



منظمة العمل الدوليّة

المرأة المهاجرة في الدول العربيّة:

وضع العمّال المنزليين

إعداد

سيمل إسيم ومونيكا سميث

حزيران/يونيو ٢٠٠٥

المكتب الإقليمي للدول العربيّة، بيروت

تمهيد

يشكل العمال المنزليون وغالبيتهم من النساء، قسماً كبيراً من العمّال المهاجرين اليوم. وحيث أنّ هذا العمل جزء من الاتجاه العالمي نحو تأنيث العمالة الدولية، إلا أنه لا تزال الإحصائيات الوطنية وتشريعات العمل الوطنية تغفل شريحة واسعة من هذه الفئة. ومن غير الأكيد إن كانت مشاركة المرأة المتنامية في الهجرة الدولية توفر لها أجراً لائقاً، وظروف عمل جيدة، وتغطية الضمان الاجتماعي، وحماية العمل. بالتالي لا بدّ من إيلاء مزيد من الاهتمام لظروف العمل الخاصة بالعدد المتزايد من العاملات المهاجرات.

وبهدف تحديد أبرز المشاكل التي تعترض العاملات المنزليات المهاجرات ومدى استضعافهنّ، قامت منظمة العمل الدولية بتحليل الظروف الحالية في العديد من الدول. تكشف هذه الدراسات عن الممارسات والأنماط التي تشكل السبب الرئيس لاستضعاف العاملة المنزلية المهاجرة وتقتترح استراتيجيات بديلة فعّالة. كما يعرض هذا البحث استطلاعاً إقليمياً أجرته منظمة العمل الدولية ودراسة حالة لأربع دول عربيّة هي البحرين والكويت ولبنان والإمارات العربيّة المتحدة. وبُني البحث على سنوات طويلة من العمل المشترك (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤) بين الباحثين داخل هذه البلدان والمكتب الإقليمي للدول العربيّة وبرنامج الهجرة الدولي وبرنامج تعزيز النوع الاجتماعي في مقر منظمة العمل الدولية.

وقد بدأت هذه الدراسة بمبادرة من ماري قعوار التي قامت بمتابعة هذه الدراسة حتى إنجازها بمساعدة مارتى بيترز في المكتب الإقليمي للدول العربية. وقدمت كاثرين لوندويت من برنامج تعزيز النوع الاجتماعي الدعم للدراسة الخاصة بالإمارات العربية المتحدة، أما غلوريا مورينو - فونتس ومانولو ابيلا، فاثريا الأعمال بالدعم والتشجيع. وتجدر الإشارة إلى أنه تم تطوير هذه الدراسات وتحديث المعلومات المتوفرة بها قبل أن تنشر باللغة العربية وذلك بالطبع بتنسيق شامل مع الباحثين الأساسيين للدراسة.

إننا بنشرنا لهذه الدراسة نسعى إلى تعميق الوعي بالظروف التي تعيشها النساء المهاجرات العاملات كخدم بالمنازل في المنطقة، وذلك بهدف وضع الحلول للتحسين من ظروف وشروط عملهن وذلك عبر تطوير التشريعات وهيئات واليات الرقابة.

طالب الرفاعي

المدير الإقليمي

المكتب الإقليمي للدول العربيّة

منظمة العمل الدولية

٣٤	٣.٧. المستوى التعليمي
٣٥	٤.٧. الديانة
٣٥	٨. العلاقات بالأسرة المضيفة
٣٥	٨.١. الحاجات الأساسية: المسكن والمأكل
٣٦	٨.٢. سوء التواصل بين الثقافات
٣٦	٨.٣. الأصدقاء والزيارات
٣٦	٨.٤. التفاعل مع الإسلام
٣٧	٨.٥. تقييد الحرية الدينية
٣٧	٨.٦. استعمال الهاتف
٣٧	٨.٧. المعاملة السيئة
٣٨	٨.٨. ساعات العمل
٣٨	٨.٩. حجم العمل
٣٩	٩. طموحات العمال ومشاريعهم المستقبلية
٣٩	١٠. السفارات
٣٩	١٠.١. سفارة بنغلادش
٤٠	١٠.٢. سفارة الفلبين
٤١	١٠.٣. سفارة الهند
٤١	١١. الخلاصات والتوصيات
٤٣	المراجع

الفصل الثالث

العمال المنزليون المهاجرون في الكويت: النتائج المبينة على استطلاع ميداني وبحوث إضافية ٤٤

مكتب العمل الدولي

٤٤	١. العمالة الأجنبية في الكويت
٤٥	٢. سياسات الهجرة
٤٦	٣. المنهجية
٤٧	٤. عمال الخدمة المنزلية
٤٩	٥. أصحاب عمل الخدم الذين جرت مقابلتهم
٥٠	٦. استقدام وهجرة العمال المنزليين المهاجرين
٥٢	٧. استعراض ظروف العمل
٥٣	٨. الأجر والمنافع
٥٤	٩. سياسات العمل
٥٥	١٠. تنقل حركية العامل
٥٥	١١. العقود والكفالة وإجازات العمل
٥٦	١٢. معاملة أصحاب العمل والوكالات
٥٨	١٣. آليات الرجوع المتاحة للعمال
٥٩	١٤. الحوالات والنوايا المستقبلية
٦١	١٥. الاتفاقيات الدولية
٦١	١٦. ملخص وخلاصة استطلاع العام ٢٠٠١

