناء قدرات المؤسسة الوطنية للاستخدام: قد تكون المؤسسة الوطنية اللبنانية للاستخدام إحدى الوسائل الممكنة لمركزة مسؤوليات الحكومة المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات. إن المؤسسة الوطنية للاستخدام هي مؤسسة عامة ذات بنية ثلاثية تخضع لسلطة وزارة العمل. وعلى غرار هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، قد تكون هذه المؤسسة (وتتمثل مهامها بشكل أساسي بوضع سياسات توظيف وطنية وتنفيذها وتوفير التدريب المهني ودراسة سوق العمل) بمثابة هيئة تنسيق مركزية مسؤولة عن تنظيم سوق عمل العمال المهاجرين في لبنان. إن هذه المؤسسة مؤهلة لتنظيم الخطوات المطلوبة والضرورية لدخول وإقامة وتوظيف ومغادرة عاملات المنازل المهاجرات، ويمكن أن تقوم بدورها إذا ما تحققت تخطيط استراتيجي مناسب لعملها وتم العمل على بناء قدراتها وتأمين التمويل اللازم لها.

الخاتمة

إن النظام الحالي معيب إذ يضع عاملات المنازل المهاجرات في موقف ضعيف ويربطهنّ ربطاً عضوياً بأصحاب عملهنّ منذ لحظة وصولهنّ إلى البلاد، كما يحجب عنهنّ فرصة الحصول على تعويض قانوني. لذلك، نأمل من المسؤولين في الحكومة اللبنانية، لاسيما وزارة العمل، النظر في بعض اقتراحات الإصلاح الواردة في هذه الوثيقة والاستفادة منها لرسم استراتيجياتها في هذا المجال.

إنّ إصلاح "نظام الكفالة" في لبنان ليس سوى جزء واحد من عملية إصلاح شاملة تتضمن، على سبيل المثال لا الحصر، ضمّ عاملات المنازل إلى قانون العمل اللبناني، تحسين سياسات الضمان الاجتماعي، واعتماد الحد الأدنى للأجور.

1. مقدّمة

تستعرض هذه الوثيقة المقاربات البديلة لـ"نظام الكفالة" الخاص بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان.⁴ يتألف هذا النظام من ممارسات عرفية مختلفة ونظم إدارية تربط إجازة إقامة عاملة المنزل المهاجرة بصاحب عمل محدّد. عملياً، تُوضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان ضمن سياق يستثنيهنّ بشكل صريح من حماية قانون العمل، يحرّمهنّ من حقهنّ في حرية تكوين التجمّعات، ولا يضمن حقهنّ في حرية التنقّل. على الصعيد الهيكلي، إن الصفة التقييدية لـ"نظام الكفالة" يجعل من عاملات المنازل المهاجرات عرضة للاستغلال ويؤدي إلى المساومة على حقوقهنّ، الأمر الذي يستوجب وضع مجموعة من الخطط الإصلاحية.

بداية، تسعى هذه الوثيقة إلى شرح المشاكل الرئيسية المرتبطة بـ"نظام الكفالة" في لبنان وتحديد أفضل الممارسات على مستوى إدارة عمل عاملات المنازل المهاجرات، من خلال إجراء مقارنة بين مختلف طرق تنظيم حكومات في بلدان أخرى لعمل وإقامة العاملات فيها، وصولاً إلى تقديم اقتراحات ملموسة وسبل عمليّة تساهم في إصلاح النظام الحالي في لبنان.

الجدير بالذكر هو أنّ المسؤولين في الحكومة اللبنانية وصنّاع القرار ليسوا الأفراد الوحيدين القادرين على اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة المشاكل المتعلقة باستقدام عاملات المنازل المهاجرات وتوظيفهنّ في لبنان، إذ ثمة مجموعة واسعة من جهات معنية أخرى يهّمها المشاركة في النقاشات الدائرة حول سياسات إصلاح النظام الحالي. وتشمل هذه الجهات العمّال المهاجرين، ممثلي الجاليات المهاجرة، النقابات، نشطاء المجتمع المدني والمنظّمات وغيرها. بناء على ذلك، يمكن القول إنّ المجتمع اللبناني وحكومته كلاهما يتحمّل مسؤولية تكريس "نظام الكفالة" الحالي وتغذيته.

⁴ لغايات تتعلق بهذه الوثيقة، يُشار إلى عاملات المنازل المهاجرات على أنّهنّ نساء يهاجرن إلى لبنان بشكل مؤقت لأداء الأعمال المنزلية، يسكنّ في منزل صاحب العمل، ويأتين من مختلف أنحاء أفريقيا وآسيا – وبشكل رئيسي من إثيوبيا والفلبين وبنغلاديش وسريلانكا والنيبال.

تشير عملية توظيف عاملات المنازل المهاجرات، الواسعة الانتشار في لبنان، تساؤلات وتحديات عديدة على صعيد السياسات العامة المتبعة في هذا المجال. فهناك نحو 200.000 عاملة منزل مهاجرة يعملن في لبنان، في حين أنّ عدد سكّان البلد يبلغ حوالي أربعة ملايين نسمة. هذا ويشير معدّل البطالة المرتفع والحد الأدنى الحالي للأجور، الذي يبلغ 500.000 ليرة لبنانية (أو 333 دولار أميركي) في الشهر⁵، إلى أنه يمكن الاقتصاد اللبناني أن يستفيد من خلق فرص عمل جديدة في المجال الرعائي. فبدلاً من توظيف عاملات مهاجرات للعمل في مجال رعاية المسنّين، أو كجليسات أطفال ومريّات وعاملات منازل، من الحكمة أن يبذل لبنان مجهوداً أكبر للاهتمام بسوق العمل المحلي بشكل أكثر فاعلية ومسؤولية.

تعالج هذه الوثيقة بشكل خاص المشاكل المرتبطة "بكفالة" عاملات المنازل المهاجرات من قبل أصحاب العمل، فتحلّل كيفية عمل النظام الحالي وتسعى إلى دراسة دور المشاركين فيه - بمن فيهم المستفيدون منه و"مشغّلوه" - عن طريق استكشاف ما قد تنطوي عليه الإجراءات المتبعة من احتمالات ومعضلات:

- من هم المشاركون في "نظام الكفالة"؟
- كيف يرتبطون بهذا النظام؟ كيف يستفيدون منه؟
- ما هي التضحيات التي يقدّمونها وما هي المخاطر التي يواجهونها عند دخولهم في النظام؟
- ما هي الآثار المترتبة على النظام الحالي وأيّ وسائل قد تُستخدم للمضي قدماً؟

على الرغم من أن المشاكل المرتبطة ب"نظام الكفالة" راسخة جداً في أرض الواقع، إلا أن التدابير التي يمكن اتّخاذها لمعالجتها ليست بهذا التعقيد.

⁵ لقد بلغ الناتج المحلي الإجمالي الفعلي في لبنان في العام 2010 (معدلاً بالنسبة إلى التضخم) 43.225 مليار ليرة لبنانية (أو 28.6 مليار دولار أميركي) وبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي حوالي 7.340 دولار أميركي) وفقاً لتقديرات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي. ويبلغ أحدث معدل رسمي للبطالة في لبنان 9%، وذلك وفقاً لمعطيات البنك الدولي (2007).

2. "نظام الكفالة" في لبنان

تشكّل نظم الكفالة أساساً قانونياً لإقامة وتوظيف عاملات المنازل المهاجرات في عدد من دول العالم، بما فيها دول مجلس التعاون الخليجي ولبنان والأردن⁶. لكن ثمة درجات متفاوتة من القيود الموجودة في كل بلد⁷. في لبنان، يشبه النظام ذلك المتّبع في دول الخليج حيث يُطلب قانونياً من كل عاملة منزل مهاجرة أن يكون لها صاحب عمل يتمتع عملياً بسلطة كبيرة على وضعها القانوني في البلاد وعلى حرية تحركها وانتقالها إلى عمل جديد. في معظم الحالات، يكون من يُسمّى عموماً بـ"كفيل" عاملة المنزل هو أيضاً صاحب عملها. إلا أنّ للكفالة استخدامات مختلفة. فوظيفة الكفالة في أمور الهجرة والإقامة تختلف عن وظيفة الكفالة في ما يتعلّق بالعمل والتوظيف؛ وفي كافة البلدان في العالم نظمٌ ترعى عمليةً توظيف وإقامة العمّال المهاجرين فيها، غير أنّ لـ"نظام الكفالة"، في لبنان تحديداً، خصائص مميزة سيتم استعراضها في هذه الوثيقة.

1.2. إجازات العمل والإقامة

تبدأ عملية الهجرة إلى لبنان مع وزارة العمل اللبنانية التي تصدر إجازات عمل أولية لعاملات المنازل المهاجرات المُحتمل توظيفهنّ في البلاد، ثم تقوم وزارة الداخلية اللبنانية بإصدار تأشيرات دخول للعاملات من خلال المديرية العامة للأمن العام ("الأمن العام")، وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن مراقبة ورصد عمليات دخول وإقامة ومغادرة كافة الرعايا الأجانب - بمن فيهم العمّال الأجانب⁸. تسمح هذه التأشيرة بدخول عاملات المنازل المهاجرات بشكل قانوني إلى لبنان، وفيما بعد حصولهنّ على إجازتي العمل والإقامة. بالرغم من أن إصدار إحدى هاتين الإجازتين مرتبط بإصدار الأخرى، تبقى الإجازتان منفصلتين. وفي جميع الحالات، تتم كتابة اسم صاحب العمل على تأشيرة دخول عاملة المنزل، كذلك على إجازتي إقامتها وعملها. عملياً، يُتوقّع من أصحاب العمل تحمّل مسؤولية عاملات المنازل

⁶ أنظر أظفر خان وهيلين هاروف - تافيل، إصلاح نظام الكفالة: التحديات والفرص، ورقة عمل لورشة عمل الإسكوا واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ (تشرين الأول 2011).

⁷ مقابلات شخصية مع المحامين المشاركين في شبكة المحامين بلا حدود، مع التركيز على حقوق المهاجرين في المنطقة (بانكوك، 23-25 تشرين الثاني 2011)؛ أنظر أيضاً ليليان باريا وستيفن روبر، فهم التغيرات في نظام الكفالة (يصدر قريباً، 2012).

⁸ أنظر البيان الصادر عن الأمن العام رقم 2004/5/18-25056.

المهاجرات على الصعيدين المالي والقانوني طوال فترة وجودهنّ في البلاد.⁹ وهذا يشمل الحفاظ على إجازتي عمل وإقامة حديثتي التاريخ، توفير تأمين صحيّ، إبلاغ الأمن العام في حال "فرار" العاملة وضمان عودتها إلى بلدها، أي دفع ثمن تذكرة السفر عند انتهاء عقد العمل.¹⁰

في لبنان، كما في معظم بلدان العالم، ثمة ارتباط وثيق بين الإجازة الصادرة عن الحكومة لأغراض تتعلق بالتوظيف، وتلك الصادرة لأغراض تتعلق بالإقامة. إنّما هاتين الإجازتين مستقلتان على الرغم من ترابطهما. فمن دون الحصول على إجازة عمل سارية المفعول، لا يحق لعاملات المنازل المهاجرات دخول لبنان أو الإقامة فيه بهدف العمل. كذلك، لا يحق لهنّ العمل في لبنان من دون إجازة إقامة سارية المفعول. وعلى غرار العمّال المهاجرين في قطاعات عمل أخرى، لا يمكن عاملات المنازل المهاجرات دخول سوق العمل اللبنانية حالياً كعاملات مستقلات. فعلى جميع المهاجرين الباحثين عن العمل تأمين عرض عمل أولاً، ومن ثمّ الامتثال للتدابير المحددة والخاصة بدخول البلاد والإقامة فيه، قبل المباشرة بالعمل. ويُتوقّع من عاملات المنازل المهاجرات أن يحافظن على عملهنّ لدى صاحب العمل طوال فترة إقامتهنّ في البلاد.

2.2. طريقة عمل النظام

تهاجر عاملات المنازل إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية، ويتطلّب هذا العمل عادة القليل من المهارات المهنيّة أو المؤهلات أو الخبرة. يعملن، بالدرجة الأولى، في منزل صاحب العمل وفي أحيان كثيرة معزولات عن العالم. هنّ مستثنيات بوضوح من قانون العمل اللبناني، أي أنهنّ غير محميات بشروط الحد الأدنى للأجور، وغالباً ما يكون هناك تشدّد يعيق حقهنّ في التواصل وقدرتهنّ على الوصول

⁹ من المثير للاهتمام أن فرضية المسؤولية المالية هذه لا تشمل بالضرورة دفع الأجور بالكامل وفي الوقت المحدد. يُعرف عن أصحاب العمل قيامهم بحجب الأجور مع وعود غامضة بـ"تعويض الفرق" في نهاية عقد العمل. لكن بحلول موعد نهاية العقد، غالباً ما تكون العاملات (وأسرهنّ) يائسات للحصول على أجورهنّ المستحقة، الأمر الذي يولد القلق والخوف إذ إنّ أنهنّ يخشين عدم قيام أصحاب العمل بتسديد أجورهنّ المتأخرة، والاكتفاء بإعادتهنّ إلى بلادهنّ قبل تسوية حساباتهنّ.

¹⁰ أنظر البيان المشار إليه في الحاشية رقم 8.

إلى التعويض القانوني، وهي قدرة شبه معدومة على أرض الواقع.¹¹ في الوقت نفسه، يحتجز الكثير من أصحاب العمل العاملات لديهم، بانتظام، مانعين إياهم من مغادرة المنزل حتى في أيام العطلة، كما أنهم يمارسون سيطرة إضافية عليهن من خلال مصادرة جوازات سفرهن وأوراقهن الشخصية، على الرغم من أنّ في ذلك مخالفة واضحة لقانون العقوبات اللبناني.¹² أيضاً، قد يستخدم أصحاب العمل تكتيكات التخويف، فيهدّدون في بعض الأحيان العاملات بالاعتقال والاحتجاز أو بإلقاء تهم جنائية عليهن. وبصفتهم "مشغّلين" ل"نظام الكفالة"، يستطيعون ممارسة سيطرة استثنائية على النساء المهاجرات اللواتي يعملن في منازلهم. لا يمارس جميع أصحاب العمل هذه السيطرة بحدّها الأقصى؛ في الواقع، يبذل العديد من أصحاب العمل جهوداً **لعدم** الاستفادة من هامش السيطرة العريض الذي يتيح لهم النظام، غير أنّ جميع عاملات المنازل المهاجرات يبقين عرضة للاستغلال وإساءة المعاملة نتيجة هذا النظام وطريقة عمله.

على مستوى النظم المرعيّة الإجراء في لبنان، إنّ إلزام الحكومة العمّال المهاجرين بتأمين عرض عمل قبل الهجرة إلى لبنان، أو مسألة ربطها شرعيّة وجود العامل المهاجر بعمله في البلاد، أمران لا يطرحان بحدّ ذاتهما أي إشكالية؛ إنّما ما يثير المشاكل هو ارتباط إجازات الإقامة بصاحب العمل، خصوصاً وأن الحكومة تغضّ الطرف عن الانتهاكات المتكرّرة لحقوق العمّال الأجانب. لا ننكر أن النظم والقواعد ضرورية ومهمّة؛ ولكننا هنا نناقش طريقة عمل "نظام الكفالة" والتحسينات التي يمكن إدخالها.

¹¹ هيومن رايتس ووتش، بلا حماية: كيف يفشل النظام القضائي اللبناني في إنصاف عاملات المنازل المهاجرات (2010). يُرجى التنبّه إلى أنه على الرغم من استثنائهنّ الصريح من قانون العمل، يمكن عاملات المنازل المهاجرات التقدّم بدعوى في محاكم العمل ضد أصحاب عمل سابقين أو حاليين أساؤوا معاملتهنّ - والفوز بها. غير أنّ ذلك نادراً ما يحدث في الواقع.

¹² من الممكن تحدي المصادرة الروتينية لجوازات السفر، غير أنه نادراً ما يحدث ذلك. فالسلطات اللبنانية لا تكتفي فقط بغض الطرف عن هذه الممارسات العرفية، وإنما تسلّم عادة جوازات سفر عاملات المنازل المهاجرات مباشرة إلى أصحاب عملهنّ فور وصولهنّ إلى لبنان. بالإضافة إلى ذلك، ينصح أصحاب مكاتب الاستقدام أصحاب العمل بالاحتفاظ بجوازات سفر عاملات المنازل المهاجرات.

3.2. "نظام الكفالة" - تبعية وعلاقة خادم ومخدوم

"نظام الكفالة" الحالي في لبنان ليس على ما يرام. لهذا القول أسباب عديدة، من بينها أن معاملات المنازل المهاجرات - وأصحاب عملهنّ على حد سواء - عالقون في علاقة خادم ومخدوم. إذا كان أصحاب العمل "المشغلين" الأساسيين للنظام، فإنّ معاملات المهاجرات يجازفن كمشاركات فيه ويقدمن الكثير من التضحيات من أجل هذه المشاركة. بالكاد يفسح هذا النظام المجال لأي نوع من المساواة التي من شأنها ضمان أن يعامل أصحاب العمل معاملات بكرامة، أو أن يسدّدوا أجورهنّ في الوقت المحدّد، أو أن يمنحوهنّ إجازة من العمل. حتّى أنّ العديد من أصحاب العمل يعاملون معاملات المنازل بحذر، باعتبارهنّ سارقات محتملات. فبحسب تعبير إحدى صاحبات العمل في بيروت:

عندما "يكفلون" معاملات المنازل، يتصرّف أصدقائي وكأنهم يستقبلون مجرمة مُدانة في منازلهم - شخص قد يسرقهم في أي فرصة ممكنة. يعاملون عاملة المنزل كسارقة، غير أنها شرّ لا بد منه وأساسي للقيام بالعمل القذر: تنظيف المنزل وغسل الملابس ورعاية الأطفال، وما إلى ذلك. للأسف، فأنت لا ترى نموذج العمل الشائع الذي يقضي بإشعار الموظف - هنا العاملة المهاجرة - بالرضا كوسيلة لإبقائه في العمل. بطريقة أو بأخرى، لا يرى أصحاب العمل أن استغلال معاملات المنازل المهاجرات أو إساءة معاملتهنّ قد يسيء إلى عملهنّ. فثمة علاقة خادم بمخدوم سائدة في هذا المجال، مع كل الزخارف المرافقة لها.¹³

ينطوي "نظام الكفالة" أيضاً على مكاتب استقدام خاصّة ووكلاء استقدام. تفرض المكاتب عادة رسوماً وعمولات كبيرة، وهي تغدّي وتتغدّي من علاقة التبعية القائمة بين العائلات وأصحاب العمل، إذ إن هذه التبعية هي ما يكسبها رزقها. بعبارة أخرى، يستفيد الوكلاء من العلاقة القائمة بين أصحاب العمل والعائلات. وبصفتهم عناصر أساسية في "نظام الكفالة"، يستفيدون من القيود التي يفرضها هذا النظام على العائلات ومن الطريقة التي يحاصرنّ بها والفرص القليلة التي يتيحها لهنّ للخروج منه. تتحمّل مكاتب الاستقدام مسؤولية معاملات المنازل خلال الأشهر الأولى من وجودهنّ في لبنان، أي خلال "مرحلة التجربة" الأولى مع أصحاب العمل الجدد. وهي تعمل على إدامة "نظام الكفالة" الحالي

¹³ مقابلة شخصية، "ل.ك."، بيروت، لبنان، 15 تشرين الأول 2011.

