



سؤال وجواب حول عاملات المنازل الأجانب في لبنان

س: كيف ومتى يجب تسديد الأجور للعاملة الأجنبية؟



ج: يتلخّص المبدأ التوجيهي في "لا عمل من دون أجر". فيحقّ للعاملة الأجنبية الحصول على الأجر الشهري الكامل في نهاية كل شهر كما هو منصوص عليه في عقد الاستخدام. ويجب تسديد الأجر من دون أي تأخير بدءاً من اليوم الأول في العمل. ويمكن دفعه نقداً أو بموجب تحويل مصرفي مباشرة إلى العاملة. أمّا الإيصال فيجب توقيعه من قبل العاملة وربّة المنزل على أن يتم الاحتفاظ به. ويُعدّ احتفاظ ربّة العمل بأجر العاملة طوال فترة تنفيذ عقد العمل الممتدة على ثلاث سنوات أو عدم تسديد الأجر لها خلال الأشهر الثلاث من العمل تصرفاً غير شرعياً. ومن المهم التذكّر أنّ العاملة الأجنبية المقيمة أتت للعمل في لبنان من أجل كسب العيش ودعم عائلتها في موطنها الأم (تسديد رسوم الدراسة وتأمين المسكن والطعام).

س: ما هي مسؤولية ربّة العمل فيما يتعلق بضمان الوضع القانوني للعاملة الأجنبية؟

ج: من واجب ربّة العمل الحصول على إجازة عمل وإقامة للعاملة الأجنبية لديها على حسابها وذلك خلال الأشهر الثلاث الأولى من دخول العاملة البلاد. كما وتُعدّ ربّة العمل مسؤولةً عن تجديد هذه الأوراق طالما تستمرّ العاملة الأجنبية في العمل لديها.

س: ماذا تشمل التكاليف لاستخدام عاملة أجنبية؟

ج: لا تقتصر تكاليف استخدام عاملة أجنبية على تسديد الرسوم لوكالة التوظيف ودفع الأجر الشهري لها، بل تمتدّ لتطال توفير الغرفة لها ودورة المياه والطعام والطبابة والخ. وبشكل عام بعد انقضاء الفترة المحددة في العقد، يتضاعف الأجر مرتين أو ثلاث عمّا كان عليه. لذا يجب لفت انتباه ربّات العمل الراغبات في استخدام عاملة أجنبية إلى هذه التكاليف. وبالتالي يجب ألا تسعى ربة المنزل لاستخدام عاملة أجنبية إن كانت غير قادرة على تسديد كافة هذه التكاليف بكل راحة.

س: هل يحقّ للعاملة الأجنبية الاحتفاظ بجواز سفرها؟

ج: يُعدّ جواز السفر الملكية القانونية الخاصة بالدولة التي تصدره ولل فرد الذي يحمله. وبالتالي من غير القانوني الاحتفاظ بجواز سفر أي فرد آخر مهما كانت الظروف. يمكن لربة العمل الاحتفاظ بنسخة عن جواز سفر العاملة الأجنبية لا بالوثيقة الأصلية.

س: كم ساعة يجب ان تعمل العاملة الأجنبية يومياً؟

ج: وفقاً للعقد الموحد الجديد الذي اتفقَ عليه مع وزارة العمل في لبنان يمكن للعاملة الأجنبية أن تعمل بمعدّل 10 ساعات غير متتالية في اليوم على أبعد حدّ، على أن تحظى بـ8 ساعات متتالية من الراحة في الليل.

س: هل يحقّ للعاملة الأجنبية بيوم عطلة؟ وهل يحقّ لها الخروج من المنزل في يوم عطلتها هذا؟

ج: وفقاً لمعايير العمل الدولية يحقّ لجميع العمال مغادرة أماكن عملهم والاستفادة من يوم عطلتهم الأسبوعية. ووفقاً لما ينصّ عليه العقد المعياري الموحد يحقّ للعاملات الأجانب العاملات في لبنان بيوم عطلة واحدة في الأسبوع لا يتخطّى الـ24 ساعة متتالية. هذا ويعود الأمر للعاملة وربة العمل لمناقشة توقيت وظروف يوم العطلة والإتفاق عليها.