٦٣	١٧. توصيات
٦٥	المراجع

٦٦ الفصل الرابع العاملة المنزلية المهاجرة في لبنان بقلم راي جريديني

٦٦	١. مقدمة
٦٦	١.١. العمالة الأجنبية في لبنان
٦٧	٢.١. عمال الخدمة المنزلية
٦٨	٣.١. عملية الاستقدام
٦٩	٤.١. فئات العمال المنزليين
٧٠	خلاصة

٧١	٢. استعراض ظروف العمل
٧١	١.٢. علاقات الاستخدام التعاقدية وغير التعاقدية
٧١	٢.٢. الأجر
٧٢	٣.٢. ساعات العمل
٧٢	٤.٢. أوقات الراحة أو الفراغ
٧٣	٥.٢. الأعمال المنجزة
٧٣	٦.٢. معاملة أصحاب العمل والوكالات
٧٤	٧.٢. حرية التنقل
٧٤	خلاصة

٧٥	٣. آليات الرجوع المتاحة للعمال
٧٥	١.٣. المنظمات غير الحكومية
٧٧	٢.٣. السفارات
٧٩	خلاصة

٧٩	٤. الإصلاحات والتدابير الحكومية الأخيرة والاتفاقيات الدولية
٧٩	١.٤. الإصلاحات والتدابير الحكومية
٨٠	٢.٤. الاتفاقيات الدولية
٨٢	٥. الخلاصات والتوصيات
٨٢	١.٥. تدابير في المحاكم
٨٣	٢.٥. الاستثمار في إجازات العمل
٨٤	٣.٥. الوكالات
٨٤	٤.٥. العقود
٨٥	٥.٥. مكتب شؤون المهاجرين
٨٥	٦.٥. أفضل سياسات الشركات
٨٦	المراجع

٨٩	الفصل الخامس	العاملة المنزلية المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة
		بقلم ريم صبان
٨٩	١. مقدمة	
٨٩	٢. المنهجية	
٩٠	٣. استعراض الإطار الاقتصادي الاجتماعي	
٩٠	٣. ١. الإمارات العربية المتحدة: دولة مبنية على النفط	
٩٠	٣. ٢. المرأة في القوى العاملة للإمارات العربية المتحدة	
٩١	٣. ٣. إشكالية السكان والشؤون الأمنية	
٩١	٤. الاتجاهات العامة للهجرة بغرض الاستخدام في الإمارات العربية المتحدة	
٩٥	٤. ١. النظرة الاجتماعية إلى العاملة المنزلية الأجنبية	
٩٥	٤. ٢. الاتجار	
٩٦	٥. وضع العاملة المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة	
٩٦	٥. ١. ظروف عامة	
٩٧	٥. ٢. العمل الميداني	
٩٨	٥. ٣. التكيف مع الإمارات العربية المتحدة	
٩٨	٥. ٤. ظروف العمل	
١٠٠	٥. ٥. المنافع والمخاطر	
١٠٢	٥. ٦. وكالات الاستخدام	
١٠٣	٦. الإطار البنيوي والتشريعي لوجود العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة	
١٠٣	٦. ١. مفهوم العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة	
١٠٥	٦. ٢. الاتفاقيات المصادق عليها والاتفاقيات الثنائية بشأن العمال المهاجرين	
١٠٥	٦. ٣. التطبيق والإنفاذ	
١٠٥	٧. المبادرات الخاصة لحماية العاملة المنزلية وإنفاذ حقها	
١٠٥	٧. ١. خدمات المساعدة والدعم	
١٠٧	٨. الإطار المؤسسي	
١٠٧	٨. ١. هيئات مختصة في تعزيز السياسات والتشريعات وتطبيقها والإشراف عليها	
١٠٧	٨. ٢. جهود التنسيق الوطنية والدولية	
١٠٧	٨. ٣. المساعدة والخدمات	
١٠٧	٩. الخلاصة والتوصيات	
١١٠	المراجع	

الفصل الأول

حماية العاملة المهاجرة في الدول الأعضاء بجامعة الدول العربية

غلوريا مورينو - فونتس شامارتين^١

١- مقدمة

من المعترف به أن الهجرة تأتي بالمنفعة للدول المرسل والمرسلة والمستقبل للعمال في آن. فالهجرة تخفف من وطأة البطالة في دول المنشأ وتوفر عمالاً منتجاً ودخلاً حيويًا لملايين النساء والرجال. وفي الوقت نفسه، تحمل حوالات المهاجرين أثراً في غاية الإيجابية على اقتصاديات البلد الأم حيث تمثل خير مصدر للتمويل الخارجي بالنسبة للعديد من الدول النامية. وفي الدول المستوردة، عادةً ما يتولى العمال المهاجرون وظائف لا تستقطب العمال الوطنيين، علماً أنها مطلوبة في سوق العمل. كما تنطوي الهجرة على جانب تمكيني لجهة تنامي احترام الذات وتزايد الاستقلالية الاقتصادية للعمال المهاجرين. ولكن الهجرة فتحت المجال أيضاً أمام وكالات الاستخدام وأصحاب العمل العدومي الضمير وغيرهم ممن يقدم على ممارسات تُعتبر استغلالية بحسب المعايير الدولية.

بشكل عام، يتضح أن التجاوزات والاستغلال المهني في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال، ممارسات مؤقتة وأكثر علنية بما أن الرجال يعملون عادةً ضمن مجموعات في ميادين البناء والزراعة. ولكن التجاوزات والاستغلال بحق العاملة المهاجرة ليست علنية بالدرجة عينها بما أنه يرجح أن تقع في مرحلة مبكرة من عملية الهجرة أو في ظروف أكثر تعقيداً. وقد تتضمن هذه التجاوزات مطالبة الوكالات برسوم أعلى والتعرض بنسبة أكبر للسرقة ولمختلف أشكال الانتهاكات الجسدية والمعنوية والنفسية (عقوبات، تهريب، سخرية، إذلال) والتحرش الجنسي.