واستمراره لكون عملها مرتكزاً على العثور على يد عاملة رخيصة ل"بيعها" في السوق اللبنانية وكسب عمولات كبيرة جزاء هذه الصفقات.

عندما يوظف صاحب عمل في لبنان عاملة منزل مهاجرة، إنما يكون قد استثمر في عملها بشكل مسبق، إذ أنه دفع المال قبل مباشرة العاملة فعلياً بالعمل لديه، وهذا الاستثمار يخلق ضغطاً عليه للتأكد من أن العلاقة بين الطرفين ستستمر، وأن العاملة لن تلوذ بالفرار. فعملية التوظيف تتطوي على نفقات كبيرة ضرورية تتعلق بالسفر والتأشيرات ورسوم معاملات الحكومة والفحوصات الطبية والعمولات المحلية للوسطاء ومكاتب الاستقدام، وأحياناً الرشاوى.¹⁴ ويمكن أن تدفع هذه النفقات أو رسوم الاستقدام الباهظة بالعديد من أصحاب العمل إلى اتخاذ تدابير متطرفة للتأكد من أن العاملة لن تهرب أو لن تقرّر الرحيل قبل توقيع عقد عملها لأسباب مثل المرض، الحنين إلى الوطن، مشاكل عائلية في بلدها، أو عرض عمل أفضل في منطقة أخرى من لبنان.

تتحدّد المقومات الفعلية للعلاقة بين أصحاب العمل وعاملات المنازل المهاجرات من خلال الأحكام القانونية والنظم الإدارية للهجرة من جهة، والمعايير الاجتماعية والممارسات العرفية من جهة أخرى. وينصّ قانون عام 1962 الذي يرفع شؤون الأجانب في المادة 36 منه أن الأجانب الذين لا يتمتعون بإقامة صالحة هم تحت طائلة التعريم والسجن. يُطبّق هذا القانون بانتظام على عاملات المنازل المهاجرات. عملياً، عندما تترك العاملة المنزل الذي تعمل فيه من دون إذن من صاحب عملها، تكون عرضة للاعتقال والاحتجاز. في الوقت نفسه، تسمح المعايير المجتمعية لأصحاب العمل بممارسة سيطرة قصوى على حياة عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يعملن لحسابهم، ويشمل ذلك، كما سبق وأشرنا، مصادرة جوازات سفر العاملات، احتجازهنّ داخل المنزل، تقييد حقهنّ في التواصل واتخاذ تدابير أخرى "دفاعاً عن النفس"، مثل حجب الأجور، بهدف حماية "مصالحهم" والحدّ من أيّ مخاطر ممكنة.¹⁵

¹⁴ للاطلاع على تحليل مفصل لتكاليف التوظيف، أنظر كاتلين هاميل، الاتجار بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان:

تحليل قانوني، كفي عنف واستغلال (كفي)، آذار 2011، ص. 40
¹⁵ أنظر راي جريديني، 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 2011.

في الوقت نفسه، تفتقر الحكومة اللبنانية إلى سياسة مبنية على مبادئ حقوق الإنسان لتنظيم عملية توظيف وإقامة عاملات المنازل المهاجرات والحدّ من ممارسات الاستغلال. في الوقت الحاضر، يبدو أن الحكومة قد اعتمدت سياسة تقضي بتزويد أصحاب العمل اللبنانيين بيد عاملة رخيصة في مجال العمل المنزلي، من دون وضع إطار تنظيمي واضح لهذا العمل. وتتعامل الحكومة مع قضية وجود العاملات في البلاد وكأنّها مجرد مسألة أمن: لا تُمنح الأولوية لحقوقهنّ ولا لحمايتهنّ، فيصبح بإمكان أصحاب العمل استغلال عاملات المنازل لأنهم، ببساطة، قادرون على النجاة بفعلتهم من دون أن يُحاسبوا، ولأنّ العاملات قابعات في موقع الضعيف. وقد تصل إساءة المعاملة في بعض الأحيان إلى حد الاعتداء والعمل القسري وأيضاً الاتجار بالبشر.¹⁶ في أفضل الحالات، يستمرّ "نظام الكفالة" بتغذية علاقة خادم ومخدوم بين أصحاب العمل والعاملات، بما أنّ العلاقة الشخصية بين الطرفين وحالاتهما المزاجية المتقلبة هي التي تتحكّم بالوضع القانوني لعاملة المنزل المهاجرة.

كبدل عن كلّ ذلك، من شأن اعتماد نهج قائم على مبادئ حقوق الإنسان أن يضمن عدم ارتباط إجازة إقامة عاملات المنازل المهاجرات بأصحاب العمل كأفراد، فيتم بدلاً من ذلك إنشاء نظام إقامة للعمّال الأجانب في لبنان يكون قائماً على أساس العمل. وكما سنبين لاحقاً، من شأن هكذا نهج أن يضمن تمتّع عاملات المنازل المهاجرات بالقدرة القانونية على الاستقالة وتغيير العمل ورفع الدعاوى على أصحاب عملهنّ، من دون أن يمنعهنّ ذلك من الإقامة والعمل داخل البلاد. كذلك يشتمل النظام البديل على شبكات وأرصدة وتدابير إشراف ومساءلة، تكون فيه وزارة العمل، بصفتها هيئة التنسيق الحكومية، مركز السلطة الأساسي.

حالياً، يخلق "نظام الكفالة" في لبنان حالة من التبعية، بحيث يجعل عاملات المنازل المهاجرات يعتمدن على أصحاب عملهنّ، ليس فقط في الأمور المتعلقة بوضعهنّ القانوني، وإنما أيضاً لتأمين الطعام والسكن والرعاية الطبيّة والملابس. ويعزّز هذه التبعية عجز العاملات في كثير من الأحيان عن مغادرة مكان العمل من دون إذن أصحاب العمل؛ فبحسب ما أشار إليه أحد ممثلي منظمة العمل الدولية، "إنك تخلق، من خلال "نظام الكفالة"، تبعية مطلقة لدى عاملة المنزل لصاحب العمل، وذلك في مأكّلها ونومها

¹⁶ هاميل، المرجع نفسه المذكور في الحاشية رقم 14.

وصحتها، كلّ شيء. كما أن الاعتماد الكلي يؤدي إلى الضعف الكلي ويفتح الباب على مصراعيه أمام الاستغلال.¹⁷ منظمة هيومن رايتس ووتش أشارت أيضاً إلى حالة التبعية الناجمة عن "نظام الكفالة" في لبنان والمنطقة، قائلة:

يؤدي "نظام الكفالة" إلى اعتماد عاملة المنزل بشكل كلي على صاحب العمل، ويحرمها بحكم الواقع من حقها في الادعاء على صاحب العمل أمام المحكمة. علاوة على ذلك، ما من آليات حكومية لرصد عملية التوظيف ومكاتب الاستقدام أو الانتهاكات التي يرتكبها أصحاب العمل. وقد أدى ذلك إلى ظروف تشبه العبودية والاستغلال في العمل وتقييد الحركة والانتهاكات الجسدية والجنسية ومعدلات الانتحار والوفيات المنذرة بالخطر¹⁸.

4.2. "نظام الكفالة" - الافتقار 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 عقودهنّ عندما يردن،¹⁹ 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 لدى الكاتب العدل. إلا أنّ الإذن الذي يعطيه صاحب العمل لانتقال العاملة إلى عمل جديد غالباً ما يكون لقاء مبلغ مرتفع من المال، ورهنأ بإرادة صاحب العمل الأول إذ أنّ من صلاحياته اتخاذ القرار بالتنازل أم لا وتحديد تكلفة ذلك.

¹⁷ سيميل إيسيم، إحدى كبار الأخصائيات الإقليميات في المسائل الجنسانية لدى منظمة العمل الدولية، مقابلة تلفزيونية - (2010) على الرابط <http://www.migrant-rights.org/2010/04/02/lebanon-dependency-creates-vulnerability-leads-to-exploitation-video>

¹⁸ هيومن رايتس ووتش، إصلاح بطيء: حماية عاملات المنازل في آسيا والشرق الأوسط، نيسان 2010
¹⁹ أنظر نظم الأمن العام المتصلة بعاملات المنازل الأجنبية على الرابط <http://www.general-security.gov.lb/Arabic/SiteUtils/HomePage/Pages/HomePage.aspx>

غير أن عقد العمل الموحد في لبنان ينصّ على ثلاث حالات محددة تجيز لعاملة المنزل إنهاء عقد العمل من جانب واحد.²⁰ وهي تشمل: (1) عدم دفع الأجر لمدة ثلاثة أشهر متتالية أو أكثر؛ (2) الاعتداء البدني أو الجنسي المثبت بتقرير طبي، و/أو (3) التوظيف لأداء مهام أخرى غير العمل المنزلي من دون موافقة مسبقة.²¹ لكن من الصعب توثيق هذه الحالات الثلاث وإثباتها في معظم الظروف. لذلك تجد بعض العاملات أنفسهنّ، نظراً لمحدودية المبررات التي تسمح لهنّ بإنهاء العقد، مرتبطات ارتباطاً وثيقاً بأصحاب عملهنّ وحتى عالقات في حالات من العمل القسري.²² فهنّ يبقين بحاجة إلى الحصول على تنازل مصدق لدى الكاتب العدل من صاحب عملهنّ للتمكّن من العمل لصالح صاحب عمل آخر، حتى في حالات إساءة المعاملة، ولا يستطعن العمل أثناء فترة الإجراءات القانونية من دون أمر خاص من المحكمة.

يؤدّي 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، ممّا يعقّد قدرتها على التقدم بأي شكوى قانونية لاحقاً أمام المحاكم. في المقابل، يقوم صاحب العمل عادة بإشعار المسؤولين في الشرطة أو دوائر الهجرة عند "فرار" عاملة المنزل من أجل نزع أي مسؤولية عن نفسه في المستقبل.²³ من جهة أخرى، يشرع المسؤولون في الأمن العام بإلغاء إجازة إقامة العاملة في حال "فرارها" وإصدار أوامر باحتجازها.²⁴

بحسب رأي أحد المحامين اللبنانيين المتابعين للمشاكل التي تواجه عاملات المنازل المهاجرات حين يسعين إلى الحصول على تنازل من أصحاب عملهنّ:

²⁰ المرجع نفسه مذكور في الحاشية 19
²¹ أنظر المادة 16(1) أ-ج من عقد العمل الموحد اللبناني لعاملات المنازل المهاجرات.
²² هاميل، المرجع المذكور في الحاشية رقم 14.
²³ أنظر البيان المشار إليه في الحاشية رقم 7 والذي يحدد واجب صاحب العمل القاضي بإبلاغ السلطات في حال "فرار" العاملة.
²⁴ عن طريق التقدم بشكاوى مزيفة ضد العاملات - عادة بتهمة السرقة - يضمن أصحاب العمل أن يتم احتجاز العاملة وخضوعها للتحقيق بتهم جنائية بدلاً من التحقيق مع صاحب العمل نفسه.

إن "نظام الكفالة" هذا سيئ للغاية. ففي الآلاف من الحالات، كنت أتصل بأصحاب العمل نيابة عن عاملات المنازل المهاجرات. وقد وافقت على دفع مبلغ من المال لأصحاب العمل في حال موافقتهم على "التنازل" عن موظفيهم لصالح صاحب عمل آخر. يكون مبلغ المال عادة رهناً بالفترة الزمنية التي قضتها العاملة في عملها - ولكن ليس في كل الحالات. فإذا كان صاحب العمل قد دفع 3.000 دولار أميركي كرسوم استقدام، فهو يطلب عادة 3.000 دولار أميركي للتنازل عنها. وإذا كانت العاملة سبق وأمضت سنة ونصف السنة في عملها، فهو يقول لها "حسناً، أعطني 1.700 دولار أميركي إذا كنت تريدين الانتقال إلى العمل لدى صاحب عمل آخر". إذا كان صاحب العمل سخياً، سيقول: "ما من مشكلة. لا أريد أي شيء في المقابل". لكن، في بعض الحالات - حتى لو كان صاحب العمل قد دفع فقط 2.000 دولار أميركي إلى الوكالة كرسوم استقدام أولية، قد يقول، "عليك دفع 3.000 دولار أميركي لأنك سيئة، ولا بد من معاقبتك"²⁵

5.2. "نظام الكفالة" - اختلال في توازن القوى

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. إنَّ موقف العاملات يضعف تلقائياً عند إثارتهم لأي مسائل أو طلبات متعلقة بالعمل و/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 عملهنّ بشأن هذه القضايا، لا تكون قدرتهنّ على التفاوض والمساومة ذات أهمية. فقد لا يستطعن ترك عملهنّ والبحث عن وظيفة أخرى، أو حتى الاستقالة - إلا في الحالات الثلاث المذكورة سابقاً، والمنصوص عليها في عقد العمل الموحد (المادة 16). وبما أنه لا يُسمح لهنّ عادة بمغادرة مكان العمل من دون إذن صاحب العمل، يتفاقم هذا الاختلال في توازن القوى.

²⁵ مقابلة شخصية مع المحامي رولان طوق، بيروت، لبنان، 8 كانون الأول 2010

قد تؤدي التبعية واختلال موازين القوى إلى حالات أشبه بالرق. ثمة إجماع متنام على أن أنظمة الهجرة الحالية القائمة على الكفالة في المنطقة تساهم في خلق ظروف شبيهة بالرق والاتجار بالبشر. في العام 2011، حذرت منظمة هيومن رايتس ووتش، 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 هؤلاء العمال أن يجدوا أنفسهم محاصرين في أوضاع استغلالية حيث يضطرون إلى العمل من دون أجر، أو يتعرضون للضرب، وغير ذلك من الانتهاكات." ²⁶

6.2. ممارسات الاستقدام

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 لعاملات المنازل المهاجرات. في "نظام الكفالة"، تطرح ممارسات الاستقدام والدوافع الربحية إشكالية كبيرة، خصوصاً عندما تلجأ المكاتب أو الوكلاء إلى: (1) خداع العاملات بشأن الظروف التي تنتظرهن في لبنان؛ (2) تضليل العاملات لجهة الأجور وشروط التعاقد؛ (3) تزويد أصحاب العمل بإرشادات تتصل بحجب أجر العاملات؛ (4) عرض سياسة "التبديل 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 1.500 و 3.500 دولار أميركي للعاملة الواحدة. تؤدي هذه الممارسة إلى خلق علاقة "يشترى" في إطارها صاحب العمل "الرق المنزلي" من العاملة لديه لعدة سنوات. ²⁷ وبسبب رسوم الاستقدام المرتفعة والأجور المنخفضة نسبياً، لن تكون علاقات العمل بين عاملة المنزل وصاحب عملها مستتدة بالضرورة إلى معايير عادلة. وفي حال طلبت العاملة إنهاءً مبكراً لعقد عملها، سيتحتم على صاحب العمل إما التخلي عن نفقات التوظيف المرتفعة

²⁶ هيومن رايتس ووتش، المرجع المذكور في الحاشية 18
²⁷ تشكل أجور عاملات المنازل الشهرية جزءاً من رسوم الاستقدام التي يدفعها أصحاب العمل في البداية. أنظر هاميل، المرجع نفسه المشار إليه في الحاشية رقم 13، ص. 40

التي دفعها سلفاً، أو المقايضة معها لقاء حصولها على حريتها. واقع لا شك في أنه يترك صاحب العمل اللبناني النموذجي أمام خيارات ضئيلة جداً. وبحسب تعليق إحدى كبيبات ممثلي وممثلات منظمة العمل الدولية على مخاطر "نظام الكفالة" في الأمور المتعلقة بممارسات الاستقدام :

نسمع العديد من أصحاب العمل يقولون لعاملات المنازل "إننا ندفع مبالغ كبيرة من المال ونحن نريد حماية الاستثمار الذي نقوم به"، متخذين من عاملات المنازل رهائن فلا يسمحون لهنّ بمغادرة المنزل. قد يكون ذلك صحيحاً، أي أنهم يدفعون مبلغاً كبيراً من المال، ولكن إذا ما تمّت مقارنة النسبة المئوية من هذا المبلغ التي تذهب فعلاً إلى العاملة وتلك التي تعود إلى مكاتب الاستقدام، لن يصعب عندها استنتاج أن نظام الكفالة، كما هو حالياً، إنما يشكّل نظاماً تجارياً غير عادل، يفتقر إلى التنظيم ويحتاج إلى عملية مراجعة وتنقيح واسعة النطاق. (نيويورك

تايمز، نقلاً عن سيميل إيسيم، 28 أيلول 2011)²⁸

أساساً، يكسب أصحاب مكاتب الاستقدام المال عن طريق التوسّط لإعطاء شخص معيّن الحق في السيطرة على شخص آخر في إطار ما يمكن تسميته "الرق المنزلي"، عوضاً عن توظيف مبني على شروط عادلة في العمل والخدمات. وغالباً ما يُكره أصحاب المكاتب العاملات على البقاء مع أصحاب عمل مسيئين لهنّ، كما ويعمدون، هم أيضاً، إلى إساءة معاملتهنّ - خصوصاً عندما "يُرجعهنّ" أصحاب العمل إلى المكتب. في المقابل، كثيراً ما يُنظر إلى أصحاب المكاتب على أنّهم أشخاص عديمو الضمير لمجرّد أنهم يسمحون، وهم مدركون للواقع في لبنان، أن تجد عاملات المنازل المهاجرات أنفسهنّ محاصرات وعالقات لدى أصحاب عمل في إطار نظام ينكر لهنّ أبسط حقوقهنّ.

7.2. الحكومة اللبنانية و"نظام الكفالة"

على الرغم من النداءات المتكررة لإصلاح النظام، قاومت الحكومة اللبنانية أي تغييرات حتى هذا التاريخ. وأثناء الاستعراض الدوري الشامل للبنان في مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في تشرين الثاني 2010، عمد العديد من ممثلي الدول من البلدان الأخرى إلى طرح الأسئلة وتقديم التوصيات في

²⁸ أنظر جوش وود، "لبنان يبدأ بمعالجة مسألة إساءة معاملة عاملات المنازل"، نيويورك تايمز، 28 أيلول 2011.

موضوع عاملات المنازل المهاجرات و"نظام الكفالة". على سبيل المثال، أطلق ممثل النرويج لدى الأمم المتحدة نداءً دعا فيه لبنان إلى إلغاء "نظام الكفالة" الحالي واستبداله بنظم تتوافق مع المعايير الدولية. كذلك، خلال الاستعراض الدوري الشامل، أعربت كندا عن قلقها إزاء وضع العمّال المهاجرين في لبنان، مشيرة، على وجه الخصوص، إلى "ضعف عاملات المنازل اللواتي يدخلن البلاد في إطار "نظام الكفالة" ويكّن عرضة لسوء المعاملة من قبل أصحاب العمل". كما أن التقارير التي قدّمتها جهات معنيّة من المجتمع المدني اللبناني قد دعت إلى إنهاء هذا النظام.²⁹

في حين أبدت الحكومة اللبنانية انفتاحاً اتجاه بعض الاقتراحات المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات خلال الاستعراض الدوري الشامل، إلا أنها رفضت معظمها بشكل قاطع. فقد رحّب الوفد اللبناني، على سبيل المثال، بالتوصيات الصادرة عن سريلانكا لجهة تنظيم علاقات العمل في البلاد في ما يتعلق بعاملات المنازل المهاجرات، كما أيّد اقتراح بنغلاديش العام الداعي إلى التعاون مع المرشدين الاجتماعيين في مراقبة ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات؛ غير أنه رفض جميع الاقتراحات (الصادرة عن فرنسا والنرويج وبولندا) المتعلّقة بإدراج عاملات المنازل المهاجرات ضمن قانون العمل اللبناني، كما رفض النظر في أي اقتراحات تتصل ب"نظام الكفالة". وقد أفاد ردّ لبنان الرسمي الخطي للاستعراض الدوري الشامل بعبارة لا لبس فيها بأنّ الحكومة لن تقوم بإصلاح - أو حتى استعراض - "نظام الكفالة" على الإطلاق.