س: هل يحقّ للعاملة الأجنبية بعطلة طويلة؟

ج: وفقاً للعقد الموحد الجديد الذي اتفقَ عليه مع وزارة العمل في لبنان لا يمكن معاملة العاملة الأجنبية بطريقة غير مواتية خلافاً لسائر العمال الأجانب أو المحليين لجهة أيام العطلة الرسمية والإجازة السنوية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة. وبالتالي تنطبق أيام العطل على جميع العمال. ويحقّ للعاملة الأجنبية الاستفادة من إجازة سنوية تمتدّ على مدى 6 أيام. أما توقيت هذه الإجازة فيُتفق عليه بين العاملة وربة العمل.

س: ماذا يحدث إذا مرضت العاملة الأجنبية؟

ج: وفقاً للعقد المعياري الموحد الخاص بالعاملات الأجنبية يحقّ للعاملة في حالة المرض غير الناجم عن الخدمة أو سائر الحوادث المتعلقة بالعمل بإجازة مرضية، وذلك استناداً لتقرير طبي على أن تحصل على أجر نصف شهر كاملاً مع نصف أجر للنصف الثاني من الشهر. ويحقّ للعاملة الأجنبية بالرعاية الطبية

عند الحاجة. فعندما تحتاج إلى رؤية طبيب يتوجّب على ربّة العمل تدبير هذه الزيارة. كما تقع مسؤولية حصول العاملة على بوليصة تأمين من شركة تأمين مُعترف بها في لبنان تتوافق والشروط المنصوص عليها في وزارة العمل على عائق ربّة العمل، على أن تشمل تغطية الاستشفاء والنقل إلى البلد الأم في حال الوفاة. ونادراً ما تغطّي بوليصة التأمين هذه العناية بالأسنان والعيون.

س: كيف يجب التصرف في حال حمل العاملة الأجنبية؟

ج: يمنع قانون العمل اللبناني التمييز ضد المرأة العاملة على أساس الحمل. وينصّ القانون على أنّ النساء العاملات يحقّ لهنّ بسبعة أسابيع من إجازة الأمومة يمكن الاستفادة منها في فترات ما قبل الولادة وما بعد الولادة مع تسديد الأجر بشكل كامل في فترة إجازة الأمومة. ولكن، في الوقت الراهن، لا ينطبق هذا القانون على العاملات الأجنبية على الرغم من صياغة قانون عمل حالياً يخصّ العاملات الأجنبية في لبنان. وفي الواقع، وعلى الرغم من الجهود الرامية إلى تغيير هذه الأنظمة، لا يمكن للعاملة الأجنبية الحامل البقاء في لبنان. فقبل مجيء العاملة الأجنبية إلى لبنان، وعلى أثر وصولها، يُطلب منها الخضوع لفحص كشف الحمل. فإن تبين لدى وصولها إلى لبنان أنّها حامل، تقوم وكالة التوظيف بترحيلها على الفور. هذا ولا تغطّي بوليصة التأمين الصحي الخاصة بالعاملات الأجنبية رسوم الولادة كما ولا يذكر عقد العمل موضوع إجازة الأمومة.

س: ماذا يجري إن لم تتفق العاملة الأجنبية وربّة العمل؟



ج: على الرغم من آمال ربّة العمل لجهة بناء علاقة عمل جيدة مع العاملة الأجنبية، يمكن للخلافات أن تنشأ أحياناً نتيجة سوء الفهم أو التوقعات المختلفة أو الاختلافات على صعيد الثقافة أو حواجز اللغة. وفي حال نشوء أي خلاف من هذا النوع، من المهم أولاً محاولة حلّ المشكلة عن طريق الحوار. أما في حالات الخلاف الحاد، فيحقّ للعاملة ولربّة العمل اللجوء إلى وكالة التوظيف والمطالبة بتغيير الكفيل. فإن كان الخلاف قد نشأ خلال