وبما أن العاملات المهاجرات غالباً ما يعملن في بيئة فردية غير منظمة (مثل الخدمة المنزلية)، نادراً ما تتيسر البيانات بشأن العاملة المهاجرة في وظائف غير مرئية مثل الخدمة المنزلية. ورغم التحديات على مستوى البيانات، إلا إن عدد المهاجرات إلى دول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية الأخرى العضو بجامعة الدول العربية يتزايد في السنوات المنصرمة. فشكّلت المهاجرة في دول مجلس التعاون الخليجي، مثلاً، حوالي ٣٠٪ من مجموع اليد العاملة الوافدة عام ٢٠٠٠ مقارنةً بـ ٨٪ في أوائل الثمانينات.

ولقد تمحورت أهداف منظمة العمل الدولية من أجل حماية العامل والعاملة المهاجرين حول مساعدة الدول على إعداد السياسات وسنّ التشريعات والتدابير الإدارية والبنى والممارسات وتعزيزها توجهاً لإدارة هجرة العمل إدارة فعالة. وسعيًا نحو هذا الهدف، تستثمر منظمة العمل الدولية في تحسين قاعدة البيانات بشأن ظروف عمل العمال المهاجرين وممارسات الجلب والاستخدام.

٢- صلاحيات منظمة العمل الدولية وبنيتها

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات منظمة الأمم المتحدة المتخصصة في شؤون العمل. فمنذ نشأتها عام ١٩١٩، تصدرت الحوار القائم بين حقّ أية دولة في حماية مصالح سوق العمل المحلي وحقوق الإنسان الأساسية بالعمال المهاجرين. وحاولت منظمة العمل الدولية أن توجد توازناً بين المصالح المتضاربة في دول المنشأ والمقصد عبر اعتماد معايير العمل الدولية

(١) تعمل معدة الدراسة في قسم الهجرة في منظمة العمل الدولية في جنيف

والبحث وتعزيز سياسات فعالة وعادلة.

وينصّ دستور منظمة العمل الدوليّة على ضرورة حماية «مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم». وفي العام ١٩١٩، في الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، أوجدت توصية المساواة في المعاملة هدفين لمنظمة العمل الدولية بشأن حماية حقوق العمل الخاصة بالعمال المهاجرين، وتحديدًا تساوي المعاملة بين المواطنين والعمال المهاجرين، وتنسيق سياسات الهجرة بين الدول وبين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال داخل هذه الدول.

وعاد الإعلان الخاص بأهداف منظمة العمل الدولية المعتمد في العام ١٩٤٤، والمعروف بـ «إعلان فيلادلفيا»، ليؤكد على ضرورة حماية العمال المستخدمين في بلد غير بلدهم. وأشار الإعلان إلى ضرورة إيلاء اهتمام خاص للمشاكل التي تعترض العمال المهاجرين.

أما إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمد في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٩٨ فأعاد التأكيد على ضرورة إيلاء المنظمة اهتماماً خاصاً بشؤون العمال المهاجرين وتعبئة الجهود الدولية والإقليمية والوطنية الرامية إلى معالجة مشاكلهم وتعزيز سياسات فعالة.

١.٢. هيكليّة منظمة العمل الدوليّة الثلاثية الفريدة

تعتبر منظمة العمل الدوليّة المنظمة العالميّة الوحيدة التي يتولى فيها ممثلون عن أصحاب العمل والعمال إعداد السياسات والبرامج بالتساوي مع مسؤولين حكوميين ينتمون عادةً إلى وزارات العمل. فتوفر المنظمة إطار عمل ثلاثي فريد من نوعه لتطوير سياسات الهجرة وتطبيقها، مما يتيح مجال التعاون بين الهيئات المكونة الثلاث في العمل الذي تؤديه المنظمة.

فمن خلال بنيتها الثلاثية، تعزز منظمة العمل الدوليّة الحوار الاجتماعي لجهة صياغة السياسات الوطنية حول حماية العمال الوطنيين والأجانب وربما تطبيقها، خاصة في ما يتعلق بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية. وتشكل منظمة العمل الدولية منتدى يتحاور فيه ١٧٤ عضواً حول تجاربهم وسياساتهم الوطنية فيقارنوها بحريّة وانفتاح كاملين.

٢.٢. منظمة العمل الدوليّة: مؤسسة مبنية على المعايير

أعدت منظمة العمل الدوليّة مجموعة معايير دوليّة^٢ تغطي مختلف نواحي العمل الذي يؤديه العمال الوطنيين وغير الوطنيين على السواء. وتتخذ هذه المعايير شكل اتفاقيات وتوصيات عمل دولية. كما تغطي طائفة من اتفاقيات منظمة العمل الدوليّة التي تنطبق على العمال كافة شؤون العمال المهاجرين. وتُعدّ اتفاقيتان على وجه الخصوص وهما اتفاقية العمال المهاجرين للعام ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين للعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) بشؤون العمال المهاجرين.