يبقى أن ننتظر لنرى كيف ستعالج الحكومة اللبنانية الجديدة مسألة "نظام الكفالة". فيبدو أنّ وزير العمل الحالي، شريل نحاس، مستعدّ لإجراء الإصلاحات، وهو معروف بتبنيّ المواقف التقدمية واتخاذ الإجراءات السريعة بشأن إصلاح السياسات، وقد سبق له بالفعل تحديد هذه المسألة باعتبارها مصدر قلق خطير.³⁰

²⁹ أنظر تقارير الجهات المعنية في نطاق الاستعراض الدوري الشامل للعام 2010 المقدمة من جانب ائتلاف المجتمع المدني في لبنان ومنظمة كفي عنف واستغلال (كفي) على الرابط التالي <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRLBStakeholdersInfoS9.aspx>.
³⁰ مؤتمر صحفي عقد في بيروت، لبنان (26 أيلول 2011).

8.2. كفالة العاملين المهاجرين في قطاعات عمل أخرى

تتطبق "نظم الكفالة" في لبنان أيضاً على العمّال المهاجرين الذين يعملون في قطاعات أخرى غير العمل المنزلي. وهذا يشمل، على سبيل المثال، الأجانب العاملين في المرافق الصحية العامة ومحال البقالة ومعلّمي المدارس الابتدائية وموظفي شركات الخطوط الجوية.³¹ يواجه هؤلاء العمّال نظاماً مشابهة لتلك المنطبقة على عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. تحديداً، تستلزم إجازات إقامتهم وجود ضامن واحد أو صاحب عمل - سواء أكان فرداً أو شركة أو مؤسسة أكاديمية. لكن بشكل عام، إنّ القيود المفروضة على العمّال المهاجرين العاملين في قطاع غير العمل المنزلي هي أقلّ حصرًا وسيطرة من تلك المفروضة على عاملات المنازل المهاجرات بشكل خاص.

إنّ مراقبة أوضاع العمّال في المرافق الصحية العامة في لبنان الموظّفين من قبل شركة سوكلين تسمح بإجراء مقارنة مثيرة للاهتمام مع أوضاع عاملات المنازل المهاجرات.³² فعلى الرغم من أن شركة سوكلين لا تفصح عن الشروط المعتمدة لعقود موظفيها، إلا أنها تقرّ بأن عمّالها المهاجرين هم بالفعل مشمولون بقانون العمل اللبناني ويتقاضون الحد الأدنى الوطني للأجور. وقد أكدّ رئيس الموارد البشرية في سوكلين أنه يُسمح لموظفي الشركة الأجانب بإنهاء عقود عملهم قبل انتهاء مدة صلاحيتها؛ وهذا يحدث عادة لأسباب شخصية عندما يمرض أحد أفراد عائلة العامل المهاجر، أو إذا كان ينوي الزواج، أو إذا لم يكن سعيداً في لبنان ويرغب بالمغادرة.³³ يتمتّع موظفو سوكلين عادة بحرية التنقل وهم غير مُجبرين على ملازمة أماكن عملهم خلال أيام العطلة. وعلى الرغم من أن سوكلين تملي على عمّالها النوم في عنابر في مقرّ الشركة حيث يحصلون أيضاً على كامل الوجبات، غير أنّهم قادرون على الخروج من والدخول إلى المجمع خلال أيام العطلة، وإن بقيت تحركاتهم خاضعة للرصد. كذلك الأمر بالنسبة إلى العديد من العمّال المهاجرين ذوي المهارات البسيطة، الذين غالباً ما يعملون في السوبر

³¹ لا تشمل نظم الكفالة الدبلوماسيين وموظفي الأمم المتحدة.

³² في لبنان، تقوم الدولة بتلّزيم أعمال مرافق الصحة العامة لشركات خاصة. ومن الشركات الرئيسية في هذا المجال، شركة سوكلين التي تتولى منطقة بيروت الكبرى وجبل لبنان (باستثناء قضاء جبيل). توظف الشركة نحو 2.000 عامل يتم توزيعهم يومياً في سائر أنحاء المدينة لجمع النفايات والمخلفات في الأماكن العامة. في ما يتعلق بإدارة العمل، توظّف سوكلين عمالاً مهاجرين فضلاً عن مواطنين لبنانيين للقيام بهذه المهمة. يأتي العمّال المهاجرون من سوريا وبنغلاديش والهند، فضلاً عن دول أخرى في جنوب وشرق آسيا.

³³ مقابلة عبر الهاتف مع السيدة ليال درويش، مسؤولة قسم الموارد البشرية في سوكلين، تشرين الأول 2011

ماركت مثلاً وينامون في مكان قريب منه. وعلى غرار موظفي سوكلين، يمكنهم ممارسة حقهم في حرية التنقل. أي أنهم، عملياً، ليسوا محتجزين في مكان عملهم في أوقات فراغهم.

كما سبق وأشرنا، تجد عاملات المنازل المهاجرات أنفسهن أكثر ضعفاً بسبب "نظام الكفالة" في لبنان، وينشأ هذا الضعف من الممارسات التقييدية الشائعة مثل اشتراط إقامتهن في منزل صاحب العمل، نظم الهجرة المقيدة، انعدام الحماية العمالية، وصعوبة الإنصاف القانوني.³⁴ نتيجة ذلك، تبقى العاملات في موقع ضعيف جداً في عملية التفاوض أو التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط وظروف عملهن، أو إنهاء مبكر لعقودهن - ناهيك عن المطالبة بحقوقهن. وهنا نكرّر، صحيح أنه لا يستغل أصحاب العمل جميعهم العاملات، غير أن النظام بحد ذاته هو الذي يشجع على الاستغلال.

3. مقارنة مع بلدان أخرى

يمكن مقارنة ظروف عاملات المنازل المهاجرات في لبنان مع ظروف عملهن في بلدان أخرى. يفيد نهج المقارنة في تحديد أفضل الممارسات وتصور خيارات عملية يمكن أن تكون جديدة بالاستكشاف في لبنان. من هنا، تضمنت عملية البحث لهذه الوثيقة التحليلية استعراضاً لممارسات ذات صلة في عشرات البلدان، غير أنه تم اختيار ثلاثة منها كأتمثلة محددة يمكن التمعّن فيها أكثر.

اختيار الأمثلة الثلاثة لا يلغي خصوصية لبنان وتمايزه عن الدول الأخرى. لكن ثمة نقاط مهمّة تفيد عملية المقارنة بينها وبين لبنان. البلدان الثلاثة المختارة، المملكة المتحدة وهونغ كونغ والبحرين، تختلف لجهة التركيبة السكانية والديناميات فيها، وأيضاً لجهة النسبة المئوية لعاملات المنازل المهاجرات مقارنة مع السكان المحليين. إلا أنّ هناك نقاط عدّة في هذه البلدان تستحق الوقوف عندها، منها: متطلبات الدخول إليها والخروج منها، الانتقال إلى عمل آخر، أحكام إنهاء العقد، متطلبات الإشعار بالاستقالة، حقوق التنقل، تمديد التأشيرة، فترات السماح، والتأشيرات "الانتقالية". كلّ من هذه النقاط تدعو إلى تفكير نقدي عند تحليل "نظام الكفالة" في لبنان على نطاق أوسع، كما أنّ هذا النوع من المقارنة يساهم في

³⁴ هيومن رايتس ووتش، المرجع نفسه المشار إليه في الحاشية رقم 10.

التوصّل إلى اعتماد نهج قائم على مبادئ حقوق الإنسان لإصلاح "نظام كفالة" عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. وسنورد بعض التوصيات بشأن الإصلاح في القسم الأخير من هذه الوثيقة بما ينسجم والسياق اللبناني.

1.3. المملكة المتحدة

يحدّد قانون الهجرة والجنسية واللجوء الصادر في العام 2002 (18 أيلول 2002) طريقة إدارة المملكة المتحدة لعمليّات دخول وإقامة وعمل عاملات المنازل المهاجرات في البلاد. تستخدم المملكة المتحدة نظاماً قائماً على "النقاط" لإدارة مسألة الهجرة، ممّا يسمح لأصحاب العمل في المملكة بتوظيف عمّال ذوي مهارات بسيطة من الخارج، تحت ظروف محددة. لكن قوانين الهجرة البريطانية تعترف باحتمال تعرّض عاملات المنازل المهاجرات، خاصّةً، للاستغلال، فتؤمّن عناصر الحماية اللازمة لهنّ، ويتمّ التعامل معهنّ كفئة منفصلة عن العمّال، فئة مؤهّلة للحصول على نوع خاص من تأشيرات الدخول.

مع العلم أنّ السكان المقيمين في المملكة المتحدة لا يستطيعون توظيف عاملات منازل مهاجرات مباشرة من الخارج، هناك تأشيرة دخول خاصة بعاملات المنازل المهاجرات، فقط للواتي يرافقن أصحاب العمل الأجانب لزيارة المملكة المتحدة أو العمل فيها.³⁵ هي تأشيرة دخول خاصة بقطاع محدّد، تصدر عن وزارة الداخلية البريطانية، وهي الهيئة الحكومية المسؤولة عن الشؤون المتعلقة بالهجرة وجوازات السفر. على عاملات المنازل المهاجرات تقديم طلب إلى مكتب الهجرة البريطاني للحصول على تأشيرة هجرة باسمهنّ الخاص للتمكّن من دخول البلاد، ويشمل طلب التصريح هذا أسئلة حول علاقة عاملة المنزل بصاحب العمل من أجل تقييم طلبها وتحديد إذا ما كانت مؤهلة للحصول على إقامة مؤقتة، كما ترمي هذه الأسئلة إلى التأكد من وجود علاقة عمل سابقة تربط بين العاملة وصاحب عملها.

³⁵ لا بد من الإشارة إلى أن هذه الأحكام تتعرض حالياً للطعن وأن حكومة المملكة المتحدة تفكر في سحب الحق في تغيير أصحاب العمل، من بين جوانب أخرى من تأشيرة دخول عاملات المنازل المهاجرات. أنظر بي بي سي نيوز، "عاملات المنازل يتظاهرن ضد التغييرات المقترحة على تأشيرة الدخول إلى المملكة المتحدة" (4 أيلول 2011)

تتسم هذه العملية بدرجة عالية من الصرامة، وفيها حواجز كبيرة تعيق دخول العاملات المهاجرات خلال المراحل الأولى لتقديم الطلب.³⁶

على الرغم من هذا التشدد، تبقى عاملات المنازل المهاجرات مستقلات نسبياً عن أصحاب عملهن عند وصولهن إلى المملكة المتحدة. فوضعهن القانوني كمهاجرات في البلاد وتأشيرات دخولهن مستقلة عن أصحاب عملهن. وإذا كان صاحب العمل يدفع راتب العاملة وفقاً للحد الأدنى للأجور في المملكة، فهذا لا يعني أنه يقوم بدور ما يُسمى بـ"الكفيل". أثناء تقديم طلب تأشيرة العمل، على كل عاملة منزل مهاجرة إثبات قانونية توظيفها، لكن من دون أن يرد اسم صاحب العمل الفرد على تصريح الدخول أو تأشيرة الهجرة أو جواز السفر. ووفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالهجرة والمعتمدة في المملكة المتحدة:

ينبغي أن يشمل تصريح الدخول المصدق عبارة "عاملة منزل لدى أسرة خاصة، صالح لغاية 12 شهراً"، أو حين يكون صاحب العمل في زيارة إلى المملكة، "للعمل مع زائر كعاملة منزل لدى أسرة خاصة لغاية 180 يوماً". يجدر بالتصديق عدم إيراد أي تفاصيل عن صاحب العمل (أنظر المبادئ التوجيهية للهجرة المعتمدة لدى المملكة المتحدة³⁷)

يجوز لعاملات المنازل دخول البلاد بشكل مستقل، شرط عدم وجود فاصل زمني طويل من تاريخ دخول صاحب العمل إلى المملكة المتحدة، وتوافر أدلة مقنعة لذلك مثل رسالة من صاحب العمل توضح سبب سفر العاملة بمفردها.

ثمة عوامل عدة يمكن الانطلاق منها لقياس درجة استقلالية عاملات المنازل المهاجرات في المملكة المتحدة. فمثلاً، كل عاملة تقوم بملء طلب تأشيرة تكون خاصة بها وباسمها، وهو أمر يشير إلى أن عاملات المنازل المهاجرات مستقلات عن أصحاب عملهن منذ البداية- وإن كانت في الواقع عملية تقديم طلب التأشيرة قائمة على عرض من صاحب العمل. صحيح أن على عاملة المنزل العمل دواماً كاملاً

³⁶ وفقاً لجيني موس، المدافعة المجتمعية عن حقوق عاملات المنازل المهاجرات في منظمة كالايان المعنية بحقوق الإنسان، تم رفض نحو 50% من مجموع طلبات تأشيرات عاملات المنازل المهاجرات من قبل مكتب شؤون الهجرة البريطاني.

³⁷ أنظر القسم 3-1 من تعليمات مديريات الهجرة في المملكة المتحدة، كانون الأول 2006، المتاحة على الرابط <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/policyandlaw/IDIs/idischapter5/section12/section12.pdf?view=Binary>. (15 تشرين الأول 2011).

لدى صاحب عمل واحد، غير أنّها غير ملزمة بالعيش معه تحت سقف واحد. وفي حال حدوث ذلك، على صاحب العمل أن يؤمّن لها غرفة نوم منفصلة وخاصة بها.

لعاملة المنزل المهاجرة الحق في مغادرة مكان العمل بانتظام، من دون موافقة صاحب العمل. كما يحق لها الاستقالة بحريّة وبمحض إرادتها من دون الحصول أولاً على موافقة صاحب عملها، وهي غير ملزمة بتسجيل نيتها في الاستقالة أو إنهاء عقد عملها لدى أي سلطة حكومية في المملكة المتحدة. فعندما تريد الاستقالة، يمكنها ببساطة إشعار صاحب العمل قبل أسبوع واحد ومن ثمّ المغادرة من دون أي شرح. في هذه الحالة، لا يتحمّل صاحب العمل أي مسؤولية مالية أو قانونية تجاه حكومة المملكة المتحدة، كما أنه غير ملزم بأي مسؤولية تجاه عاملة المنزل نفسها - مثل دفع ثمن تذكرة عودتها إلى بلد المنشأ. كما أنّه غير مضطرّ إلى إبلاغ الشرطة وسلطات الهجرة البريطانية عن استقالة العاملة أو التأكيد من مغادرتها البلاد عند انتهاء تأشيرتها؛ لا بل أنّ الحكومة البريطانية، عند استقالة عاملة المنزل أو تركها صاحب العمل، تعفي الأخير من كافة التزاماته السابقة المتعلقة بدفع الأجور ومن أي نفقات أخرى ذات صلة.³⁸

عند سؤالها عن سياسة المملكة المتحدة المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات، أعطتنا جيني موس، المدافعة عن حقوق عاملات المنازل المهاجرات في منظمة كالايان، رأيها بهذا الشأن:³⁹

قد يكون استخدام مصطلح الكفالة بمثابة ذر الرماد في العيون عند مناقشة أوضاع عاملات المنازل المهاجرات. فهذا المصطلح يدلّ على قدر معين من ارتباط العاملة بصاحب العمل. في المملكة المتحدة، وبموجب قوانين الهجرة الحالية، تتمتع عاملة المنزل بالحرية والاستقلالية عن صاحب عملها. فهي تتمتع بالحرية الكاملة في الانتقال إلى عمل آخر ضمن إطار قطاع العمل المنزلي. كما أن تأشيرتها تظلّ صالحة وسارية المفعول بغض النظر عن وضعها العملي المباشر. بعبارة أخرى، لا يتوجب عليها إشعار وزارة الداخلية في حال انتقالها إلى العمل لدى صاحب عمل آخر. فلا يكون ذلك ضرورياً إلا عند تجديد التأشيرة كل سنة. وحتى في هذه

³⁸ بعبارة أخرى، لا يتوجّب على أصحاب العمل دفع المبلغ المتبقي من مستحقات عاملة المنزل بموجب عقد عملها في حال مغادرتها قبل انتهاء العقد

³⁹ المعلومات الأساسية عن منظمة كالايان متاحة على الرابط www.kalayaan.org.uk

الحالة، لا يتحتم عليها سوى تقديم وثائق من صاحب عملها الحالي لإثبات وضعها الوظيفي الحالي وليس لأنّ صاحب عملها هو بمثابة كفيها كمهاجرة.⁴⁰

في ما يتعلّق بحرية تغيير العمل، إنّ النظام في بريطانيا يسمح لجميع عاملات المنازل اللواتي يعملن لدى أسر خاصة بتغيير أصحاب عملهنّ بغض النظر عن الأسباب التي دفعتهنّ إلى ترك صاحب العمل الأساسي. ليس في ذلك تهديد تلقائي لوضع عاملات المنازل المهاجرات القانوني، إذ أنّهنّ غير ملزمات بتمديد التأشيرة وفترات السماح في موضوع الإقامة، ذلك لأنّ عاملات المنازل في المملكة المتّحدة يتمتّعن بتأشيرات هجرة قائمة على أساس العمل.⁴¹ بالإضافة إلى ذلك، هنّ محميات من خلال قانون العمل البريطاني، ممّا يعطيهنّ الحق في الحد الأدنى الوطني للأجور والقدرة على المطالبة بحقوقهنّ كباقي العمّال، مثلهنّ مثل المواطنين البريطانيين أنفسهم. في الوقت نفسه، لا يشكّل تقدّم عاملة المنزل المهاجرة بشكوى أمام محكمة العمل أو المحكمة الجنائية أي خطر على وضعها القانوني في البلاد، فلا يعود ممكناً أن تعرقل شكاوى العاملات تهديدات أصحاب العمل بالانتقام أو بتوجيه اتهامات مقابلة أو بالاحتجاز. من اللافت أيضاً أنّه في الوقت الذي تنظر فيه محكمة العمل أو المحكمة الجنائية في الادعاءات، باستطاعة عاملات المنازل المهاجرات مواصلة عملهنّ بشكل قانوني.

كخلاصة، يمكننا القول إنّ نظام التأشيرات لعاملات المنازل المهاجرات في المملكة المتحدة نظام قائم على أساس العمل. نظام يحترم حقوق العاملات بحيث يعترف بهنّ كأفراد مستقلّين، بناء على البراهين المذكورة أعلاه. في المملكة المتحدة، إنّ عاملة المنزل المهاجرة غير مضطرة إلى الارتباط بصاحب عمل واحد ومحدّد من أجل الحفاظ على وضع قانوني في البلاد، كما لها الحق في تولّي أمرها بنفسها وبشكل مستقلّ، ضمن إطار عمل وإقامة قائم على مبادئ حقوق الإنسان.