الأشهر الثلاث الأولى من وصول العاملة الأجنبية إلى لبنان، تقوم وكالة التوظيف بتأمين عاملة أجنبية جديدة لربّة العمل. أمّا إذا كان الخلاف قد نشأ بعد مرور الأشهر الثلاث الأولى، فتفتح مديرية الأمن العام تحقيقاً وتؤمن للعاملة ربّة عمل جديدة والعكس صحيح. هذا وينصّ العقد المعياري الموحد على أنّه في حالات وقوع خلاف بين العاملة الأجنبية وربّة العمل، يمكن التقدم بشكوى أكان من قبل العاملة أو ربّة

العمل إلى وزارة العمل لفضّ الخلاف حبيّاً. وإذا فشلت المساعي الرامية إلى فضّ الخلاف حبيّاً، يحقّ للعاملة ولرّبة العمل اللجوء إلى المحاكم اللبنانية المختصة.

س: ما هي موجبات ربّة العمل تجاه العاملة لجهة توفير المبيت وغيره من الفوائد؟

ج: وفقاً للعقد المعياري الموحد يجب على ربّة العمل تأمين المستلزمات وتنفيذ شروط العمل اللائق إلى جانب توفير احتياجات العاملة بما في ذلك الطعام والملابس والمبيت بما يضمن كرامة العاملة ويحترم خصوصياتها. من جهتها يحقّ للعاملة الأجنبية بمكان نظيف وآمن وصحي للمبيت بالإضافة إلى توفير السرير والفرش لها والبطانية والشراشف والمناشف وسائر لوازم الحمام الضرورية. ويحقّ لها الحصول على ملابس تتلاءم والطقس إلى جانب كميات كافية من الطعام تتناسب واحتياجاتها الغذائية.

س: كيف يمكن للعاملة الأجنبية البقاء على تواصل مع عائلتها؟

ج: يحقّ للعاملة الأجنبية التحدث إلى أفراد عائلتها وأصدقائها وبعث الرسائل لهم. من جهته يتوجب على ربّة العمل السماح للعاملة بتلقّي الاتصالات الهاتفية والرسائل إلى جانب السماح لها بالاتصال بعائلتها وأصدقائها على أن تتحمل العاملة مسؤولية تسديد التكاليف بعد تقديم إثبات رسمي للنفقات. وتُعتبر ربّة العمل مسؤولة عن تسديد كلفة اتصال هاتفي واحد في الشهر لعائلتها. ويحقّ للعاملة أيضاً بقدر من الخصوصية بما في ذلك مكان آمن يمكن إقفاله للاحتفاظ بأغراضها.

س: ماذا إن كانت العاملة الأجنبية لا تجيد استخدام الأجهزة المنزلية؟

ج: من المحتمل أن تكون العاملة الأجنبية قادمة من خلفية لا تُستخدم فيها الأجهزة المنزلية الإلكترونية وبالتالي ألا تكون معتادة على قواعد السلامة الأساسية المرتبطة بمهامها. ومن الممكن أن تكون قد خضعت قبل مجيئها إلى لبنان لدورة تدريبية ولكنها قد تكون بحاجة إلى المزيد من التفسيرات والتدريب والممارسة. وعلى ربّة العمل تقديم تعليمات واضحة إلى العاملة حول كيفية استخدام الأجهزة والآلات المنزلية بشكل آمن. ويحقّ للعاملة أن ترفض تأدية الأعمال التي قد تشكل خطراً على حياتها أو صحتها.

س: في ظل أي ظروف يمكن لربّة العمل والعاملة الأجنبية إنهاء عقد العمل؟

ج: يحق لربّة العمل والعاملة الأجنبية إنهاء عقد العمل في أي وقت، أكان ذلك لفترة محدودة أو غير محدودة، من خلال منح الطرف الآخر إشعاراً قبل شهر واحد وتحديد أسباب إنهاء العقد. وفي حال كانت العاملة الأجنبية لا تجيد القراءة أو الكتابة يمكن إعطاء الإشعار شفهيّاً.