توفر اتفاقية العمال المهاجرين للعام ١٩٤٩ (رقم ٩٧) قاعدةً لتساوي المعاملة بين العمال الوطنيين والمهاجرين في ظروف عاديّة وفي ميادين مثل معاملات التوظيف وظروف العمل والمعيشة والنفاد إلى القضاء والضرائب والضمان الاجتماعي. كما تحدد ظروفًا تعاقدية وحقوق العمال في التدريب المهني وفرص الارتقاء بوضعهم. كما تُعنى الاتفاقية بالأحكام المتعلقة بلمّ شمل الأسر وسبل الاستئناف في حال التوقف غير المبرر لعلاقة العمل أو الطرد ناهيك عن تدابير أخرى لتنظيم عملية الهجرة برمتها. وقد صادقت اثنان وأربعون دولة على هذه الاتفاقية بمن فيها الجزائر.

(٢) تعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدوليّة معاهدات دوليّة تُرفع إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدوليّة للمصادقة عليها. تشكل التوصيات صكوكاً غير ملزمة غالباً ما تنطرق إلى نفس مواضيع الاتفاقيات، وتعدّ توجيهات خاصة بالسياسات والتدابير الوطنية. ويرمي كل منهما إلى التأثير بشكل ملموس في ظروف وممارسات العمل في كلّ دولة من دول العالم. فتؤدي معايير العمل الدوليّة دوراً بارزاً في صياغة التشريعات الوطنية حتى في تلك الدول التي لم تصادق على اتفاقية معينة. وتستعمل أحكام المعايير كتعاقد تبنى عليها القوانين الوطنية. بالتالي تحمل اتفاقيات العمل الدوليّة أثراً يتخطى بمكان الموجبات القانونية المترتبة عنها. يخضع تطبيق معايير العمل الدوليّة لإشراف منظمة العمل الدوليّة الدائم. فكلّ دولة عضو ملزمة برفع تقرير دوري بشأن التدابير المتخذة لتطبيق كلّ اتفاقية صادقت عليها، في القانون والممارسة. وفي الوقت نفسه، يتوجّب عليها أن ترفع نسخاً إلى منظمات أصحاب العمل والعمال التي تتمتع بدورها بالحق في رفع المعلومات. تخضع تقارير الحكومة أولاً لفحص لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات التي تضمّ عشرين شخصيّة

أعدت اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) للعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) في زمن تنامي فيه القلق حيال عدد المهاجرين في ظروف غير نظامية. فقامت بتحديد الشروط الضرورية لضمان احترام حقوق المهاجرين في ظروف غير نظامية، واقترحت وسائل لوضع حدٍّ للاتجار غير المشروع ولحظت عقوبات لهؤلاء الذين يوظفون المهاجرين في ظروف غير نظامية.

وتوفّر هاتان الاتفاقيتان الدوليتان الصادرتان عن منظمة العمل الدولية تغطيةً شاملةً للعامل المهاجر قبل مغادرته البلاد وخلال الرحلة وفي بلد الاستخدام، خلال العمل وإبان عودته إلى دياره. تنصّ اتفاقيات منظمة العمل الدولية على ضرورة أن يصبح التوظيف حراً وحقّ المهاجرين في إبرام عقد استخدام مكتوب قبل المغادرة وتساوي المعاملة مع الوطنيين والحماية من التمييز خلال فترات الركود وضمان الحق في تشكيل نقابات عمالية والانضمام إليها بينما يتوجب على الدول أن تسهل إعادة اتحاد الأسرة ويحق للمهاجرين استئناف أي قرار يقضي بإنهاء استخدامهم.

ويلحظ هذان السكان واجب الدول في تعزيز ممارسات الجلب العادلة والمشاورات الشفافة مع شركائها الاجتماعيين والتأكيد على مبدأ عدم التمييز وتطبيق مبدأ المعاملة المتساوية بين العمال الوطنيين والمهاجرين في ظروف نظامية خاصةً لجهة الضمان الاجتماعي وظروف العمل والأجر وعضوية النقابات العمالية. كما تلحظ التوصيات التابعة لها توجيهات سياسية أساسية بما فيها نموذج عن الاتفاقات الثنائية حول الهجرة. كما تجدر الإشارة إلى اتفاقيتين تعنيان بالضمان الاجتماعي وتؤثران بشكل كبير على حقوق العمال المهاجرين وهما: اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي) للعام ١٩٦٢ (رقم ١١٨) واتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي للعام ١٩٨٢ (رقم ١٥٧).

٣.٢. مؤتمر العمل الدولي ٢٠٠٤

عقدت منظمة العمل الدولية نقاشاً عاماً خلال مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٤، بشأن العمال المهاجرين في العالم بهدف مراجعة مجموعة مقاربات وحلول وصكوك ترمي إلى تحسين حماية العمال المهاجرين. وتمحور النقاش في العام ٢٠٠٤ حول مواضيع ثلاثة: (١) هجرة العمالة الدولية في زمن العولمة، (٢) السياسات والبنى الرامية إلى تنظيم الهجرة لأغراض الاستخدام و (٣) تحسين حماية العمال المهاجرين. وأفاد هذا النقاش من مساهمة كل منطقة حول الظرف الراهن والمشاكل والردود المحتملة. وأغنى وزراء العمل والشركاء الاجتماعيون من دول جامعة الدول العربية النقاش العام بتجاربههم.

٣. هجرة العاملات إلى الدول الأعضاء بجامعة الدول العربية

٣.١. المخزون والتدفقات

تفيد البيانات حول عدد العاملات الوافدات الصادر عن قسم الأمم المتحدة للسكان والمنبثقة بشكل أساسي عن مسح السكان (التي تغطي المهاجرين الموثقين وغير الموثقين على حدٍ سواء)، عن تنامي أعداد العاملات المهاجرات بسرعة في دول مثل البحرين وعمان والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة بين العامين ١٩٦٥ و ٢٠٠٠. وارتفعت النسب بشكل ملحوظ في دول أخرى مستقبلية للعمالة مثل لبنان واليمن (الجدول ١).