⁴⁰ مقابلة هاتفية، جيني موس، 26 أيلول 2011

⁴¹ يجوز لعاملات المنازل، على سبيل المثال، الانتقال من صاحب عملهنّ بعد العمل لديه لمدة شهر واحد في المملكة المتحدة. وقد يقرّرن لاحقاً البحث عن عمل جديد كعاملات منازل لدى أسر أخرى، والإقامة في غضون ذلك بمفردهنّ أو مع أصدقاء لهنّ.

2.3. هونغ كونغ

في هونغ كونغ، تمارس عاملات المنازل المهاجرات حقوقهنّ بحرية أكبر ممّا يمارسها في لبنان. مع العلم أنّ الحالة هناك لا تزال بعيدة عن الكمال، تبقى عاملات المنازل غير مقيّدات بأصحاب عملهنّ خلال إقامتهنّ في البلاد بفضل غياب شروط الكفالة التقييدية كما هي سائدة في لبنان.

بحسب تعبير أحد المسؤولين عن موضوع الهجرة في هونغ كونغ:

في هونغ كونغ، لا نطلق على هذا النظام تسمية "نظام الكفالة"، وإنما نشترط أن يكون هنالك شخص ضامن لعاملة المنزل المهاجرة أثناء فترة عملها في البلاد. في الواقع، يتعيّن على جميع العمّال المهاجرين الحصول على ضامينين - المعروفين أيضاً بتسمية الكفلاء. في حالة عاملات المنازل المهاجرات، يكون هؤلاء الكفلاء هم أنفسهم أصحاب العمل الأفراد. تقضي مهمّة الكفيل الرئيسية بالتأكد من عودة العاملة المهاجرة إلى وطنها عند انتهاء عقد عملها.⁴²

تتشابه الديناميات والخصائص الديموغرافية في كل من هونغ كونغ ولبنان في العديد من النواحي. فكما في لبنان، في هونغ كونغ أيضاً العديد من عاملات المنازل اللواتي يهاجرن بشكل مؤقت للعمل لدى السكان المحليين. وفي هونغ كونغ ربع مليون عاملة منزل مهاجرة، في حين يبلغ إجمالي عدد السكان سبعة ملايين نسمة. وفي كلّ من لبنان وهونغ كونغ، تعيش عاملات المنازل عموماً في منازل أصحاب العمل، يعملن لساعات طويلة، يبقين عادة "تحت الطلب" لأداء أي مهمة، سواء في الليل أو النهار، ويمارسن عملاً غالباً ما يتطلب جهوداً بدنيّة. لكن خلافاً للوضع في لبنان، لا تجيز حكومة هونغ كونغ، ضمناً، لأصحاب العمل أن يتصرّفوا وكأنهم مسؤولين في دوائر هجرة. فوزارة العمل هي التي ترعى عملياً كافة المسائل المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات وتمثّل جهة الاتصال الرئيسية لتسوية النزاعات بين العاملات وأصحاب العمل.⁴³

⁴² مقابلة هاتفية مع أحد المسؤولين عن موضوع الهجرة في هونغ كونغ، 17 تشرين الأول 2011
⁴³ إن وزارة العمل في هونغ كونغ معنية بحقوق واستحقاقات والتزامات سائر العاملين في هونغ كونغ، بما في ذلك عاملات المنازل المهاجرات اللواتي ينطبق عليهن أيضاً قانون العمل.

مع ذلك، يبقى هناك أوجه شبه عديدة تجمع بين نظام إدارة العمل في كل من هونغ كونغ ولبنان. فالوكلاء من القطاع الخاص في هونغ كونغ يستقدمون عاملات المنازل ويوظفونهن لدى أصحاب العمل في منازلهم، موقرين لهؤلاء، في الكثير من الأحيان، إمكانية "الاستبدال الحرّ" في حال عدم الشعور بالرضا على العاملة. بحسب هولي ألان، مديرة جمعية مساعدة عاملات المنازل في هونغ كونغ: غالباً ما تدفع عاملات المنازل المهاجرات مبالغ كبيرة من المال إلى وكالات الاستقدام من أجل الحصول على وظيفة، في حين أنهنّ قد يخسرن وظائفهنّ في غضون أيام بعد دفع رسوم باهظة. في هونغ كونغ، تتواطأ الوكالات أيضاً مع شركات الإقراض لتغطية رسوم التعيين. فبالنسبة إلى الوكالات، هي تجارة مريحة ومن السهل جداً عليهم التحايل على القانون. ولا تتم مقاضاة سوى عدد ضئيل منها بتهمة الفرض على عاملات المنازل دفع عمولات غير قانونية، بسبب صعوبة إثبات ذلك. حتى في حال إلغاء ترخيص وكالة معينة إثر ملاحقتها قضائياً، يمكن لأصحابها افتتاح وكالة أخرى باسم مختلف بكل سهولة.⁴⁴

هناك حوالي 1.000 وكيل يعمل في مجال الاستقدام في هونغ كونغ، في حين أنّ هناك 500 مكتب مُرخّص من قبل وزارة العمل في لبنان. في هونغ كونغ، تمنح وزارة العمل التراخيص لوكالات الاستقدام الخاصة وتتولى رصد مدى الامتثال لشروط عقد العمل الذي توقعه العاملة. من جهتها، تتولى إدارة الهجرة كافة متطلبات تأشيرات الدخول والإقامة التي يجب الموافقة عليها قبل سريان مفعول عقود العمل.

خلافاً للوضع في لبنان، إنّ عاملات المنازل المهاجرات في هونغ كونغ مشمولات في قانون العمل. وعليه، يتحمّن تقاضيهنّ الحد الأدنى للأجور والاستفادة من أيام العطل الرسمية.⁴⁵ ويجوز لعاملات المنازل دخول هونغ كونغ، كما هي الحال في المملكة المتحدة، بشكل مستقلّ، فلا يُطلب من أصحاب العمل أن يقلّوهنّ من المطار فور وصولهنّ. بالإضافة إلى ذلك، يحق لجميع عاملات المنازل المهاجرات بفترة

⁴⁴ مراسلات شخصية عبر البريد الإلكتروني مع هولي ألان، مديرة جمعية مساعدة عاملات المنازل، (تشرين الأول 2011).

⁴⁵ تصدر محكمة العمل في هونغ كونغ بانتظام قرارات بمعاقبة أصحاب العمل الذين لا يدفعون الحد الأدنى للأجور المسموح به لعاملات المنازل المهاجرات لديهم. غير أن هذه العقوبات غالباً ما تشكل الحد الأدنى من الغرامات ولا تنفي بما فيه الكفاية عن تكرار المخالفة. في معظم الحالات، لا يقوم أصحاب العمل المسيئون سوى بتوخي قدر أكبر من الحذر في المرة القادمة لتفادي إلقاء القبض عليهم. بالإضافة إلى ذلك، ثمة ضعف في تطبيق القانون في هونغ كونغ، وهناك العديد من عاملات المنازل المهاجرات اللواتي يتقاضين أجوراً زهيدة ولا يُسمح لهنّ بأيام راحة. عملياً، قد يُطلب من أصحاب العمل مجرد توقيع إيصالات أو بيانات مزيفة للأجور التي يسدونها.

سماح تلقائية لمدة 14 يوماً في حال انتهاء عقد عملهنّ قبل المهلة المحددة.⁴⁶ ليست أوجه الاختلاف هذه بضميمة. فهي تحدّد السياق الذي تختبر فيه عاملات المنازل المهاجرات استقلالية أكبر، نسبياً، من تلك التي تختبرها العاملات في لبنان. ومن الخصائص الرئيسية لنظام إدارة عمل عاملات المنازل المهاجرات في هونغ كونغ حرية العاملات في الانتقال إلى عمل جديد (بشكل نسبي)، وجود فترات سماح تلقائية، إمكانية تمديد التأشيرة، إشعار إلزامي قبل إنهاء عقد العمل، وتوفّر خيار الاستقالة قبل نهاية العقد.

في هونغ كونغ، يجوز لكلا الطرفين - صاحب العمل أو العاملة - فسخ عقد العمل قبل انتهاء صلاحيته، وتطبّق على كلاهما فترة الإشعار لشهر واحد. من خلال تقديم الإشعار، تستطيع عاملة المنزل مغادرة صاحب العمل لأي سبب كان - أو من دون سبب على الإطلاق. أيضاً، يجوز لأي من الطرفين تسديد أجر شهر واحد إلى الطرف الآخر من أجل إنهاء فوري لعقد العمل. وفي حال التعرّض للطرد من دون إشعار أو دفع بدل، تلجأ عاملات المنازل المهاجرات عادة إلى شعبة علاقات العمل التابعة لقسم إدارة العمل في هونغ كونغ.⁴⁷ بغضّ النظر عن الظروف المحيطة بإنهاء العقد، على الطرفين إشعار إدارة الهجرة في هونغ كونغ في غضون سبعة أيام. غير أنه لا يزال هناك تحديات عدّة أمام تحقيق الالتزام الكامل بمعايير العمل؛ بحسب تعليق لهولي ألان:

استغلال عاملات المنازل المهاجرات شائع في هونغ كونغ. قد تجد العاملات أنفسهنّ ضحايا لجشع وكالات الاستقدام ولأصحاب العمل عديمي الضمير الذين يسيئون معاملتهنّ جسدياً و/أو لفظياً، أو يفرضون عليهنّ العمل في أكثر من منزل. وهنّ يُجبرن في بعض الأحيان على أداء أعمال غير منزلية في مكاتب ومطاعم ومصانع، ممّا يشكل خرقاً لشروط إقامتهنّ ويعرّضهنّ لخطر الملاحقة القضائية. كثيراً ما تُفسخ العقود لأوهى الأسباب، وغالباً ما يحدث ذلك في وقت متأخر من الليل، فتطرد العاملة، ببساطة، إلى الشارع. يتم تطبيق قوانين الهجرة بدقة كبيرة، ممّا يعني أن عاملات المنازل المهاجرات عرضة للملاحقة القضائية الجنائية بتهمة تخطّي فترات الإقامة المحدّدة في تأشيرتهنّ، أو العمل في وظائف غير موافق عليها. والأكثر شيوعاً هي

⁴⁶ خلال فترات السماح التلقائية، تعيش العاملات بشكل عام مع أصدقائهنّ أو في ملاجئ أو أي مكان آخر يختزنه. لا يتعين عليهنّ العيش تحت سقف واحد مع صاحب عملهنّ السابق خلال مهلة الأسبوعين عقب الإنهاء المبكر لعقود عملهنّ.

⁴⁷ تجدر الإشارة إلى أنه لا يُسمح بشكل عام لعاملات المنازل في هونغ كونغ بمزاولة أي عمل في حال كنّ أطرافاً في أي مقاضاة عقب إنهاء عقد العمل.

الادعاءات الكاذبة بارتكاب الجرائم والتي يرفعها أصحاب العمل الذين يريدون التخلص من
العاملات من دون الاضطرار إلى دفع المستحقات القانونية. ويمكن أن تكون الأحكام مشددة.⁴⁸

على الرغم من أوجه القصور الواضحة، يوفر النظام في هونغ كونغ نقطة مقارنة مفيدة لاستكشاف النهج
البديلة لـ "نظام الكفالة" في لبنان. في هونغ كونغ، تتمتع عاملات المنازل، على الأقل، بقدر أكبر من
الاستقلالية والقدرة على الانتقال إلى عمل آخر مقارنة بنظرائهن في لبنان.⁴⁹ صحيح أن هناك نقصاً في
نظام إدارة دخول وإقامة وعمل عاملات المنازل المهاجرات في هونغ كونغ، إلا أن النظام هناك أقل تقييداً
من ذلك المتبع في لبنان.

3.3. البحرين

تناولت العديد من دول مجلس التعاون الخليجي مسألة نظام الكفالة وكيفية إصلاحه. ففي مختلف أنحاء
منطقة الخليج، ثمة اعتراف على مستوى الخطاب العام بالعواقب السلبية لهذا النظام سواء على سوق
العمل أو على ظروف عمل العمّال المهاجرين.⁵⁰ في هذا الصدد، قدّمت منظمة العمل الدولية المشورة
بشأن سياسات يمكن اتباعها في العديد من دول الخليج كبديل عن نظام الكفالة.⁵¹ وبالرغم من أنّ هذه
الدول لم تشمل حتى هذا التاريخ عاملات المنازل المهاجرات في نطاق إصلاحاتها المقترحة، فإنّ الحوار
الجاري حول سياسات إصلاح نظام الكفالة في الخليج لا يزال يوفر رؤى جديرة بالملاحظة لأغراض هذه
الوثيقة.

⁴⁸ مراسلات شخصية، هولي ألان، مديرة جمعية مساعدة عاملات المنازل، (تشرين الأول 2011)
⁴⁹ عملياً، يمكن عاملات المنازل المهاجرات الانتقال إلى العمل لدى صاحب عمل آخر في هونغ كونغ من دون مغادرة
البلاد في ظل ظروف محددة. وتشمل هذه: وفاة صاحب العمل أو مهاجرته البلاد، وجود دليل على حدوث سوء معاملة،
أو في حال إنهاء العقد بسبب وضع صاحب العمل المالي.
⁵⁰ "أحد مسؤولي الأمم المتحدة يدعو دول الخليج إلى إنهاء نظام الكفالة"، *The Peninsula Qatar*، (نيسان 2010).
أنظر أيضاً "بإمكان دول الخليج الأخرى أيضاً إلغاء نظام الكفالة"، *أخبار الخليج - الإمارات العربية المتحدة* (7 أيار
2009)
⁵¹ أنظر خان وهاروف تافيل، المرجع نفسه المشار إليه في الحاشية رقم 6

في منطقة الخليج، أدخلت البحرين إصلاحات مهمة على نظام كفالة العمّال المهاجرين، إلا أنّ هذه الإصلاحات لم تنطبق على عاملات المنازل. وكان من أبرزها إنشاء هيئة تنظيم سوق العمل عام 2006 بموجب القانون رقم 2006/19. تتمركز في هذه الهيئة الحكومية اليوم مختلف الإجراءات والمعاملات المتصلة بالعمّال المهاجرين، بما فيها توظيف العمّال، الموافقة المبدئية على التأشيرة، دخول البلاد، إجازة العمل، الانتقال إلى العمل لدى صاحب عمل آخر، وإنهاء العمل. إنّ هيئة تنظيم سوق العمل، على وجه الخصوص، تسمح لليد العاملة بالانتقال إلى عمل آخر، لتعالج بذلك أحد أكثر العوامل تقييداً في نظام الكفالة في دول الخليج، حيث تغيب بشكل عام السياسات الحكوميّة المبنية على مبادئ حقوق الإنسان في ما يتعلّق بالعمّال المهاجرين.

تتولى هيئة تنظيم سوق العمل ترتيب وتنسيق كافة الجوانب المتعلقة بالتأشيرات والإجازات الصادرة عن الحكومة، متيحة للعمّال المهاجرين الحصول على تأشيرات العمل وإجازات الإقامة فور وصولهم إلى مطار المنامة. قبل الإصلاحات التي أدت إلى إنشاء هذه الهيئة، لم يكن العمّال المهاجرون مؤهلين للحصول على تأشيرة إلا في حال وجود عقود "محدودة". كانوا يحصلون على تصريح للدخول إلى البحرين على شكل "شهادة عدم ممانعة". وكانت شرعية إقامتهم وعملهم في البلاد رهناً بأصحاب عملهم الذين يكفلون منحهم تأشيرة الدخول، كما أنهم لم يكونوا قادرين على مغادرة البلاد من دون إذن من هؤلاء. فقد شكّل إلغاء اعتماد العمّال المهاجرين على أصحاب عملهم من أجل دخولهم وخروجهم من البلاد تطوراً مهماً في البحرين. اليوم، ونظراً إلى وجود هيئة تنظيم سوق العمل، لم يعد العمّال المهاجرون يعتمدون تلقائياً وحصرياً على أصحاب عملهم لضمان قانونية إقامتهم وعملهم. بالإضافة إلى ذلك، أصبحت الآن كلّ العقود "غير محدودة"، وبات العمّال المهاجرون مؤهلين تلقائياً للحصول على تأشيرات دخول متعدّد، الأمر الذي يسهّل خروجهم من البحرين ودخولهم مجدداً إليها. كما استطاعت هيئة تنظيم سوق العمل ضبط مشكلة "التأشيرة الحرة" التي واجهتها البحرين عندما قامت مكاتب الاستقدام بجذب العمّال المهاجرين إلى البلاد عبر "كفلاء" مزيفين ووظائف وهمية.

قد يكون أهم إنجاز في النظام الجديد أنه صار يضمن قدرأ أكبر من الحرية في انتقال العمّال إلى عمل جديد. وكانت عملية الانتقال الحرّ قد دخلت حيز التنفيذ عام 2009، وهي تسمح اليوم للعمّال المهاجرين

بإنهاء عقود عملهم بعد سنة واحدة مع صاحب العمل الأول، شرط أن يعطوه إشعاراً بذلك ضمن مهلة معقولة لا تقل عن 30 يوماً. كذلك، بإمكان العمّال المهاجرين بدء عملية تغيير عملهم بمفردهم بعد إشعار هيئة تنظيم سوق العمل بنيتهم الانتقال إلى عمل آخر.

من المهمّ فهم كيفية استخدام العمّال المهاجرين في البحرين لهيئة تنظيم سوق العمل من أجل الانتقال إلى صاحب عمل جديد، وأيضاً فهم طريقة عمل النظام على أرض الواقع. من دون تنازل رسمي، لا يمكن العمّال المهاجرين مغادرة العمل بمجرد تقديم إشعار إلى أصحاب عملهم؛ بل عليهم أولاً إشعار هيئة تنظيم سوق العمل بنيتهم الاستقالة و/أو الانتقال إلى العمل لدى صاحب عمل جديد. وعندما يقومون بذلك، يصبحون قادرين على ترك أصحاب عملهم أو الاستقالة، حتى في حال استمرّ صاحب العمل بحجب موافقته. اليوم وقد أصبح هنالك مخرج للعمّال المهاجرين عن طريق هيئة تنظيم سوق العمل، بات احتمال طعن أصحاب العمل في طلبات الانتقال أقلّ ممّا كان عليه سابقاً. وفقاً لعمرو سليم من هيئة تنظيم سوق العمل، "تسعون في المائة من طلبات العمّال المهاجرين للانتقال إلى عمل جديد لا يتم الاعتراض عليها وغالباً ما يتمكّن العمّال من الانتقال إلى عمل آخر من دون صعوبة."⁵²

عندما يرفض أصحاب العمل الاعتراف باستقالة العمّال المهاجرين، يتبع العمّال إجراءات موحّدة لإنهاء مبكر لعقود عملهم من خلال مكتب البريد؛ فيطلبون من هذا المكتب تسليم نسخة مصدّقة لرسالة استقالتهم إلى أصحاب عملهم. عند التسليم، يحصل العامل على إيصال باستلام الوثيقة. وفي حال أصرّ صاحب العمل على رفض احترام رغبة العامل في الانتقال إلى عمل جديد، يمكن العامل عندها استخدام إيصال الاستلام كدليل على رفض صاحب العمل إعطاء التنازل. أمّا إذا رفض صاحب العمل استلام رسالة استقالة العامل، فيقوم مكتب البريد بدور أساسي بحيث يزود العامل بوثيقة رسمية مصدّقة تثبت استقالته، فيتمكّن من استخدام هذا الدليل كإثبات عندما يقوم بإشعار هيئة تنظيم سوق العمل.