س: متى يحق لربّة العمل إنهاء العقد بشكل قانوني؟

ج: وفقاً للعقد المعياري الموحد، يحق لربّة العمل إنهاء عقد العمل:

- في حال ارتكاب العاملة غلطة متعمّدة أو الإهمال أو الاعتداء أو التهديد أو التسبب بأضرار في ممتلكات ربّة العمل أو أعضاء عائلتها.
 - في حال ارتكاب العاملة فعلاً يعاقب عليه القانون اللبناني بالتوافق مع حكم المحكمة.
- في هاتين الحالتين، يُطلب من العاملة مغادرة الأراضي اللبنانية وتسديد ثمن بطاقة العودة إلى بلدها الأم من مالها الخاص.

س: متى يحقّ للعاملة إنهاء عقد العمل بشكل قانوني؟

ج: يحقّ للعاملة إبطال مفعول العقد في الحالات التالية:

- إن كانت ربّة العمل لم تسدّد أجور العاملة لفترة ثلاثة أشهر متتالية.
 - إن كانت ربّة العمل أو أحد أعضاء عائلتها أو أحد المقيمين في المنزل يضرب العاملة أو يستغلّها أو يتحرّش بها جنسياً شرط أن يرفع الطبيب الشرعي تقريراً طبياً بأعمال العنف المرتكبة ضد العاملة، وتقدم الشرطة القضائية أو وزارة العمل نتائج التحقيقات.
 - إن كانت ربّة العمل تستخدم العاملة لأغراض تختلف عن تلك التي استُخدمت من أجلها من دون موافقتها.
- في هذه الحالات، تُرغم ربّة العمل على إعادة العاملة الى بلدها الأم وشراء تذكرة السفر لها.

س: ما سبب هروب العاملات الأجنيات؟

ج: من الشائع استخدام هذا المصطلح للإشارة إلى العاملة الأجنبية التي تغادر منزل مستخدمها. وتشمل الأسباب المعاملة السيئة وعدم تسديد الأجور والرغبة في اكتساب المزيد من المال من خلال العمل الحر وعدم حب العمل.



س: ماذا يعني الإساءة في العمل؟

ج: تقع الإساءة عندما تسيء ربّة العمل أو أحد من أفراد أسرتهامعاملة العاملة الأجنبية. ويجب الإبلاغ عن الإساءة في مهلة أقصاها 48 ساعة. ويمكن تلخيص مختلف أشكال الإساءة على الشكل التالي:

- **الإساءة الاقتصادية:** عندما تنتهك ربّة العمل أي من شروط عقد العمل وعندما لا تسدد أجور العاملة في الوقت المناسب أو تسدّد أجراً بسيطاً أو لا تسدد الأجور أبداً وعندما لا تحصل العاملة على الرعاية الصحية والمبيت المناسب والطعام وغيره.
- **الإساءة النفسية:** عندما تمنع ربّة العمل العاملة الأجنبية من التواصل مع عائلتها، وتحرمها من التنقل ومن الوقت الحر وتحفظ بجواز سفرها وأوراقها الشخصية وتحجزها في غرفة واحدة أو في المنزل رغماً عنها.
- **الإساءة الشفهية:** استخدام الكلمات المهينة والشتائم والإهانة والتقليل من الشأن والسخرية من عرق العاملة وديانتها وثيابها وكيفية تواصلها وأسلوبها الشخصي.
- **العنف الجسدي:** الضرب والقرص والركل والحرق... (وتمتد اللائحة إلى ما لا نهاية!)
- **الإساءة الجنسية:** عندما تُرغم العاملة على ممارسة الجنس ضدّ إرادتها أو عندما يتقرّب منها شخص لأغراض جنسية رغماً عنها.