مستقلة بارزة في المجالين القانوني والاجتماعي، وهي شخصيات مستقلة تماماً عن الحكومات جرى تعيينها بصفتها الشخصية. فترفع اللجنة تقريراً سنوياً إلى مؤتمر العمل الدولي حيث تنتظر فيه عن كثب لجنة ثلاثية تتألف من أعضاء من الحكومة وأصحاب العمل والعمال. بموازاة هذه الآليات الإشرافية المنتظمة، يجوز لمنظمات أصحاب العمل والعمال أن تتخذ إجراءات قانونية تعرف بالشكوى ضد بلد عضو لعدم امتثاله للاتفاقية التي صادق عليها. وإذا اعتبر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الشكوى مقبولة، عين لجنة ثلاثية للنظر في المسألة. ترفع هذه اللجنة تقريراً حول خلاصاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة. كما يجوز لأي بلد عضو أن يرفع شكوى لدى مكتب العمل الدولي بحق أي دولة عضو أخرى لم تحرص باعتباره على حسن تطبيق الاتفاقية التي صادق عليها كلاهما. يُتاح أمام مجلس الإدارة خيار تعيين لجنة تحقيق للنظر في المسألة ورفع تقرير بهذا الشأن. كما يجوز أن يتخذ هذا التدبير بمبادرة من مجلس الإدارة نفسه أو إثر احتجاج صادر عن أحد المندوبين لدى مؤتمر العمل الدولي. تعدّ لجنة التحقيق التوصيات بشأن التدابير الواجب اتخاذها إذا اقتضى الأمر. وإذا لم توافق الحكومات على هذه التوصيات، بوسعها أن تحيل النزاع أمام محكمة العدل الدولية.

الجدول ١. اتجاهات أعداد المهاجرين الإجمالي بحسب الجنس، ١٩٦٥ - ١٩٩٠

نوع البيانات	تقديرات عدد المهاجرات الوافدات				النساء المهاجرات كنسبة إلى مجموع المهاجرين الوافدين			
	١٩٦٥	١٩٧٥	١٩٩٠	٢٠٠٠	١٩٦٥	١٩٧٥	١٩٩٠	٢٠٠٠
شمال افريقيا وغرب آسيا	٢,٥٧٦,١٦٤	٣,١٧٨,٧٩٠			٤٥,٢	٤٢,٦		
ST								
الجزائر	٨٩,٠٩٦	١١٠,٤٠٤	١٢٣,٧٢١	١١٢,٧٢١	٤٨,١	٥٠,٢	٤٥,٢	٤٥,٢
NR								
البحرين	١١,٢٤٧	١٥,٨٠٧	٤٩,٣٤٩	٨٥,٣٩٨	٢٩,٦	٢٧,٨	٢٨,٥	٣٣,٦
N								
مصر	٩٨,٢٧٣	٩٢,٧٥٥	٨٢,٦٥٨	٧٩,٢٣٠	٤٧,٧	٤٧,٥	٤٧,١	٤٦,٨
ER								
العراق	٨,٢١٥	٤٠,٢٨٩	٢٧,٨٨٧	٤٥,٧٥٦	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٣,٣	٣١,١
E								
الأردن	٣٧٠,١١٣	٣٤٨,٧٣٢	٣٨٤,٦١٥	٦٥٥,٨٥٢	٥٢,٨	٥١,٩	٣٣,٥	٣٣,٧
NR								
الكويت	٧٠,٦٥٠	١٩٢,٨٧٠	٦٠٩,١٧٥	٣٤٢,٩٥٠	٢٩,٥	٣٧,٥	٣٩,٠	٣١,٠
N								
لبنان	٤٧,٩٢٣	٥٨,٧٤٤	٣٠٦,٢٢٢	٣٦٤,٥٤٣	٢٨,٢	٢٨,٢	٥٧,٥	٥٧,٥
ER								
ليبيا	٣١,٠٢٦	٧٠,٧٥٣	١٦٢,٤٠٦	٢٠٢,٢٨٦	٤٥,٣	٣٠,٢	٣٥,٥	٣٥,٥
N								
المغرب	١٢١,٤٩٩	٤٧,٧٥٩	٢٠,٩٣٩	١٣,٠٠١	٥١,٦	٥١,٣	٥٠,٧	٥٠,٧
NR								
عمان	١٤,٧٧٠	٣٦,٧٤٠	٩٤,١٦٧	١٤٢,٦٩٧	٢٩,٥	٢٧,٨	٢٠,٩	٢٠,٩
E								
قطر	٩,٠٢٧	٢٥,٠١٦	٨٩,٠٩١	١٠٥,٥٩٦	٢٥,٨	٢٥,٨	٢٥,٨	٢٥,٨
N								
المملكة العربية السعودية	١٠١,٦٢١	٢٧٠,٣٥٦	١,٢٦٧,٣١٠	١,٧٧٠,٨٠٣	٣٣,٢	٣٣,٢	٣٠,٠	٣٣,٧
N								
السودان	١١٤,٤٣٢	١٤٩,٧٢٩	٥٩٩,٤٨١	٣٥٨,١٤٢	٤٨,٣	٥٠,٥	٤٧,٥	٤٥,٩
BR								
سوريا	١٤٩,٤٥٥	٢٠٧,٣٢٥	٣٤٦,٠٨٤	٤٤٠,٨٤٤	٤٧,٠	٤٧,٠	٤٨,٧	٤٨,٨
NR								
تونس	١٤٩,٤٥٥	٢٠٧,٣٢٥	٣٤٦,٠٨٤	٤٤٠,٨٤٤	٤٧,٠	٤٧,٠	٤٨,٧	٤٨,٨
NR								
تركيا	٤٣٥,٩٧٥	٤٢٧,٣١١	٥٨١,٠٤٠	٧٨٣,١٢١	٤٨,١	٤٨,٥	٥٠,٥	٥٢,١
BR								
الإمارات العربية المتحدة	١٧,١٤٤	٦٥,٥٦٨	٤٤٢,٦٦٤	٥٣٨,٩٩٥	١٤,٧	٢٠,٤	٢٨,٥	٢٨,٠
N								
الصحراء الغربية	٥٦٢	٩٥١	٣٩,٤٧٥	٤٨,٣٦٤	٤٨,٢	٥٠,٤	٤٤,٩	٤٢,٨
E								
اليمن	٥,١٦٩	٨,٩٨١	٣٤,٠٨٧	٧٨,٩٠٨	١٠,٣	١٤,٠	٣١,٨	٣١,٨
ER								