⁵² مقابلة هاتفية مع عمرو سليم، رئيس قسم إدارة علاقات الزبائن في هيئة تنظيم سوق العمل (20 تشرين الأول 2011)

بهذه الطريقة، توفر حالياً هذه الهيئة في البحرين مخرجاً إجرائياً يسمح للعمّال بالتخلّص من ظروف عمل صعبة والانتقال إلى وظيفة أخرى أو صاحب عمل جديد، في حال رغبتهم في ذلك.⁵³

مع إنشاء هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، رأى بعض المعلقين أن الكفالة إنما قد انتقلت من صاحب العمل إلى هيئة تنظيم سوق العمل. فقد لاحظت زهرة بربر، من مركز الدراسات الدولية والإقليمية في قطر، أنه "في ظل هذه التغيرات، تمّ منح هيئة مستقلة، أي هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، سلطة الإشراف على التعديلات في قانون الكفالة، وأصبحت في جوهرها بمثابة الكفيل المباشر لكافة العمّال المتعاقدين في البلاد."⁵⁴ إلا إنّ هذه الملاحظة مغلوطة إلى حد ما إذ أنّ حكومة البحرين لا تفرض بالضرورة القيود نفسها التي كان أصحاب العمل يفرضونها على العمّال. لا بل أنّ هيئة تنظيم سوق العمل أنشئت للتخفيف من القيود التي كان يخلقها نظام الكفالة السابق.

على نقيض تأكيدات بربر المشار إليها أعلاه، يؤكد معلقون آخرون أنّ البحرين لم تعد تتبع نظام الكفالة على الإطلاق. وخلافاً لدول أخرى في المنطقة، أوضح عمرو سليم:

لا يحتاج المهاجرون في البحرين إلى كفالة للعيش والعمل في هذا البلد. فالعلاقة بين صاحب العمل والموظف ليست علاقة كفالة أو "ضمانة"، بل مجرد علاقة عمل بحتة لا تمتد قانونياً خارج حدود مكان العمل أو ساعات العمل بأي شكل من الأشكال.

يمكن العمّال المهاجرين تسجيل رغبتهم في الانتقال إلى عمل آخر لدى هيئة تنظيم سوق العمل في أي وقت طالما أنّ صلاحية إجازتهم/تأشيرتهم لا تقلّ عن شهر واحد. تمنع هذه الخطوة تجديد إجازة العمل تلقائياً مع صاحب العمل نفسه، كما أنّها تنهي تلقائياً الإجازة/التأشيرة عند تاريخ انتهاء صلاحيتها. بهذه الطريقة، يجوز للعامل المهاجر الذي أنهى عقد عمله الانتقال بحرية إلى صاحب عمل جديد.⁵⁵

⁵³ على الرغم من أحكام هيئة تنظيم سوق العمل، لا يزال أصحاب العمل في البحرين قادرين على إلغاء تأشيرة أي عامل مهاجر من دون علمه. ثم بعد انقضاء فترة السماح البالغة ثلاثين يوماً، يجد العامل نفسه في وضع غير قانوني. في الواقع إذا، لا يزال أصحاب العمل قادرين على تعريض وضع العامل كمهاجر للخطر وعرقلة طلب انتقاله والانتقام منه بسبب استقالته بحثاً عن عمل أفضل.

⁵⁴ زهرة بربر، "قرار البحرين بشأن إلغاء نظام الكفالة"، مركز الدراسات الدولية والإقليمية (2010)، على الرابط <http://cirs.georgetown.edu/events/conferences/104124.html> (2011/11/11)

⁵⁵ مقابلة هاتفية مع عمرو سليم، رئيس قسم إدارة علاقات العملاء في هيئة تنظيم سوق العمل (20 تشرين الأول

لا يزال نظام إدارة العمل في البحرين تقييداً، كما في باقي دول الخليج. وإن اعتمدت هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين مقارنة جديدة لإدارة عمل العمّال المهاجرين، إلا أنّ هذه المقاربة لا تزال غير مطبّقة حتى الآن على عاملات المنازل المهاجرات. وعلى الرغم من الدلائل التي تشير إلى وجود إصلاحات إضافية، لا يزال هناك بلدان في منطقة الخليج لم تتخذ بعد الإجراءات اللازمة لإصلاح شامل وهيكل نظام كفالة العمّال المهاجرين.

4. مقاربات بديلة ل"نظام الكفالة": لبنان

إذا ما نظرنا إلى أفضل الممارسات في مجال إدارة عمل المهاجرين، فإنّ لبنان في وضع ملائم لتنفيذ الإصلاحات، وبالتالي، تشكيل قدوة لباقي دول المنطقة. فأيّ من البلدان الأخرى في المنطقة لم يشرع بعد في إصلاح نظام كفالة عاملات المنازل المهاجرات، على وجه التحديد، الأمر الذي يفتح الباب أمام لبنان للانطلاق في عملية تغيير للسياسات والممارسات في هذا المجال. وبعد تحديد الأهداف الأساسية لجهة السياسات المتبعة، لا بدّ من تحديد خطوات عمليّة في اتجاه الإصلاح الذي سيستلزم تحقيقه مساهمة ومشاركة فاعلة من قبل الجهات المعنية كافة. لا شك في أن إصلاح "نظام الكفالة" في لبنان ليس سوى جزء واحد من عملية إصلاح شاملة يجب أن تتضمّن أيضاً إدراج عاملات المنازل المهاجرات في قانون العمل، تحسين سياسات الضمان الاجتماعي واعتماد الحد الأدنى للأجور، من بين غيرها من النقاط. ف"نظام الكفالة" يشكّل جزءاً من إطار أوسع يرمي شؤون عاملات المنازل المهاجرات في البلاد، بما في ذلك الدخول إليها والخروج منها والإقامة والعمل فيها.

إنّ الهدف الأساسي للسياسة العامة الموصى بها في هذه الوثيقة هو الحرص على أن تكون سياسات هجرة اليد العاملة، وعلى وجه الخصوص، توظيف وإقامة العاملات المهاجرات في لبنان، سياسات مبنية على مبادئ حقوق الإنسان.

تتمثل أهداف السياسة العامة المتعلقة بسوق العمل اللبنانية عموماً بضمان الكفاءة والإنتاجية وحسن سير الأمور في سوق العمل ككل. لكنّ هذه الوثيقة تركّز خصوصاً على التدابير السياسيّة التي يمكن وضعها من أجل معالجة الوضع الخاصّ والهشّ لعمالات المنازل المهاجرات في لبنان. وسيكون إصلاح النظام الذي يرفع شأن شؤون العمالات ذات إفادة لأصحاب العمل أيضاً. ففي حالة مثاليّة، قد يؤديّ الإصلاح إلى رفع جزء من العبء عن كاهل أصحاب العمل، وذلك حين لا تعود الحكومة تتوقع منهم القيام بدور يشبه دور المسؤولين عن الهجرة. هكذا إصلاحات، في حال تنفيذها، قد تؤديّ أيضاً إلى تخفيض العدد المرتفع للعمّال غير النظاميين في البلاد.

في لبنان، يجب أن تهدف الإصلاحات إلى:

1. زيادة المرونة في انتقال عمالات المنازل المهاجرات إلى عمل آخر
2. فصل العلاقة بين صاحب العمل/العاملة
3. تحسين عملية الاستقدام
4. تخفيض عدد المهاجرات اللواتي لا يحظين بأوراق شرعية والحدّ من هشاشة وضعهنّ
5. ضمان الحماية القانونية والقدرة على اللجوء إلى القضاء
6. إنشاء هيئة تنسيق وطنية - بناء قدرات المؤسسة الوطنية للاستخدام

تشمل تدابير السياسات الموصى بها لتنفيذ الإصلاحات ما يلي:

- نظام الإشعار بالاستقالة
- فترات السماح
- تمديد التأشيرة
- تأشيرات قائمة على أساس العمل
- ضمان قدرة عيش العمالات خارج مكان العمل/منزل الأسرة
- العطل الرسمية
- اعتماد مبدأ العناية الواجبة خلال عمليّة الاستقدام

- التأسيسات "الانتقالية"
- إجراءات الخروج السهلة
- حقوق إنهاء العقد ومتطلبات الإشعار
- هيئة التنسيق الوطنية

1.4. زيادة المرونة في انتقال عاملات المنازل المهاجرات إلى عمل آخر

يقضي الإصلاح السياسي الرئيسي الموصى به في هذه الفقرة بزيادة المرونة في انتقال عاملات المنازل المهاجرات إلى عمل آخر في لبنان، وهذا يعني السماح لهنّ بتقديم الاستقالة وإنهاء عقد العمل. بعبارة أخرى، يكون للعاملات القدرة على إنهاء عقودهنّ بمجرد تقديمهنّ إشعاراً، ضمن مهلة محدّدة، بعزمهنّ على ترك العمل أو الانتقال إلى صاحب عمل آخر. في هذه الحالة، يكون الشهر الواحد مهلة كافية للإشعار. إلى ذلك، تتيح فترات السماح التلقائية للعاملات البقاء في البلاد لفترة معيّنة بعد فسخ مبكر لعقودهنّ، وهو تدبير من شأنه القضاء على قدرة أصحاب العمل على فسخ عقد توظيف العاملة بشكل مفاجيء وإعادتها قسراً إلى وطنها في أي لحظة.

بعد تقديم إشعار بالاستقالة قبل شهر واحد من مغادرة العمل، يصبح بإمكان عاملة المنزل العودة إلى بلدها الأصلي بمحض إرادتها، من دون تكبّد أي غرامات أو رسوم، ومن دون التعرّض للاحتجاز أو عقوبات معيّنة. كما أنها لن تواجه خطر "إعادتها" (كما لو أنها بضاعة تالفة) إلى مكاتب الاستقدام التي أتت عبرها إلى لبنان. وهنا الفكرة الأساسية المقترحة هي إنشاء آلية توفّر لعاملة المنزل إمكانية الاستقالة، ببساطة، من دون أن يعني ذلك اضطرارها إلى العمل رغماً عنها لدى صاحب عمل آخر.

تتيح هذه المرونة في تغيير العمل إمكانية اختيار، بشكل مستقلّ، أصحاب عمل جدد، وقدرة على اتّخاذ القرار بالعمل لديهم أم لا. ولا يُقصد من هذا الإجراء تشجيع العمل الحرّ (freelance)، وإنّما السماح لعاملات المنازل بالتمتع بمرونة أكبر في تغيير العمل وإيجاد ظروف عمل قائمة على التوافق المتبادل، وأن يحظين بفرصة البحث عن أصحاب العمل الذين يقدّمون لهنّ رواتباً وظروف عمل أفضل.

لبنانياً، أحد طرق تنفيذ هذا التدبير هو السماح لعاملات المنازل المهاجرات بإشعار أصحاب عملهنّ عن عزمهنّ الاستقالة من خلال نظام يخضع لإدارة وإشراف وزارة العمل اللبنانية. من شأن هكذا نظام، المُسمّى **نظام الإشعار بالاستقالة resignation notification system**، توفير مجموعة خيارات لعاملات المنازل تختلف تبعاً للظروف، قد تتضمنّ خدمة الخطّ الهاتفي الساخن، الاستقالة الخطيّة، والنظام الإلكتروني. بشكل عام، من شأن نظام الإشعار بالاستقالة تأمين القدر الكافي من وسائل توثيق استقالة عاملة المنزل المهاجرة ونيّتها المغادرة أو الانتقال إلى صاحب عمل جديد. مع هذه التدابير، لن تعود عاملة المنزل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بصاحب عمل واحد، كما ولن تعود مقيدة بالمرات الثلاث فقط التي يحق لها فيها الانتقال إلى صاحب عمل جديد، الأمر الذي يحدّ بدوره قدرتها على تغيير العمل.⁵⁶ أي إصلاحات على هذا المستوى يجب أن تُرفق بحملات توعية للتأكد من أنّ العاملات المهاجرات يعرفن بوجود هذه الأحكام وإمكانية الاستفادة منها.

في الوقت نفسه، إنّ هذا التدبير المقترح - الرامي إلى تعزيز مرونة الانتقال إلى عمل آخر - سيفرض أيضاً عقوبات جزائية صارمة على أصحاب العمل الذين يسعون إلى ابتزاز عاملات المنازل مادياً مقابل "السماح" لهنّ بالاستقالة أو إعادة جوازات سفرهنّ ووثائقهنّ الشخصية إليهنّ. بالإضافة إلى ذلك، لا بدّ للحكومة من أن تضع وتنشر إجراءات تشغيل مع تعليمات موحدة تتعلق بتقاسم التكاليف وتوزيع نسبي للرسوم (التأشيرات، الإجازات، التأمين، بطاقات السفر، الخ). كما ويتعيّن عليها إصدار صيغة موحدة يستخدمها أصحاب العمل أثناء توزيع وتقاسم تكاليف الاستقدام بين بعضهم بعضاً. قد يستلزم الامتثال لأي جدول من هذا القبيل رقابة وإنفاذ صارمان.

إلى ذلك، من المفيد أن تؤخذ في الاعتبار مسألة **فترات السماح التلقائية automatic grace periods** عند انتهاء عقد عمل عاملة المنزل المهاجرة - خصوصاً عندما يتم إنهاء العقد قبل الأوان، في حالات الفصل أو الاستقالة. في هذا الإطار، تأتي فترات السماح التلقائية لتسهّل انتقال عاملات المنازل المهاجرات إلى عمل جديد وتزويدهنّ بوسيلة للتخطيط لخطواتهنّ المقبلة وتحديد ما إذا كنّ يردن

⁵⁶ أنظر النظم الإدارية للأمن العام المتصلة بطلبات الانتقال الحالية على الرابط <http://www.general-security.gov.lb/Arabic/News/Pages/tanazol.aspx>

البقاء في لبنان أو العودة إلى بلدانهم. كما سبق وأشرنا، من شأن هذا التدبير أيضاً التقليل من سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد بشكل مفاجيء ومن ثم إعادة العاملة إلى بلدها في أي لحظة، وتتيح لعاملات المنازل الحفاظ على وضع قانوني في البلاد حتى في حال نشوب صراع مع أصحاب عملهم. عندها، سيكون للعاملات المزيد من الحرية والمرونة والقوة. وخلافاً لما يجري في إطار النظام الحالي، لن يتحتم على اللواتي يواجهن صعوبة معينة الاختيار بين ملازمة صاحب العمل المسيء أو "الفرار"، وبالتالي، التعرّض لخطر الاحتجاز وتسيّد الغرامات والرسوم والعودة إلى بلد المنشأ.

تمديد التأشيرة visa extension تدبير يهدف أيضاً إلى تأمين قدر أكبر من المرونة والقدرة لعاملات المنازل المهاجرات على الانتقال إلى عمل جديد - خصوصاً عند انتهاء عقودهنّ. وتكون العاملات مؤهلات للتقدم بطلب تمديد التأشيرة من أجل تمديد إقامتهنّ القانونية في البلاد لمدة شهر على الأقل، بغية تسهيل عملية تبديل أصحاب العمل. المرونة في النظام هي من الوسائل المهمة للحدّ من هشاشة وضع عاملات المنازل اللواتي قد يسعين إلى تغيير أصحاب عملهم، لأسباب مختلفة، خلال إقامتهنّ في لبنان. في مثل هذه الحالات، تتشارك وزارة العمل أو هيئة حكومية أخرى، مثل المؤسسة الوطنية للاستخدام، في الإشراف على عملية الانتقال وضمان الحماية الكافية للطرفين.

من أحد البدائل الواسعة النطاق لـ"نظام الكفالة" في لبنان، تغيير تأشيرة عاملات المنازل المهاجرات، المرتبطة حالياً بصاحب العمل، إلى تأشيرة قائمة على أساس العمل. **فالتأشيرات القائمة على أساس العمل** لا تحدّد، من جهتها، اسم صاحب العمل الفرد، ولا تربط العاملة حصراً بصاحب عمل واحد. بل تسمح هذه التأشيرات لعاملات المنازل بالعمل بشكل مستقلّ، نسبياً. فكما في المملكة المتحدة، قد يساهم هذا التدبير بمعالجة بعض المشاكل الناجمة عن اختلال ميزان القوى بين أصحاب العمل وعاملات المنازل المهاجرات. لكن يبقى أصحاب العمل هم الأساس في عملية الاستقدام، إذ أنّ المرشحات سيظلّين بحاجة إلى عرض عمل قبل المباشرة في طلب التأشيرة، غير أنّ النتيجة على الأرض، فيما بعد، لن تكون مرتبطة بصاحب العمل. أي أنّه من خلال هذا التدبير، لن يعود هنالك صاحب عمل واحد يتمتّع بالسلطة المطلقة للسيطرة والإشراف على إقامة عاملة المنزل في البلاد.

بدلاً من ذلك، تصبح هؤلاء النساء قادرات على الانسحاب من عملهنّ بحرية واختيار أصحاب العمل الأنسب لهنّ.

2.4. فصل العلاقة بين صاحب العمل/العاملة

يتطلب تفعيل وتعزيز استقلالية عاملات المنازل اتخاذ خطوات تضمن حريتهنّ في مغادرة المنزل في أوقات فراغهنّ، وتمتعهنّ بالإجازات والعطل الرسمية. ويعني ذلك أيضاً ضمان حرية عاملات المنازل المهاجرات في العيش خارج مكان العمل/منزل الأسرة إذا ما رغبن في ذلك. عملياً، يتطلب ذلك مراجعة النظم الإدارية للأمن العام، وأيضاً استكشاف مدى إمكانية تأمين أماكن سكن جماعية لائقة وبأسعار معقولة. فكما يعيش عمال سوكلين في مهاجع ضمن مجمع الشركة، يمكن عاملات المنازل المهاجرات العيش في مبان سكنية مع أشخاص آخرين من البلد نفسه مثلاً، كما تفعل الكثيرات منهنّ حالياً. يمكن مثل هذه المساكن الخاصة أن تكون مدعومة من قبل الدولة على الأقل إلى حين الاعتراف بعاملات المنازل بموجب قانون العمل اللبناني وتقاضيتهنّ الحد الأدنى للأجور. في الوقت نفسه، سيتوجب نشر كافة النظم المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات وتلك المتبّعة من قبل الأمن العام، بالتفصيل، على شبكة الإنترنت. فنشر هذه النظم على نطاق واسع يساهم في تعزيز شفافية النظام.

بالإضافة إلى ذلك، قد تتطوي التدابير السياسية الرامية إلى زيادة استقلالية عاملات المنازل المهاجرات على اعتماد عطل إلزامية، على مستوى البلد ككلّ، لكافة عاملات المنازل، مثل تلك المنصوص عليها في القانون في هونغ كونغ. فتحظى جميع العاملات بحدّ أدنى من عدد الإجازات القانونية سنوياً، بقرار من الحكومة، (مثل عيد رأس السنة) بالإضافة إلى عطلةهنّ السنوية. بهذه الطريقة، يصبح إبقاء عاملات المنازل المهاجرات داخل المنزل، بسبب إصرار أصحاب عملهنّ، غير ممكن. ومع تواجد ظاهر في الأماكن العامة وتضامن متبادل، ستمكّن العاملات من الاستمتاع سويةً بهذه العطل القانونية والإلزامية، خارج بيئة العمل، كما وستقدّم العطل الرسمية لهنّ نوعاً آخر من الأمان قد يخفّف من القيود التي يفرضها عليهنّ "نظام الكفالة".