س: ماذا تمّ تحقيقه حتى اليوم لتحسين وضع النساء المهاجرات العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان؟

ج: على الرغم من عدم تصديق لبنان على اتفاقية العام 1990 المتعلقة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم، إلّا أنّه صدّق على العديد من اتفاقيات حقوق الإنسان وعلى معايير العمل الدولية التي تشمل أحكاماً خاصة بالعمال المهاجرين بشكل عام وبالعاملات الأجنبيات بشكل خاص. وفي خريف العام 2005 طلب وزير العمل الدعم التقني من المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية لزيادة نسبة الوعي حول أعمال السياسة حول قضية العاملات الأجنبيات المهاجرات. وتشمل السياسات والتغيرات النظامية التي حقّقت تقدماً في هذا المجال ما يلي:

- إصدار وزارة العمل في بداية العام 2009 مرسوم مراقبة وتنظيم وكالات التوظيف الخاصة؛
- اعتماد عقد معياري موحد ووضعه موضع التنفيذ في مختلف أنحاء البلاد في بداية العام 2009 من خلال مرسوم وزاري صادر عن وزارة العمل؛
- صياغة ومناقشة مشروع قانون خاص بالعاملات الأجنبيات في لبنان من قبل الوزارات المعنية؛

- كما وتمّ حتى اليوم تطوير ونشر عدد كبير من المواد الإعلامية الهادفة إلى زيادة نسبة الوعي ومنها:
- كتيّب حول حقوق وواجبات النساء المهاجرات العاملات في الخدمة المنزلية في لبنان تمّت ترجمته إلى 9 لغات (الألمانية والعربية والإنكليزية والفرنسية والنيبالية والسنهالية والتغالوغية والتاميل والفيتنامية والبنغالية والبهاسا الإندونيسية والملغاشية). وسيتمّ توزيع هذا الكتيّب من خلال جلسات التوجيه المخصصة للعمال والتي سيديرها العمال الاجتماعيون ومتطوعون من مختلف المجتمعات؛
 - فيلم وثائقي ثاني متمّ لفيلم "خادمة في لبنان الجزء الأول" بعنوان "خادمة في لبنان الجزء الثاني: أصوات من المنزل"، يستهدف أرباب العمل ووسائل الإعلام والتلامذة وعامة الناس في لبنان.

س: كيف يمكن وصف وضع العاملات الأجنبيات اليوم؟

ج: وُضعت المراسيم الوزارية المذكورة أعلاه موضع التنفيذ منذ بداية العام 2009. وتحتاج هذه الجهود القانونية إلى المراقبة بغية التنفيذ الفعال. من جهتهم يحتاج مفتشو العمل التابعين لوزارة العمل إلى التدريب لتفتيش وكالات التوظيف الخاصة، فيما يحتاج العمال الاجتماعيون التابعين لوزارة الشؤون الاجتماعية إلى التدريب حول التوسط لدى أصحاب العمل والعاملات الأجنبيات. ويجب تطوير قواعد السلوك المخصصة لوكالات التوظيف الخاصة وصولاً إلى النقابة. وعلى الرغم من زيادة اهتمام وسائل الإعلام، لا بد من توفير المزيد من المعلومات المستندة على الحقوق ليتمكنّ عامة الشعب من الإطلاع عليها، إلى جانب إدارة النقاشات الوطنية على التلفزيون والإذاعة وفي المدارس والنوادي الثقافية. كما ويجب أن تُستكمل هذه الجهود بحملة وطنية لزيادة نسبة الوعي حول حقوق العاملات المهاجرات، على أن تُنشر المواد المعلوماتية المتوفرة بلغات عدة في الدول المرسلّة وفي لبنان وذلك عبر قنوات متعددة كالكنائس ومجموعات الصلاة ومحلات الإنترنت وعلى موقع الفيسبوك وضمن المجتمع.

س: كيف يمكننا المساهمة كأفراد؟

ج: يمكننا كأفراد أن نؤدي دور عوامل التغيير على صعيد حياتنا ومنازلنا وأماكن العمل، من خلال معاملة العاملات المنزليات باحترام وكرامة. ويمكننا الإطلاع على هذا الموضوع لمعرفة المزيد من المعلومات حوله ومشاركتها مع سائر أفراد عائلاتنا ومع أصدقائنا وزملائنا. كما ويمكننا كمواطنين فاعلين الطلب إلى ممثلينا المنتخبين وإلى المؤسسات الحكومية جعل قضية العاملات الأجنبيات أولويةً واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها. وهكذا ننجح في تحقيق التغييرات التي نرغب بها.

تمت صياغة هذه المسودة في 31 آب/أغسطس 2009