Source: United Nations Population Division, Department of Economic and Social Information and Policy Analysis, "Trends in Total Migrant Stock by Sex", 2003.

تفيد سائر البيانات حول العدد المنبثقة عن مصادر إحصائية وطنية ترقى إلى أوائل القرن الحادي والعشرين في دول المقصد بأن نسبة العاملات من مجموع اليد العاملة الأجنبية ارتفع بمقدار ضعفين أو ثلاثة أضعاف في دول مجلس التعاون الخليجي مقارنةً بأواسط السبعينات وأوائل الثمانينات. فتسجل دول المجلس المخزون الأكبر من المهاجرات (الوافدات بمعظمهن من دول جنوب وجنوب شرق آسيا وإنما أيضاً من مصر والسلطة الفلسطينية واليمن وإثيوبيا وإريتريا والسودان). وكان ارتفاع هؤلاء ملحوظاً في المملكة العربية السعودية وفي الإمارات العربية المتحدة حيث تضاعف مخزون المهاجرات ليلبغ خمسة إلى سبعة أضعاف النسب المسجلة في أواسط السبعينات وأوائل الثمانينات (الجدول ٢).

الجدول ٢. مقارنة لبيانات الأعداد في الثمانينات والتسعينات وآخر البيانات المتوفرة حول نسبة النساء من القوى العاملة الأجنبية في مجلس التعاون الخليجي

القوى العاملة الأجنبية	القوى العاملة الأجنبية			% من أصل ١٠٠٠	الرجال	النساء	% من القوى العاملة الإجمالية (١٩٩٥-١٩٩٧)
بحرين (١٩٨١)	٨١	٩١،٢	٨،٨	بحرين (٢٠٠١)	١٨١	٨١،١	١٨،٩
كويت (١٩٨٠)	٥٤٦	٨٧،٢	١٢،٨	كويت (٢٠٠٠)	٩٨١	٧٩،٤	٢٠،٦
عُمان (١٩٩٣)	٤٣٢	٨٩،٦	١٠،٤	عُمان (٢٠٠١)	٥٣٠	٦٥،٥	٣٤،٥
قطر (١٩٨٦)	١٧٩	٩٠،٨	٩،٢	قطر (٢٠٠٠)	٣٠٠	٧٤،٣	٢٥،٧
المملكة العربية السعودية (١٩٧٤)	٣٩١	٩٠،٨	٥،١	المملكة العربية السعودية (٢٠٠٠)	٣،٠٠٠	٦٣،٨	٣٦،٢
الإمارات العربية المتحدة (١٩٨٠)	٥٠٥	٩٤،٨	٥،٢	الإمارات العربية المتحدة (٢٠٠٠)	١،٣٠٠	٦٦،٨	٣٣،٢
النسبة المتوسطة	٩١،٤	٨،٦		النسبة المتوسطة	٧١،٨	٢٨،٢	٧٤،٥
المجموع	٢،٠٥٣			المجموع	٦،١١١		

المرجع: مكتب العمل الدولي، قاعدة بيانات هجرة العمل الدولية: البحرين - قسم البحرين السكاني والسكني (وزارة الأشغال): الكويت - خلاصة إحصائية سنوية (وزارة التخطيط ومكتب الإحصاء المركزي): عُمان - قسم عام حول السكان والمسكن والمؤسسات (وزارة تقديرات التنمية): قطر - خلاصة إحصائية سنوية (منظمة الإحصاءات المركزية): المملكة العربية السعودية ؟ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: الإمارات العربية المتحدة - قسم سكاني وخلاصة إحصائية سنوية، وزارة التخطيط.

تفيد البيانات حول الأعداد من دول المصدر على غرار اندونيسيا وسريلانكا والفلبين بأن هذه الدول كانت ترسل أعداداً كبيرة من العاملات المهاجرات تفوق نسبة العمال المهاجرين إلى دول جامعة الدول العربية. فتشكل نسبة العاملات الإندونيسيات بين العامين ١٩٩٧ - ١٩٩٨ أكثر من ٩٠٪ من مجموع العمال الإندونيسيين في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. وبحلول العام ٢٠٠١، شكلت المرأة غالبية العمال السريلا نكيين في الأردن والكويت ولبنان بنسبة تتراوح بين ٨٥ و ٩٤ ٪. ويُسجل ميل مشابه في الفلبين، إذ تألف ٧٠ إلى ٨٠ ٪ من مجموع مخزون العمال الفلبيني في قطر والكويت ولبنان من النساء بحلول العام ٢٠٠١ (الجدول ٣).