في المقابل، من المهمّ التقليل من شعور أصحاب العمل بالمسؤولية القانونية والمالية اتجاه العاملات لديهم، خلال فترة إقامتهنّ في البلاد. وعلى وزارة العمل والأمن العام التخلّص من توقعاتهم بوجوب عيش العاملات في منزل أصحاب العمل. عندها، لن يتوجّب على أصحاب العمل إبلاغ الشرطة عن "قرار" العاملة من أجل إخلاء أي مسؤولية قانونية أو مالية عن أنفسهم. أخيراً، سيتعيّن على الحكومة إلغاء شرط تكفّل أصحاب العمل بدفع تذكرة العودة في حال استقالة العاملة أو مغادرتها العمل أو إنهاء عقد عملها قبل انتهاء صلاحيته.

إنّ اتخاذ مثل هذه الخطوات لفصل العلاقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل سيساهم في وضع حدّ لعلاقة الخادم والمخدوم السائدة حالياً ويؤسس لعلاقة أكثر توازناً بين الطرفين. من خلال تغيير هذه السياسات والممارسات، تصبح القوى أكثر توازناً بين صاحب العمل والعاملة، الأمر الذي يسمح بتطوير علاقات عمل أكثر صحّة وإنتاجية، وفي الوقت نفسه، يثني أصحاب العمل المسيئين عن استغلال العاملات.

3.4. تحسين عملية الاستقدام

أولاً، تصدر الحكومة إجازات عمل فقط للمهاجرين من الدول التي تتمتع بتمثيل دبلوماسي على مستوى سفارة في لبنان، بما في ذلك ملحقو العمل بدوام كامل والمترجمون والمحامون. أيضاً، يشمل تحسين عملية الاستقدام تنظيم المكاتب الخاصة بصراماة أكبر والحرص على أن يستعين أصحاب العمل بالمكاتب المرخّصة فقط. ومن أجل حصولها على تراخيص، سيتعيّن على المكاتب المرور بعملية تفتيش متقنة، الخضوع للتدقيق بانتظام والمراقبة عن كثب، كي تتمكّن من تنفيذ عمليات الاستقدام والحفاظ على عملها. من شأن هذه التدابير ثني أصحاب المكاتب عن التغاضي عن الانتهاكات والتصرّف كمكاتب استقدام مؤقتة لعاملات المنازل المهاجرات، فضلاً عن غيرها من الممارسات. وبدلاً من إيواء عاملات المنازل المهاجرات في المكاتب، على سبيل المثال، يُتوقع من أصحابها إيجاد حلّ مناسب يُمكن العاملات من العيش بمفردهنّ والبحث عن صاحب عمل جديد بشكل مستقل، فلا يُسمح بعد ذلك لأصحاب المكاتب وأفراد أسرهم وشركائهم الالتفاف على النظم الحالية لوزارة العمل. أيضاً، سيتمّ منع

المكاتب من "كفالة" العديد من عاملات المنازل المهاجرات في الوقت نفسه منعاً باتاً، كذلك من تشغيلهنّ بدوام جزئي (أو لأجل قصير) بغية الاستفادة منهنّ مادياً.

لكن هناك خيارات استفاد أخرى يمكن أن تشكّل بديلاً لمكاتب الاستقدام، كذلك التي تجري عن طريق الإنترنت بتيسير من الحكومة. بهذه الطريقة، يتمكّن طالبو العمل في الخارج وأصحاب العمل في لبنان من العثور على بعضهم من خلال موقع إلكتروني تديره الحكومة يكون بمثابة مركز تبادل معلومات متعلقة بالاستقدام. من شأن خطوة كهذه القضاء على - أو على الأقل الحدّ من - الحاجة إلى وسطاء، تخفيض التكاليف الأوليّة لأصحاب العمل، وإضفاء الطابع الفردي على عملية الاستقدام. ومن المنطقي أن يتزامن هذا الخيار مع عمليات استفاد تتولّوها الحكومات في بلدان المنشأ. فلقد بدأت بعض البلدان بالفعل، مثل بنغلاديش، باستخدام عمليات التسجيل الإلكتروني على الإنترنت لرعاياها الذين يبحثون عن عمل في الخارج. تنطوي هذه العملية الحكومية على التسجيل عن طريق الرسائل القصيرة، فضلاً عن "البطاقات الذكية" التي تحتوي على المعلومات الأساسية، مثل رقم جواز السفر وتاريخ الولادة واسم العائلة وأرقام الهاتف في بلد المنشأ.⁵⁷

لبنانياً، تتضمن الإصلاحات أيضاً اعتماد تدابير العناية الواجبة التي لا تزال غائبة عن النظام الحالي. فمن شأن تدابير العناية الواجبة أثناء عملية الاستقدام due diligence measures during recruitment ضمان اطلاع الباحثات عن عمل على شروط عقد العمل الموحد لعاملات المنازل المهاجرات، القوانين والأنظمة اللبنانية ذات الصلة، وتفصيل الأسرة التي سيعملن لديها (عدد أفراد الأسرة، أعمارهم، توقعات معيّنة لجهة نوع العمل، الظروف المعيشية، وغيرها). حالياً، غالباً ما تصل العاملة إلى لبنان للعيش لدى أسرة لا تعرف عنها شيئاً تقريباً.⁵⁸ كذلك، يختار أصحاب العمل عموماً عاملة المنزل على أساس صورتها ونبذة بسيطة عنها فقط. لكن عندما يكون للعاملات دور أكبر في اختيار أصحاب عملهنّ، سيضمنّ علاقة توظيف أكثر انسجاماً في نهاية المطاف. وقد تنطوي عملية

⁵⁷ أنبارازان إيتيراجان، "التكنولوجيا تعزز البحث عن العمل"، بي بي سي نيوز (1 تشرين الثاني 2011) ⁵⁸ في تشرين الثاني 2011، بدأت عاملات المنازل القادمات إلى لبنان بتلقي كتيب معلومات عامة صادر عن مركز كارتيتاس للمهاجرين لمساعدتهنّ على إدارة توقعاتهنّ وتزويدهنّ بدليل مرجعي عام.

التوظيف هذه على إقامة حوار هادف لمناقشة التوقعات المتبادلة، فضلاً عن أسئلة ومشاكل كلا الطرفين وبمشاركة مترجمين عند الضرورة.

في سياق مماثل، يمكن أن تتظّم الحكومة اللبنانية معارض فرص عمل لعاملات المنازل المهاجرات - سواء عبر الإنترنت أو شخصياً - يكون الهدف منها توفير فرصة للعاملات وأصحاب العمل للتعرف إلى بعضهم، أو على الأقل إجراء محادثات أولية تساعد في تحديد ما إذا كانا مناسبين لبعضهما أم لا. في حالة كهذه، سيتعيّن على عاملات المنازل المهاجرات المجيء إلى لبنان على نفقتهنّ الخاصة للمشاركة في معرض العمل الذي يجب أن يكون منظماً باحتراف، ومصمّم بشكل يتناسب مع احتياجات الباحثات عن العمل وأصحاب العمل. ينفذ المعرض ببساطة كما تُنفذ باقي معارض فرص العمل في المجالات الأخرى في لبنان. وعليه، إذا صارت عاملات المنازل يهاجرن إلى لبنان على نفقتهنّ الخاصة وبتأشيرة خاصة لحضور "معرض فرص عمل"، ستتدبّن إلى حد كبير تكاليف الاستقدام التي يتكبّدها أصحاب العمل الساعون إلى توظيف عاملة منزل لديهم. بالإضافة إلى ذلك، سيكون لدى عاملات المنازل المال الكافي لدفع مصاريف السفر ذهاباً وإياباً إذ أنهنّ لن يعدن مضطّرات إلى دفع رسوم الاستقدام لوكلاء في بلدانهنّ الأصلية⁵⁹. قد تكون هذه الفرصة مفيدة على وجه الخصوص للعاملات المهاجرات اللواتي سبق وعملن في لبنان ويعرفن لغته والبيئة المحلية.

من شأن التدابير السياسية أن تؤدي إلى تحسين عملية الاستقدام من خلال التخفيف من الرسوم الأولية الباهظة التي يدفعها أصحاب العمل إلى مكاتب الاستقدام. في الوقت الحاضر، تساهم هذه الرسوم في خلق شعور بالاستحقاق والملكية لدى أصحاب العمل - خصوصاً أن معدّل رواتب عاملات المنازل يتراوح بين 150 و300 دولار أميركي في الشهر. في المقابل، تتراوح قيمة المبلغ الأولي الذي يتوجب على أصحاب العمل دفعه لاستقدام العاملات بين 1.500 إلى 3.500 دولار أميركي تقريباً. لكن ثمة إمكانيات حلّ متاحة يمكن الحكومة اللبنانية النظر فيها، منها: (1) إنشاء صناديق ضمان تخضع لرعاية الحكومة من أجل الاحتفاظ برسوم الاستقدام التي يتكبّدها صاحب العمل طوال مدّة العقد؛

⁵⁹ في مثال خاص ببغلاديش، أشار خورشيد علم شودري، المدير العام لمكتب القوى العاملة، إلى أن العاملات اللواتي يهاجرن من ببغلاديش للعمل في الأردن كنّ ينفقن ما يصل إلى 1.500 دولار أميركي، في حين أن تكاليف الهجرة انخفضت حالياً، نظراً إلى العقود المبرمة بين حكومتي البلدين، لتصل إلى 120 دولاراً فقط. الحاشية أعلاه رقم 57.

2) إيجاد نظام يدفع بموجبه أصحاب العمل رسوم الاستقدام إلى مكاتب الاستقدام الخاصة بالتقسيت وبشكل تناسبي طوال مدة عقد العمل، و/أو 3) تولى صاحب العمل الثاني دفع الرصيد المتبقي من رسوم الاستقدام عند انتقال العاملة إلى العمل لديه. إن هذه الاحتمالات ستتطلب من الحكومة فرض قواعد جديدة وإجراءات موحدة في كافة المجالات. كذلك، سيحتاج تطبيق كل من هذه السيناريوهات الثلاثة إلى رصد عن كثب يضمن أن تقوم مكاتب الاستقدام بعملها بشكل عادل، وأن لا يعيق أصحاب العمل استقلالية العاملات بحجة حماية الاستثمار الذي قاموا به.

4.4. تخفيض عدد المهاجرات اللواتي لا يحظين بأوراق قانونية صالحة والحد من هشاشة وضعهن

يمكن تخفيض عدد هؤلاء والحد من هشاشة وضعهن عبر اعتماد إجراءات خروج سهلة وتأشيرات "انتقالية" bridge visas. في لبنان، يتيح الأمن العام في بعض الأحيان "فترات عفو" لعاملات المنازل المهاجرات. تُعلن فترة العفو عادةً مرة واحدة كل بضع سنوات، وتستمر لعدة أسابيع أو أشهر في كل مرة. تتيح فترة العفو لعاملات المنازل المقيمات بشكل غير شرعي في لبنان خيار "تسليم" أنفسهن مقابل تعهد من الأمن العام بعدم احتجازهن بسبب وضعهن غير القانوني. يُطلب من العاملات الراغبات في الاستفادة من العفو دفع الغرامات المتركمة عليهن من جراء إقامتهن في لبنان من دون التأشيرات والتصاريح الحكومية اللازمة. مقابل ذلك، يسمح الأمن العام لهن، خلال فترات العفو، بمغادرة البلاد من دون تعرضهم للاحتجاز. قد تنتقل بعض عاملات المنازل أحياناً إلى صاحب عمل جديد، خلال فترة العفو، في حال تمكن من الحصول على موافقة صاحب العمل الأول، غير أنّ القواعد المحددة التي ترعى عمليات الانتقال هذه غالباً ما تكون غير متوقعة، على غرار إجراء العفو نفسه.

بدلاً من هذا الإجراء، يمكن الدولة اللبنانية أن تتصرف بحكمة أكبر بحيث توجد عملية "خروج سهلة" "easy exit" process من شأنها توفير مخرج ممكن لكل عاملة منزل مهاجرة تكون، من جهة، تجاوزت مدة العمل المحددة لها في تأشيرة الدخول، ولم تستطع، من جهة أخرى، الحصول على الموافقة اللازمة من صاحب عملها من أجل تسوية وضعها كمهاجرة في لبنان.⁶⁰ إن هذا التدبير سوف يسمح

⁶⁰ أنظر شرح برنامج تسوية الأوضاع في إسبانيا، على الرابط

http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=23

للعاملة بالتوجه إلى السلطات في أي وقت كان لتصرّح عن وضعها، فيتم إعفاؤها من الرسوم أو الاحتجاز، ويصبح بإمكانها مغادرة البلاد تلقائياً. قد يشبه هذا الاقتراح فترات العفو الحالية، لكن باعتماده تصبح "إجراءات الخروج السهلة" أكثر تنظيماً ورسوخاً.

تسمح التأشيرات "الانتقالية" bridge visas، مثل تلك المطبّقة في أيرلندا مثلاً، ببقاء العمّال -الذين لا يحظون بأوراق رسمية صالحة- لعدّة أشهر في البلاد يتسّى لهم خلالها البحث عن صاحب عمل جديد وتسوية أوضاعهم القانونية بطريقة واضحة ومحدّدة مسبقاً. انطلاقاً من هنا، قد تستفيد عاملات المنازل المهاجرات من إدراج هذه الآلية في نظام الهجرة في لبنان إذ سينعم بوجودها بحماية قانونية أكبر. كما وقد تشكّل هذه الآلية وسيلة أخرى للتخفيف من قبضة "نظام الكفالة" عليهنّ وتعزيز قدرتهنّ على الانتقال إلى عمل جديد. في الاتجاه المعاكس، تكون المهاجرات غير النظاميات معرّضات لخطر الاحتجاز لعدّة أشهر إذا ما تمّ توقيفهنّ بسبب خرقهنّ لقوانين الهجرة، من دون أن يكون لديهنّ قدرة فعلية على الحصول على مساندة قانونية. أمّا بقاء الوضع الراهن على حاله فيعني استبعاد عاملات المنازل المهاجرات المقيمت بشكل غير قانوني عن اليد العاملة الرسمية في البلاد، الأمر الذي يبقيهنّ عرضة لخطر الاستغلال والعيش في ظلال المجتمع اللبناني.

أحد التدابير السياسية الأخرى التي يمكن اتخاذها يتمثّل في وضع وزارة العمل حدّاً لعدد عاملات المنازل الذي يمكن كلّ أسرة في لبنان توظيفه خلال سنة واحدة. من شأن هذا التدبير تشجيع أصحاب العمل على معاملة العاملات لديهم بقدر أكبر من الاحترام، وربما زيادة أجورهنّ أيضاً؛ كما وقد يدفعهم ذلك إلى التأكد أكثر من ملاءمة ظروف الطرفين قبل المباشرة بعملية التوظيف. فعندما يدرك أصحاب العمل بأنهم لا يستطيعون تبديل عاملات المنزل بقدر ما يشاؤون، سيبدلون جهوداً أكبر في إرضاء العاملات لديهم. يساعد هذا التغيير في أن يتوقّف اعتبار العاملات "كأشخاص في متناول اليد" أو "أشخاص سهلّ التخلّص منهم". وهو اعتبار قلّص لدى أصحاب العمل حوافز تطوير علاقة لائقة بين الطرفين، وذلك بسبب وفرة اليد العاملة في هذا المجال.

5.4. ضمان الحماية الاجتماعية واللجوء إلى القضاء

يمكن الحكومة اللبنانية أن تضع، ضمن وزارة العمل، آليات استباقية تضمن الحماية الاجتماعية لعاملات المنازل المهاجرات وقدرتهن على اللجوء إلى القضاء. قد تتضمن هذه الآليات مقابلة العاملات بانتظام، التحقيق في شكاويهن بشكل جدي، تيسير البت في دعاويهن أمام محاكم العمل، وتقديم خدمات قانونية مجانية لهن.

من المهم أيضاً إيجاد نظام يؤمن لعاملات المنازل المنتازعات مع أصحاب عملهن الحق في البقاء في لبنان، وفي أن يعملن لدى صاحب عمل آخر خلال الوقت الذي ثبت فيه قضاياهن ليتمكن من تأمين معيشتهن. وقد تصدر وزارة العمل تأشيرات عمل لأولئك اللواتي يرفعن دعاوى قضائية أو شكاوى ضد أصحاب عملهن. في سائر الحالات، يجب أن تكون الموارد القانونية متوفرة بلغات عاملات المنازل المهاجرات، وأن يتمتعن بالقدرة القانونية والعملية على الادعاء على أصحاب عملهن في المحكمة، أو في محاكم العمل بشكل خاص، لأي شكوى، سواء كبيرة أم صغيرة. وقد تشمل الادعاءات المواضيع الروتينية المتعلقة بعدم دفع الأجور، مصادرة جوازات السفر، والاحتجاز القسري في مكان العمل، فضلاً عن أشكال أكثر تطرفاً من الإساءة، مثل العمل القسري والاعتداء الجسدي أو الجنسي.

في الوقت نفسه، على وزارة العمل، عند تقدّم عاملات المنازل بادعاءات، أن تتخذ الإجراءات اللازمة والتحقق من هذه الادعاءات، خلافاً لما هو الوضع عليه اليوم. فمن شأن التدخّل المسبق للوزارة تعزيز مساءلة أصحاب العمل من ناحية، وضمان قدر أكبر من الحماية للعاملات من ناحية أخرى. من الضروري أيضاً أن تمتلك العاملة - أو أي شخص على صلة بها - خيار تقديم شكوى رسمية تؤدي على الفور إلى إجراء تحقيقات جدية قد تشمل على مقابلتها شخصياً. يمكن هذا النوع من المقابلات أن لا يتطلب دخول مرشدين اجتماعيين أو مفتشين من الحكومة إلى المنزل، إذا أنه سبق وتمّت الدعوة إلى خطوات كهذه من دون أيّ جدوى. بدلاً من ذلك، يمكن المرشدين أو المفتشين الاتصال بالعاملة عبر

الهاتف أولاً، ومن ثم السعي إلى مقابلتها خارج منزل صاحب العمل، إذا أمكن. إنّ تدابير كهذه، في حال تم تنفيذها، ستساهم في رفع منسوب الشفافية في النظام الحالي.