الجدول ٣. تقديرات مخزون العمال في بلدان جامعة الدول العربية، بحسب الجنس ودول مختارة

	إندونيسيا (١٩٩٨ - ١٩٩٧)	%	الفلبينيين (٢٠٠١)	%	سريلانكا (٢٠٠١)	%	إندونيسيا (١٩٩٨ - ١٩٩٧)	%	
المملكة العربية السعودية	١٦٣٤	٧٣,٤	١٩٦,٠٠٠	٤٣,٠	١٣٨,٧٠٠	٧,٦	٢٤,٤٠٦	٢٩٥,٠٣٨	ذكور
	١٩١	٢٦,٦	٧١,٠٠٠	٥٧,٠	١٨٣,٨٠٠	٩٢,٤			إناث
الإمارات العربية المتحدة	٨٥٤	٥٥,٨	٢٤,٠٠٠	٢٧,٦	٣٦,٠٠٠	٣,٢	٦٢٦	١٩,٠٤٤	ذكور
	٨٣	٤٤,٢	١٩,٠٠٠	٧٢,٤	٩٤,٥٠٠	٩٧,٠			إناث
الكويت	٨٤٥	٢٥,٠	٨,٠٠٠	١٤,٨	٢٤,٠٠٠				ذكور
	٦٩	٧٥,٠	٢٤,٠٠٠	٨٥,٢	١٣٧,٧٠٠				إناث
عُمان	٣٦٦			٢١,١	٧,٦٠٠				ذكور
	٢٨		٣,٠٠٠	٧٨,٩	٢٨,٤٠٠				إناث
الأردن				١٢,٥	٥,٠٠٠				ذكور
			١,٠٠٠	٨٧,٥	٣٥,٠٠٠				إناث
قطر	١٢٠١	٢٨,٦	٢,٠٠٠	٨١,٠	٤٧,٠٠٠				ذكور
	٢٣	٧١,٤	٥,٠٠٠	١٩,٠	١١,٠٠٠				إناث
بحرين	١١٨	٤٠,٠	٢,٠٠٠	٢٢,٢	٦,٠٠٠				ذكور
	١١٤	٦٠,٠	٣,٠٠٠	٧٧,٨	٢١,٠٠٠				إناث
لبنان		٢٠,٠	١,٠٠٠	٦,٣	٥,٠٠٠				ذكور
		٨٠,٠	٤,٠٠٠	٩٣,٨	٧٥,٠٠٠				إناث
سلطنة بروني	١٩٧٩٩	٥٤,٤	٦,٠٠٠			١٧,٩	١١٣٤		ذكور
	٩١٥	٤٥,٥	٥,٠٠٠			٨٢,١	٥٢٠٥		إناث
المجموع الجزئي	٢٤,٨١٧	٦٣,٩	٢٣٩,٠٠٠	٣١,٥	٢٦٩,٣٠٠	٧,٦	٢٦,١٦٦	٣١٩,٢٨٧	ذكور
	١,٤٢٣	٣٦,١	١٣٥,٠٠٠	٦٨,٥	٥٨٦,٤٠٠	٩٢,٤			إناث
المجموع	٢٦,٢٤٠	١٠٠	٣٧٤,٠٠٠	١٠٠	٨٥٥,٧٠٠	١٠٠	٣٤٥,٤٥٣		ذكور + إناث

المرجع: الإدارة الفلبينية للاستخدام في الخارج، استطلاع العام ٢٠٠٠ بشأن الفلبينيين المقيمين في الخارج (SOF)؛ مكتب الإدارة التايلندية للاستخدام في الخارج، وزارة العمل، مركز سكالابريني للهجرة، أطلس الهجرة الآسيوية ٢٠٠٠: مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج، مكتب سريلانكا الإحصائي.

لا تتوفر البيانات بشأن تدفق العمالة الخارجية من دول المنشأ إلا لدول ثلاث من جنوب شرق آسيا (إندونيسيا والفلبين وتايلاند) وبلدين اثنين من جنوب آسيا (هما بنغلادش وسريلانكا). تشير هذه البيانات إلى أن سريلانكا أفادت بأن المهاجرات يمثلن ٣٣٪ من مجموع المغادرين السنوي في العام ١٩٨٦، بينما استحوذت المهاجرة السريلانكية على ٦٥٪ من الهجرة الإجمالية بحلول العام ٢٠٠١. وبين العامين ١٩٩٩ و٢٠٠٠، انخفض دفع المهاجرين السريلانكيين باتجاه المملكة العربية السعودية بقدر ٦٠٨٢ عاملاً بينما ارتفع عدد المهاجرات خلال الفترة عينها بنسبة ٤٨٥٥ شخصاً. كما يتألف المهاجرين من إندونيسيا والفلبين بشكل أساسي من النساء: ٦٦٪ و ٧٠٪ تبعاً (الجدول ٤).