6.4. إنشاء هيئة تنسيق وطنية - بناء قدرات المؤسسة الوطنية للاستخدام

قد تكون المؤسسة الوطنية اللبنانية للاستخدام إحدى الوسائل المتاحة لمركزة الوظائف الحكومية المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات. هي في الأساس مؤسسة عامة ذات بنية ثلاثية، تخضع لسلطة وزارة العمل، وتتمثل ولايتها في وضع وتنفيذ سياسات توظيف وطنية، توفير التدريب المهني، ودراسة سوق العمل. إلا أنها تعاني اليوم من نقص بعدد الموظفين ولا يتم اللجوء إليها بشكل كافٍ. ولتحسين قدراتها على مستوى إدارة عمل عاملات المنازل المهاجرات، سيتعين تخصيص ميزانية أكبر لها وإصدار مراسيم تنظيمية خاصة بها. تجدر الإشارة إلى أنّ البند الثامن من المرسوم 77/80 ينص على أنّه "ابتداءً من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي، لا تعطى أي رخصة لإنشاء مكاتب استخدام خاصة أو مكاتب تقوم بأعمال تدخل ضمن مهام المؤسسة الوطنية للاستخدام". في هذا الإطار، يمكن القول إنّ مكاتب الاستخدام الخاصة في لبنان انتزعت السلطة القانونية لمؤسسة الوطنية للاستخدام عبر قيامها بعمليات استخدام وإيجاد لعاملات منازل مهاجرات أصحاب عمل في لبنان، الأمر الذي يشكّل تعدياً على صلاحية المؤسسة وخرقاً للمرسوم 77/80. في الوقت الراهن، تقوم المؤسسة الوطنية للاستخدام بتقديم الخدمات إلى اللبنانيين الذين يبحثون عن عمل، لكن ليس إلى العمّال المهاجرين. ويتضمّن موقع المؤسسة الإلكتروني (www.neo.gov.lb) خدمات توظيف وفرص عمل متاحة بهدف الجمع بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل، اللبنانيين منهم فقط. مع ذلك، بإمكان وزارة العمل أن تطلب من المؤسسة الوطنية للاستخدام التركيز على العمّال المهاجرين أيضاً. وقد يتم إجراء دراسات عن سوق العمل ومعدلات البطالة والطلب المحلي لتوظيف عاملات المنازل المهاجرات، وهي خطوات تندرج أصلاً ضمن صلاحيات المؤسسة الحالية. كما ويمكن أن تطلب وزارة العمل من المؤسسة تقييم مدى تأثير العمالة الأجنبية على الأجور المحليّة ومستويات التوظيف. ويمكن أن تجري المؤسسة أيضاً دراسات حول إمكانية إيجاد سبل لتمكين اليد العاملة المحليّة من تلبية الحاجة المستمرة إلى مقدّمي الرعاية والأعمال المنزلية.

على غرار هيئة تنظيم سوق العمل في البحرين، يمكن اعتبار المؤسسة الوطنية للاستخدام في لبنان بمثابة هيئة تنسيق مركزية مسؤولة عن تنظيم سوق العمل المتعلقة بالعمال المهاجرين. قد تشمل هذه المسؤولية إصدار تأشيرات الدخول وإجازات العمل، منح التراخيص لمكاتب الاستقدام، تسهيل عمليات الانتقال إلى عمل جديد، ومركزة المعلومات المتصلة باليد العاملة المهاجرة. فالمؤسسة في موقع يؤهلها لتبسيط الخطوات اللازمة لدخول، إقامة، توظيف ومغادرة عاملات المنازل المهاجرات. ويمكن هذا الاقتراح أن يتحقق من خلال بناء قدرات المؤسسة بشكل مناسب وتأمين التمويل الكافي.

يتضمن تمكين المؤسسة الوطنية للاستخدام إنشاء قنوات يتم عبرها إبلاغ العاملات المهاجرات عن الإجراءات المتعلقة باليد العاملة المهاجرة في لبنان، كالإجراءات التنظيمية الواجب اتباعها، وعواقب عدم الالتزام بها، مثل فرض الغرامات والعقوبات المترتبة في حال انتهاكها. تضمن قنوات المعلومات أيضاً قدرة وصول المهاجرين وممثليهم القانونيين والنشطاء المدافعين عن حقوقهم إلى المعلومات اللازمة والمحدثة حول الإجراءات الجديدة والوثائق والشروط المتصلة بالهجرة.

في غضون ذلك، يمكن وزارة العمل الإشراف على تماسك إجراءات إدارة سوق العمل، مع إيلاء اهتمام خاص لعاملات المنازل المهاجرات. قد تتولى الوزارة تنسيق عمل الوزارات المختلفة والمؤسسة الوطنية للاستخدام لضمان حسن إدارة اليد العاملة المنزلية المهاجرة. يساهم تنسيق كهذا أيضاً في تنمية اليد العاملة الوطنية بشكل أكثر فاعلية وحس أكبر من المسؤولية، كذلك في إزالة وصمة العار المرتبطة بالعمل المنزلي. إلى ذلك، يمكن أن تبذل وزارة العمل جهوداً أكبر لئلا تبقى الأجور في قطاعات الرعاية والعمل المنزلي منخفضة إلى هذا الحد، وأن تكون نسبة هجرة عاملات المنازل إلى لبنان أكثر اعتدالاً.

غير أنّ اللجوء إلى المؤسسة الوطنية للاستخدام، على الرغم من أهميته، لا يحلّ جذور المشاكل المتأصلة في "نظام الكفالة" في لبنان. صحيح أنه قد يكون لهذه المؤسسة دور مهمّ في تنظيم عمليات استقدام عاملات المنازل المهاجرات وتوظيفهنّ، إلّا أنّ النظام الحالي بحد ذاته يحتاج إلى الإصلاح. لذا، ينبغي أن ينصبّ التركيز الأساسي على تغيير النظم والسياسات التي ترعى عملية دخول عاملات المنازل وإقامتهنّ وعملهنّ في البلاد؛ وعلى كافة الجهات المعنية مضافة الجهود من أجل تحقيق هذا الهدف.

5. الخاتمة

تسلط هذه الوثيقة الضوء على المشاكل الناتجة عن "نظام الكفالة" في لبنان وتعرض طرقاً جديدة للتفكير في كيفية عمل هذا النظام واقتراحات لكيفية تحسينه. فالنظام بشكله الحالي نظامٌ معيب، إذ يضع معاملات المنازل المهاجرات في موقع ضعيف عبر ربطهنّ بأصحاب عملهنّ منذ لحظة وصولهنّ إلى البلاد، تاركاً لهنّ قدرة ضئيلة جداً على الوصول إلى القضاء وتحصيل حقوقهنّ. بإمكان صنّاع القرار في الحكومة اللبنانيّة، لا سيّما وزارة العمل، الاستفادة من هذه الوثيقة عبر النظر في بعض اقتراحات الإصلاح الواردة فيها. وتشمل هذه الاقتراحات: فترات السماح grace periods، التأشيرات "الانتقالية" bridge visas، المرونة في الانتقال إلى عمل جديد، الحقّ في إنهاء عقد العمل، شروط الإشعار، تمديد التأشيرات، ومنح تأشيرات قائمة على أساس العمل، لا صاحب العمل، لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان.

أفضل الممارسات المتعلقة بعمليات المنازل المهاجرات

المؤشرات	هونغ كونغ	المملكة المتحدة	لبنان
لا يجوز لمكاتب الاستقدام وأصحاب العمل اشتراط أن تدفع عمليات المنازل المهاجرات رسوم الاستقدام أو خصم هذه الرسوم من رواتبهم في بلد المقصد	نعم يُسمح لمكاتب الاستقدام في هونغ كونغ بفرض عمولة على ألا تتجاوز قيمتها 10% من أجر العاملة في الشهر الأول	لا ينطبق لا يتم استقدام عاملات المنازل المهاجرات مباشرة من خارج البلاد، وإنما يرافقن أصحاب عملهن إلى المملكة المتحدة	نعم يحظر الأمن العام رسمياً دفع رسوم الاستقدام من قبل مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل، لكن ذلك يحدث على أرض الواقع
لا تحدد تأشيرة الدخول اسم صاحب العمل	تحدد تأشيرة الدخول اسم صاحب العمل	لا تحدد تأشيرة الدخول اسم صاحب العمل	تحدد تأشيرة الدخول اسم صاحب العمل
بناء على قوانين الهجرة والممارسات ذات الصلة، يجوز لعمليات المنازل المهاجرات مغادرة المطار في بلد المقصد بشكل مستقل من دون أن يكن مصحوبات بصاحب عملهن	نعم	نعم	كلا
القوانين المتعلقة بعمل وإقامة عاملات المنازل المهاجرات في بلد المقصد متوفرة بشكل مفصل على الإنترنت	نعم هنالك العديد من القواعد والقوانين المتوفرة على الإنترنت، غير أن عاملات المنازل المهاجرات أنفسهن لسن بالضرورة على علم بذلك، أو قد لا يتمكن السبل اللازمة للوصول إليها	نعم القواعد والقوانين متوفرة على الإنترنت، غير أن عاملات المنازل المهاجرات أنفسهن لسن بالضرورة على علم بذلك أو قد لا يتمكن السبل اللازمة للوصول إليها	نعم بعض القواعد والقوانين متوفرة على الإنترنت، غير أن عاملات المنازل المهاجرات أنفسهن لسن بالضرورة على علم بذلك أو قد لا يتمكن السبل اللازمة للوصول إليها
عاملات المنازل المهاجرات مشمولات بقانون العمل	نعم	نعم	كلا مستثنيات بموجب المادة 7 من قانون العمل
تتمتع عاملات المنازل المهاجرات بحرية تكوين التجمعات	نعم	نعم	كلا
يحق لعمليات المنازل المهاجرات قانوناً بالحد الأدنى للأجور	نعم تتمتع عاملات المنازل المهاجرات بالحق في الحصول على الحد الأدنى للأجور المحدد من جانب وزارة العمل ودائرة الهجرة، والذي يختلف عن "الحد الأدنى للأجور"	نعم	كلا إن عاملات المنازل المهاجرات لسن مؤهلات للحصول على الحد الأدنى للأجور المحدد في القانون. فما من حكم في هذا الصدد يظهر في عقد العمل الموحد. عملياً يتم الاتفاق على الأجور على صعيد

<p>فردية، لكنها تحدّد في معظم الأحيان، وبشكل غير رسمي، على أساس جنسية العاملة</p>		<p>المطبق على العمّال المحليين. على الرغم من ذلك، يتم التحايل بسهولة على الحد الأدنى للأجور. فقلة من أصحاب العمل يُعاقبون عملياً على دفعهم أجراً منخفضاً لعاملات المنازل المهاجرات، وهي حالة شائعة جداً. والغرامات ضئيلة بحيث لا توازي المكسب الذي يحققه أصحاب العمل من جراء ممارستهم هذه.</p>	
<p>كلا على الرغم من المبادئ التوجيهية الداخلية للأمن العام، فإنّ نظم الهجرة ليست واضحة تماماً بشأن هذه المسألة. وهناك عاملات يعشن في بعض الأحيان خارج منزل صاحب العمل</p>	<p>نعم</p>	<p>كلا تنص قوانين الهجرة بشكل واضح على عدم جواز عيش عاملات المنازل المهاجرات خارج منزل صاحب العمل، لكنّ العكس يحصل</p>	<p>يجوز لعاملات المنازل المهاجرات العيش خارج منزل صاحب العمل من دون أن يكون ذلك مخالفة للقوانين والنظم المحليّة للهجرة</p>
<p>كلا لا يأتي القانون اللبناني وعقد العمل الموحد على ذكر هذا الموضوع. عملياً، تحتاج عاملات المنازل المهاجرات إلى الإذن للتمكن من مغادرة المنزل/مكان العمل. وتعزز المبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمن العام هذه الممارسة العرفية</p>	<p>نعم</p>	<p>كلا لا تأتي القوانين/العقود في هونغ كونغ على هذا الموضوع، لكن غالباً ما تستخدم هذه الحجة من قبل أصحاب العمل لتبرير الفصل من دون سابق إنذار</p>	<p>يجوز لعاملات المنازل المهاجرات مغادرة مكان العمل/المنزل من دون إذن صاحب العمل خارج ساعات العمل: أي في يوم إجازتها الأسبوعية، خلال العطلة السنوية، العطل الرسمية...</p>
<p>كلا لا يأتي القانون اللبناني وعقد العمل الموحد على ذكر هذا الموضوع، لكن عملياً تحتاج عاملات المنازل المهاجرات إلى الإذن قبل الخروج من المنزل/مكان العمل. وتعزز المبادئ التوجيهية الصادرة عن الأمن العام هذه الممارسة العرفية</p>	<p>نعم</p>	<p>نعم تقنياً نعم، غير أن العديد من أصحاب العمل يتوقعون من عاملات المنازل المهاجرات استئذانهم إذ أنهم قد يرغبون في تبديل يوم عطلة. يتوجب على العاملات بشكل عام التشاور مع صاحب العمل بشأن فترة الإجازة السنوية، غير أنهنّ لسن مضطرات إلى قضائها مع صاحب العمل. كما أنهنّ لسن</p>	<p>يجوز لعاملات المنازل المهاجرات مغادرة مكان العمل/الأسرة من دون إذن صاحب العمل في الحالات التالية: يوم العطلة الأسبوعي وأيام العطل السنوية وأيام العطل الرسمية</p>

		مضطرات إلى البقاء في منزل صاحب العمل في أيام العطل الرسمية الوطنية	
كلا ينصّ عقد العمل الموحد في لبنان على ثلاث حالات محددة تجيز لعاملة المنزل إنهاء العقد من جانب واحد. وهي تشمل: (1) عدم دفع الأجر لمدة ثلاثة أشهر متتالية أو أكثر؛ (2) الاعتداء البدني أو الجنسي المثبت بشهادة طبية، و/أو (3) التوظيف لأداء مهام أخرى غير العمل المنزلي من دون موافقة مسبقة.	نعم	نعم من خلال تقديم إشعار قبل شهر واحد أو دفع أجر شهر واحد بدلاً من الإشعار. بالإضافة إلى ذلك، فمفهوم "الصرف البناء من الخدمة" القانوني شائع ومعترف به على نطاق واسع كما أنه مطبق في الممارسة العملية عندما يقوم أصحاب العمل بخرق التزاماتهم بموجب العقد المبرم بينهم. في مثل هذه الحالات، تعتبر العديد من عاملات المنازل المهاجرات أنفسهن مصروفات من الخدمة بشكل تعاقدى وقادرات بالتالي على المغادرة من دون سابق إنذار	يجوز لعاملات المنازل المهاجرات الاستقالة بحرية وترك صاحب العمل وإنهاء عقد العمل عند رغبتهن في ذلك
كلا ينصّ عقد العمل الموحد على ثلاثة شروط فقط يمكن على أساسها العاملة أن تستقيل: (1) عدم دفع الأجر لثلاثة أشهر متوالية؛ (2) اعتداء جسدي أو جنسي يتم تثبيته من قبل طبيب شرعي؛ (3) العمل في أكثر من منزل من دون موافقة العاملة.	نعم	نعم من خلال إعطاء إشعار بالاستقالة قبل شهر واحد، أو، كبدل عن ذلك، دفع أجر شهر واحد لصاحب العمل. إلى ذلك، ثمة ممارسة شائعة وهي الاستقالة بسبب تصرف مؤذ، عندما يقوم صاحب العمل بانتهاك عقد العمل.	يجوز لعاملات المنازل المهاجرات إنهاء عقد العمل بإرادتهن

أفضل الممارسات المتعلقة بالنظم التي ترعى شؤون عاملات المنازل المهاجرات

المؤشرات	هونغ كونغ	المملكة المتحدة	لبنان
يجوز لعاملات المنازل تغيير مجال عملهنّ بغضّ النظر عن موافقة صاحب العمل	نعم يمكن عاملات المنازل المهاجرات في هونغ كونغ الاستقالة من عملهنّ لدى صاحب العمل الأول، تحديد صاحب عمل ثان، ومن ثمّ طلب إجازة عمل جديدة فيما لا يزلن مقيّمات في هونغ كونغ. في بعض الحالات، لا يحقّ لهنّ البقاء في هونغ كونغ خلال عملية الانتقال. في حالات أخرى، عليهنّ مغادرة هونغ كونغ ومن ثمّ العودة إليها عند جهوز أوراقهنّ الجديدة.	نعم	كلا تحتاج عاملات المنازل المهاجرات إلى تنازل مُصدّق لدى الكاتب العدل وموقّع من صاحب العمل كموافقة منه على تغيير عملها
يسمح القانون في أن يكون لعاملات المنازل المهاجرات أكثر من صاحب عمل واحد رسمي	كلا	كلا	كلا يحدد عقد العمل الموحد في لبنان أن على عاملات المنازل المهاجرات العمل لدى صاحب عمل واحد فقط. لكن عملياً تعمل العديد من عاملات المنازل لدى أكثر من صاحب عمل واحد، وبشكل غير رسمي، بما يخالف هذا الشرط
على عاملات المنازل المهاجرات العمل بدوام كامل لدى صاحب عمل واحد فقط	نعم	نعم	نعم
يجوز لعاملات المنازل المهاجرات العمل بدوام جزئي لدى أصحاب عمل آخرين إذا كنّ يعملن بدوام كامل لدى صاحب عمل واحد رسمي	كلا	كلا	كلا
يُحظر احتجاز جواز سفر/وثائق هوية عاملة المنزل المهاجرة، كما أن السلطات تقوم فعلياً بمنع هذه الممارسة	نعم	نعم	كلا يمكن تحدي روتين مصادرة جوازات السفر، لكن نادراً ما يحصل ذلك. والسلطات اللبنانية لا تكثفي بغضّ الطرف عن هذه الممارسات

<p>العرفية، إنما تسلّم عادة جوازات سفر عاملات المنازل المهاجرات، فور وصولهنّ إلى لبنان، مباشرة إلى أصحاب عملهنّ. بالإضافة إلى ذلك، ينصح أصحاب مكاتب الاستقدام أصحاب العمل بالاحتفاظ بجوازات سفر العاملات.</p>			
<p>كلا يبلّغ أصحاب العمل بشكل روتيني السلطات عن "فرار" العاملات للتصل من أي مسؤولية بصفتهم "مسؤولين" عن العاملة. تعزز المبادئ التوجيهية الداخلية الصادرة عن الأمن العام (2004) هذه الممارسة العرفية، إذ جاء فيها "في حال فرار عاملة المنزل، يتوجب على صاحب عملها تقديم شكوى ضدها لدى النيابة العامة ذات الصلة بحيث يتم إصدار مذكرة تفتيش بحقها"</p>	<p>نعم</p>	<p>نعم</p>	<p>عدم إلزام أصحاب العمل بإبلاغ الشرطة أو السلطات المعنية بالهجرة عن "فرار" عاملات المنازل المهاجرات</p>
<p>كلا عاملات المنازل المهاجرات غير مؤهلات لتمديد تأشيرتهنّ، وهن بحاجة إلى رضا ومشاركة صاحب العمل للتمكن من تجديد إجازة إقامتهنّ السنوية وتأشيرة العمل الصالحة لسنتين</p>	<p>نعم عاملات المنازل المهاجرات مؤهلات لتجديد تأشيرتهنّ استناداً إلى عملهنّ الشرعي في المملكة المتحدة كعاملات منازل - وإنما ليس على أساس علاقتهنّ بصاحب عمل واحد معيّن</p>	<p>نعم لفترة لا تقلّ عن أسبوعين بغض النظر عن رضا/مشاركة صاحب العمل في العملية</p>	<p>عاملات المنازل المهاجرات مؤهلات للحصول على تمديد لتأشيرتهنّ في حال كنّ طرفاً في دعوى قضائية</p>
<p>كلا</p>	<p>نعم فرضية مُضمّنة في تأشيرات عاملات المنازل المهاجرات</p>	<p>نعم تتمتع عاملات المنازل المهاجرات بالحق في فترة سماح تلقائية لمدة أسبوعين</p>	<p>تستفيد عاملات المنازل المهاجرات بفترة سماح تلقائية في حال إنهاء عقد العمل قبل الأوان وقبل انتهاء مدة صلاحية إجازة الإقامة</p>

كلا	نعم	كلا	عملياً، يمكن معاملات المنازل المهاجرات الاستمرار بالإقامة والعمل بشكل قانوني في بلد المقصد أثناء إجراءات الدعاوى القانونية التي قد يرفعها ضد أصحاب العمل في المحكمة، أو في محكمة العمل .
كلا غالباً ما يتم صرف معاملات المنازل المهاجرات من العمل بشكل مفاجيء من قبل أصحاب عملهم وتتم إعادتهم إلى بلد المنشأ	نعم	نعم	يجب إعطاء معاملات المنازل المهاجرات إشعار معقول بإنهاء العقد من قبل أصحاب العمل أو دفع بدل معين لهن
كلا	نعم	نعم	عملياً، لا يجوز صرف معاملات المنازل المهاجرات من دون سابق إنذار ومن دون سبب، أو إعادتهم إلى بلدانهم بناءً على رغبة صاحب العمل
كلا	نعم	نعم	يجوز لعاملات المنازل المهاجرات فسخ عقد العمل قبل انتهاء مدته مع أو من دون سبب
نعم	كلا غير ضروري إذ أن العاملات يتمتعن بخيار الاستقالة	كلا غير ضروري إذ أن العاملات يتمتعن بخيار الاستقالة	عملياً، تدفع معاملات المنازل المهاجرات مبلغاً من المال إلى أصحاب العمل "للتنازل عن حقهم" وإنهاء عقد العمل قبل أوانه
كلا غير أن صاحب العمل قادر في الواقع على عرقلة مغادرة العاملة	كلا	كلا	عاملات المنازل المهاجرات ملزمات بالحصول على تأشيرة خروج تنص على موافقة صاحب العمل الصريحة للسماح لهن بمغادرة البلد.
كلا	نعم بعد 5 سنوات	كلا لكن يتم النظر حالياً في هذه المسألة في المحاكم في هونغ كونغ.	يجوز لعاملات المنازل المهاجرات تقديم طلب إقامة دائمة في بلد المقصد
كلا	ليس بالضرورة	كلا	عاملات المنازل المهاجرات ملزمات بدفع تكاليف تذكرة السفر إلى/من بلد المنشأ

- Barbar, Z. (2010) "Bahrain's Decision to Repeal the *Kafala* System," *CIRS Research Update* (available at <http://cirs.georgetown.edu/events/conferences/104124.html>).
- Barria, L. and Roper, S. (2012, forthcoming) *Labor Migration to the Gulf: Understanding Variations in the Kefala System*.
- BBC News (04 Sept. 2011) "Domestic Workers Demonstrate Over UK Visa Changes," *BBC* (available at www.bbc.co.uk/news/uk-14778107).
- Ethirajan, A. (1 Nov. 2011) "Technology Boosts Bangladesh Migrant Job Search," *BBC News* (available at www.bbc.co.uk/news/business-15478712).
- Hamill, K. (2011) *Trafficking of Migrant Domestic Workers in Lebanon: A Legal Analysis*, Kafa (available at www.kafa.org.lb/StudiesPublicationPDF/PRpdf37.pdf).
- Human Rights Watch (2010) *Without Protection: How the Lebanese Justice System Fails Migrant Domestic Workers* (available at www.hrw.org/sites/default/files/reports/lebanon0910webwcover.pdf).
- Human Rights Watch (2010) *Slow Reform: Protection for Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (available at www.hrw.org/sites/default/files/reports/wrd0410webwcover.pdf).
- Joint Civil Society Coalition (2010) Stakeholder Submission – UN Universal Periodic Review of Lebanon (available at www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRLBStakeholdersInfoS9.aspx).
- Jureidini, R. (2011) *An Exploratory Study of Psychoanalytic and Social Factors in the Abuse of Migrant Domestic Workers by Female Employers in Lebanon*, Kafa (available at www.kafa.org.lb/StudiesPublicationPDF/PRpdf38.pdf).

Kafa (2010) Stakeholder Submission – UN Universal Periodic Review of Lebanon (*available at www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRLBStakeholdersInfoS9.aspx*).

Khan, A. and Haroff-Tavel, H. (2011) *Reforming the Kafala: Challenges and Opportunities*, Working paper and corresponding presentation for ESCAP-ESCWA Workshop (*available at www.unescap.org/sdd/meetings/beirut-June2011/Haroff-ILO-Implications-of-the-sponsorship-system.pdf*).

Lebanese Republic, Directorate General of General Security, Communiqué No. 25056-18/05/2004.

Lebanese Republic, Directorate General of General Security, Administrative Regulations (*available at www.general-security.gov.lb/Arabic/News/Pages/tanazol.aspx*.)

Lebanese Republic, *Law of 10 July 1962 Concerning the Entry and Stay in Lebanon as well as the Exit*, Foreigner's Law (1962).

Lebanese Republic, Decree Law 77/80, Statute of the National Employment Office.

Lebanese Republic, Standard Unified Contract for Migrant Domestic Workers (*available at <http://www.general-security.gov.lb/Arabic/Stay/Pages/saty3akd.aspx>*).

Peninsula Qatar (20 April 2010) "End Sponsor System: UN Official Tells Gulf States," (*available at www.thepeninsulaqatar.com/middle-east/270-end-sponsor-system-un-official-tells-gulf-states.html*).

United Kingdom Immigration Directorates' Instructions (2006) Guidelines Section 3.1 (*available at www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/policyandlaw/IDIs/idischapter5/section12/section12.pdf?view=Binary*).

Wood, J. (28 Sept. 2011) "Lebanon Begins to Address Abuse of Domestic Workers," *New York Times* (*available at www.nytimes.com/2011/09/29/world/middleeast/lebanon-begins-to-address-abuse-of-domestic-workers.html?_r=1&pagewanted=all*).

Abella, J. (19 Dec. 2010) UAE Eases Sponsorship Rules for Expat Workers, GMANews.TV (*available at www.gmanews.tv/story/208704/pinoy-abroad/uae-eases-sponsorship-rules-for-expat-workers*).

Abimourched, R. (2011) *Migrant Domestic Workers in the Mashriq: Towards a Rights-Based Regulatory Framework*, Consortium for Applied Research on International Migration (*available at <http://cadmus.eui.eu/handle/1814/18955>*).

Agunias, D.R. (2011) *Migration's Middlemen: Regulating Recruitment Agencies in the Philippines-United Arab Emirates Corridor*, Migration Policy Institute (*available at www.migrationpolicy.org/pubs/FilipinoRecruitment-June2010.pdf*).

Ahmed, S. R. (1999) Forlorn Migrants: An International Legal Regime for Undocumented Migrant Workers (Dhaka, University Press Limited).

Alleva, V. and Moretto, M. (2011) "Domestic Workers in Switzerland Protected by the Country's First Sectoral Employment Contract," *Global Labour Column*, Number 47. (*available at <http://column.global-labour-university.org/>*).

Arabian Business (05 May 2009) "Bahrain Scraps Foreign Labour Sponsorship Scheme" (*available at www.arabianbusiness.com*).

Arab News (20 July 2011) "Recruiting Agencies Told to Support Merger Move" (*available at <http://arabnews.com/saudi-arabia/article474825.ece>*).

Arab Times (30 Oct. 2011) "Some Employers Take Advantage of Weak Legal Protection" (*available at <http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smld/414/ArticleID/160437/reftab/36/t/Some-employers-take-advantage-of-weak-legal-protection/Default.aspx>*).

Bahrain News Agency (16 July 2011) HM King Hamad Issues Law 15/2011 (*available at <http://bna.bh/portal/en/news/461096>*).

Baldwin–Edwards, M. (2011) *Labour Immigration and Labour Markets in the GCC Countries: National Patterns and Trends*, Research Paper, London School of Economics – Kuwait Programme on Development, Governance, and Globalisation in the Gulf States. (available at <http://www2.lse.ac.uk/government/research/resgroups/kuwait/documents/Baldwin–Edwards,%20Martin.pdf>).

Barria, L. and Roper, S. (2012, forthcoming) *Labor Migration to the Gulf: Understanding Variations in the Kafala System*.

Blackette, A. (2011) *Regulating Decent Work for Domestic Workers*, Canadian Journal of Women and the Law, Volume 23, Number 1 (E-ISSN: 1911–0235 Print ISSN: 0832–8781).

Citizenship and Immigration Guidelines for Canada (2010) *Working Temporarily in Canada: The Live-In Caregiver Program* (available at www.cic.gc.ca/english/work/caregiver/index.asp).

DeParle, J. (8 Oct. 2011) “Domestic Workers Convention May Be Landmark,” *New York Times* (available at www.nytimes.com/2011/10/09/world/domestic-workers-convention-may-be-landmark.html?_r=1&pagewanted=print).

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific – ESCAP (22–23 April 2010. Bangkok) Workshop on Strengthening National Capacities to Deal with International Migration (available at <http://www.unescap.org/ESID/Meetings/Migration10/LinkAsia.pdf>).

Esim, S. and Kerbage, C. (2011) *The Situation of Migrant Domestic Workers in Arab States – A Legislative Overview*, Paper for ESCAP–ESCWA Workshop (available at http://ilo.academia.edu/SimeleEsim/Papers/1050280/The_Situation_of_Migrant_Domestic_Workers_in_Arab_States_A_Legislative_Overview).

Frantz, E. (2010) *Reforming the Sponsorship System in Bahrain*, Open Society Foundation, Internal Briefing Paper.

European Union Agency for Fundamental Rights (2011) *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States* (available at <http://www.statewatch.org/news/2011/jul/fra-report-domestic-workers-2011.pdf>).

Fudge, J. (2011) *Global Care Chains, Employment Agencies and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada*, Canadian Journal of Women and the Law, Vol. 23, No. 1, pp. 235–264 (available at <http://ssrn.com/abstract=1918112>)

Gardner, A. (June 2011) *Gulf Migration and the Family*, Journal of Arabian Studies (available at http://ups.academia.edu/AndrewGardner/Papers/713838/Gulf_Migration_and_the_Family).

Ghafour, H. (1 Aug. 2009) “Bahrain Introduces Job Switch Visa Rules,” *The National – United Arab Emirates* (available at www.thenational.ae/news/worldwide/middle-east/bahrain-introduces-job-switch-visa-rules).

Gulf News – United Arab Emirates (7 Oct. 2009) “Kuwait New Labour Law to Abolish Sponsorship System” (available at <http://gulfnews.com/news/gulf/kuwait/kuwait-new-labour-law-to-abolish-sponsorship-system-1.541815>).

Home Office, United Kingdom. UK Border Agency Guidelines. Employment Related Settlement, Tier 5 and Overseas Domestic Workers (available at www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/policyandlaw/consultations/employment-related-settlement/)

[Hong Kong Labour Department: Guide to Employment of Domestic Helpers \(June 2011\) *What Foreign Domestic Helpers and their Employers Should Know* \(available at \[www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHguide.pdf\]\(http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHguide.pdf\)\).](http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHguide.pdf)

Human Rights Watch (2010) *Walls at Every Turn; Abuse of Migrant Domestic Workers through Kuwait's Sponsorship System* (available at www.hrw.org/reports/2010/10/06/walls-every-turn-0).

Immigration Department: Government of the Hong Kong Special Administrative Region. *Immigration Guidelines for Entry to the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China* (available at http://www.immd.gov.hk/ehtml/hkvisas_1.htm#helpers).

International Labour Office (19 Oct. 2009) *International Labour Migration and Employment in the Arab Region: Origins, Consequences, and the Way Forward*, Thematic Paper – Arab Employment Forum (available at www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/downloads/aef/migration_eng.pdf).

International Labour Office (2010) *Challenges in the Arab World: An ILO Response* (available at www.ilo.org/public/english/bureau/pardev/download/development/mena/mena-strategy.pdf).

International Labor Organization News (2009) “Kingdom of Bahrain: Decree 79 Aims at Ending Sponsor System” (available at www.ilo.org/sapfl/News/lang-en/WCMS_143009/index.htm).

International Organization for Migration (2011) *Gulf Regional Workshop: Alternatives to Sponsorship System* (Agenda, Recommendations, Selected Presentations). Briefing notes available at <http://www.iom.int/jahia/Jahia/media/press-briefing-notes/pbnAF/cache/offonce/lang/en?entryId=28995>.

International Trade Union Federation (May 2011) *The View from the Gulf: Hidden Faces of the Gulf Miracle*, Union View (available at www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_QatarEN_final.pdf).

Kapiszewski, A. (2006) “Arab Versus Asian Migrant Workers in the GCC Countries,” Paper presented at UN Expert Group Meeting on International Migration and Development in the

Arab Region convened in Beirut, Lebanon (*available at* www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Iltmig_Arab/P02_Kapiszewski.pdf).

Khaleej Times (5 Dec. 2010) "Reform Sponsor System: ILO to Gulf States" (www.khaleejtimes.com/DisplayArticle09.asp?xfile=data/middleeast/2010/December/middleeast_December85.xml§ion=middleeast).

Khulud (17 Sept. 2010) "Kafala Politics and Domestic Labor in Saudi," *Jadaliyya* (*available at* www.jadaliyya.com/pages/index/153/kafala-politics-and-domestic-labor-in-saudi-arabia).

Koser, K. (2009) *Study of Employment and Residence Permits for Migrant Workers in Major Countries of Destination*, International Labour Organization, International Migration Papers No. 95 (*available at* www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp95.pdf).

Kuwait, Ministry of Social Affairs and Labour and International Migration Organization (10–12 Jan. 2011) *Gulf Regional Workshop on Alternatives to the Sponsorship System: Agenda, Recommendations, Selected Presentations*.

Labor Market Regulatory Authority (LMRA), Kingdom of Bahrain (<http://portal.lmra.bh/english/>), Foreign Employees Guide (<http://portal.lmra.bh/english/page/show/2>).

Lalani, M. (2011) *Ending the Abuse: Policies that Work to Protect Migrant Domestic Workers*, Kalayaan (*available at* <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20Report%20final.pdf>).

Lebanese Republic. Universal Periodic Review. Lebanon's responses to state recommendations as of 06 July 2011 (*available at* http://www.upr-info.org/IMG/pdf/recommendations_to_lebanon_2011.pdf).

Lebanese Republic, *Decree No. 17561 of 18 Sept. 1964*, Regulating the Work of Aliens.

Lebanese Republic (10 Feb. 2010) *Draft Law on Regulation of Decent Work for Workers in Domestic Service*.

Longva, A.N. (1997) Walls Built on Sand: Migration, Exclusion, and Society in Kuwait (Boulder: Westview Press).

McDermott, M. (2011) *Afro-Asian Migrants in Lebanon*, Report of the Committee on Pastoral Care of Afro-Asian Migrant Workers, Beirut (unpublished manuscript).

Migrant Forum in Asia (2010) *Women Migrant Workers in the UAE*, NGO Submission to 45th Session of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women. (available at www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/ngos/MigrantForumAsia_UAE_45.pdf).

Migrant Rights (29 June 2011) "Bahrain Further Restricts Migrant Rights While Publicly Expressing Concern for Migrants" (available at <http://www.migrant-rights.org/2011/06/29/bahrain-further-restricts-migrant-rights-while-publicly-expressing-concern-for-migrants/>).

Migrant Rights Center Ireland. Bridging Visa Campaign (available at www.mrci.ie/Bridging-Visa-Campaign/)

Nasser, S. (4 July 2007) "The National Employment Agency," al-Akhbar.

Rahman, M. (Oct. 2011) *Does Labour Migration Bring About Economic Advantage? A Case of Bangladeshi Migrants in Saudi Arabia*, ISAS Working Paper No. 135 (available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1938168>)

Ruhs, M. (2003) *Temporary Foreign Worker Programmes: Policies, Adverse Consequences, and the Need to Make Them Work*, International Labour Office – Social Protection Sector (available at www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom6e.pdf).

Ruppert, Elizabeth. (1999) *Managing Foreign Labor in Singapore and Malaysia: Are There Lessons for GCC countries?* World Bank (available at <http://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/2053.html>).

Sabban, R. (2002) *Migrant Women in the UAE: The Case of Female Domestic Workers*, International Labour Office, GENPROM Working Paper #10 (available at http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_117955/lang--en/index.htm).

Shah, N. (2010) *Building State Capacities for Managing Contract Worker Mobility: The Asia–GCC Context*, Background Paper for International Organization for Migration World Report (available at http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2010_contract_worker_asiagcc.pdf).

Shah, N. (2008) “Recent Labor Immigration Policies in the Oil–Rich Gulf: How Effective Are They Likely To Be?” International Labor Organization (ILO) Regional Programme on Governance of Labour Migration, Working Paper No. 3 (available at <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/52>).

Silvestri, A. (2011) *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the EU and Its Member States*, European Union Agency for Fundamental Rights (available at www.fra.europa.eu/fraWebsite/media/pr-050711_en.htm).

South Africa. Labour Guide. Basic Conditions of Employment Act.
www.labourprotect.co.za/basic_conditions_of_employment_act_bcea.htm
www.labourguide.co.za/conditions-of-employment/basic-conditions-of-employment-100

South Africa. Domestic Workers’ Rights. 2011.
www.dwrp.org.za/
www.mywage.co.za/main/decent-work/domesticworkersrights
www.labour.gov.za/find-more-info/all-about-domestic-workers
www.dwrp.org.za/index.php/resources/by-title-and-abstract

www.statewatch.org/news/2011/jul/fra-report-domestic-workers-2011.pdf

www.roylaw.co.za/home/article/keepingwiththelawonemployingdomestic/pageid/domestic-workers

Singapore Government – Ministry of Manpower, *Work Permits and Foreign Domestic Worker Information – Before You Apply* (available at <http://www.mom.gov.sg/foreign-manpower/passes-visas/work-permit-fdw/before-you-apply/Pages/default.aspx#levy>).

Reintegration Center for Migrant Workers (2011) *Trafficking for Labour in Cyprus* (available at www.ccme.be/fileadmin/filer/ccme/20_Areas_of_Work/10_Slavery___Anti-Trafficking/National_reports/2011-03-Cyprus_Report_GOING_BEYOND.pdf)

United Nations (17 March 2011) *UN Code of Conduct for United Nations Staff in Lebanon Employing Domestic Workers* (available at www.un.org.lb/Library/Files/News/Code%20of%20Conduct%20E.pdf).

United Nations Press Release (19 April 2010) *UN Human Rights Chief Notes Changes Under Way in Gulf Region, Highlights Key Concerns* (available at www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=9972&LangID=E).

Varia, N. (2011) *Sweeping Changes? A Review of Recent Reforms on Protections for Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East*, Canadian Journal of Women and the Law, Volume 23, Number 1, pp. 265–287 (available at http://muse.jhu.edu/journals/canadian_journal_of_women_and_the_law/toc/jwl.23.1.html).

Yamanaka, K. and Piper, N. (2005) *Feminized Migration in East and Southeast Asia: Policies, Actions and Empowerment*, United Nations Research Institute for Social Development Occasional Paper 11 (available at http://www.bnu.edu.cn/laogong/down/Keiko_Yamanaka_paper.pdf).

Scully, K. (2010) *Blocking Exit, Stopping Voice How Exclusion from Labor Law Protection Puts Domestic Workers at Risk in Saudi Arabia and Around the World*, Columbia Human Rights Law Review (available at www3.law.columbia.edu/hrlr/hrlr_journal/41.3/Scully.pdf).

Zakhour, A. (2004) The Legal Situation of Migrant Workers: A Comparative Study on the Basis of Lebanese and International Law and Legislation (in Arabic).