الجدول ٤. مقارنة لبيانات المهاجرين من أجل الاستخدام في الخارج بحسب الجنس، في الثمانينات ووفق آخر البيانات المتوفرة

المجموع	ذكور (%)	إناث (%)	المجموع	ذكور (%)	إناث (%)
بنغلاديش (١٩٩٣)	٣,٤١٢	٩٨٪	٢٪	بنغلاديش (٢٠٠٠)	٢٢٢,٧٤٦
إندونيسيا (١٩٨٣)	١٢,٠١٨	٥٢٪	٤٨٪	إندونيسيا (١٩٩٧)	٥٠٢,٧٣٩
الفلبين (١٩٨٠)	٣٨,٦٢٨	٨٢٪	١٨٪	الفلبين (٢٠٠٠)	٢٥٣,٠٣٠
سريلانكا (١٩٨٦)	٥,١٥٠	٦٧٪	٣٣٪	سريلانكا (٢٠٠١)	١٨٣,٨٨٨
تايلاند (١٩٨٦)	٧,١٤٩	٩٤٪	٦٪	تايلاند (١٩٩٦)	١٨٥,٤٠١

المرجع: الإدارة الفلبينية للاستخدام في الخارج؛ صحيفة هجرة آسيا والمحيط الهادئ، المجلد ٤، رقم ٤، ١٩٩٥؛ مكتب الإدارة التايلندية للاستخدام في الخارج، وزارة العمل، مركز سكالابريني، مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج.

٢.٣. الحوالات

تعتبر حوالات العمال المهاجرين المقيمين في بلدان جامعة الدول العربية مصدراً حيوياً للدخل القومي بالنسبة إلى عدد كبير من الدول المصدرة للعمالة الواقعة جنوب وجنوب شرق آسيا. تفيد بيانات البنك الدولي بأن الحوالات التي تلقتها الفلبين تمثل ما يزيد على ٦ مليارات دولار أمريكي عام ٢٠٠٠، بينما بلغت الحوالات إلى بنغلادش حوالي مليار دولار أمريكي في العام نفسه تليه إندونيسيا وسريلانكا حيث بلغت الحوالات ما يعادل ١,١ مليار دولار أمريكي تقريباً (الجدول ٥).

الجدول ٥. الإيرادات من حوالات العمال (مليون دولار أمريكي بقيمته الحالية)

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٥	
١٨٨٥	١٩٤٩	١١٩٨	بنغلاديش
١٣١٣	١١٩٠	٦٥١	إندونيسيا
	١٨٣	١٠١	نيبال
	٦٠٥٠	٣٨٦٨	الفلبين
١١٧١	١١٤٢	٧٩٠	سريلانكا

المراجع: قاعدة بيانات مؤشرات التنمية في البنك الدولي

ورغم أن البيانات الموزعة بحسب دول المقصد لم تكن متوفرة سوى من بنغلادش والفلبين، أتت معظم الحوالات إلى بنغلادش من بلدان جامعة الدول العربية وخاصة من دول مجلس التعاون الخليجي. ولم تتعد نسبة الحوالات من دول غير دول مجلس التعاون الخليجي نسبة ٤,١٥٪ (الجدول ٦).

الجدول ٦. بنغلادش، الحوالات بحسب البلدان، ١٩٩٩

الدول العربية	مليون دولار أمريكي بقيمته الحالية	%
المملكة العربية السعودية	٧٩٢	٤٩,٣
الكويت	٢٤٢	١٥,١
الإمارات العربية المتحدة	١٢٥	٧,٧
عمان	٩٤	٥,٩
قطر	٦٥	٤,٠
البحرين	٤١	٢,٦
بلدان أخرى	٢٤٨	١٥,٤
المجموع	١٦٠٧	١٠٠

المراجع: مركز سكالبريني

تلقت الفلبين تدفقات كبيرة من رأس المال الأجنبي على شكل حوالات من مجموعة أكبر من البلدان. وكانت حوالات المواطنين الفلبينيين العاملين في المملكة العربية السعودية ٢,٧٪ والكويت ٠,٣٪ مصدر رأس المال الأجنبي الوحيد المرتفع بما يكفي (مقارنةً بالمجموع) ليظهر في الحسابات الإجمالية التي نشرتها الإدارة الفلبينية للاستخدام في الخارج. ولدى مقارنة هذه الحوالات بأخرى تدخل الفلبين من الولايات المتحدة، أتت تدفقات رأس المال من دول الخليج منخفضة نسبياً (الجدول ٧).

الجدول ٧. الفيليبين، الحوالات بحسب البلدان، ١٩٩٩

الولايات المتحدة	مليون دولار أمريكي بقيمته الحالية	%
اليابان	٤٨٦٩	٧١,٧
المملكة العربية السعودية	٢٧٤	٤,٠
هونغ كونغ	١٨٣	٢,٧
المملكة المتحدة	١٧٧	٢,٦
سنغافورة	٨٣	١,٢
ألمانيا	٨٠	١,٢
اليونان	٥٤	٠,٨
الكويت	٣٣	٠,٥
هولندا	٢١	٠,٣
المجموع	١٢	٠,٢
	٦٧٩٥	١٠٠

المرجع: الإدارة الفلبينية للاستخدام في الخارج

٣.٣. العمل المنزلي

يشكل العمل المنزلي فئة الاستخدام الأبرز بين صفوف المهاجرات إلى دول الخليج، كما إلى لبنان والأردن. يستقطب سوق «العمل المنزلي» الواسع حوالي ٨١٪ من مجموع العاملات المهاجرات من سريلانكا و٣٩٪ من الفلبينيين إلى بلدان جامعة الدول العربية. فيستقبل قطاع العمل المنزلي في معظم بلدان جامعة الدول العربية المتوسطة الدخل، سنوياً، آلاف المهاجرات، بعضهن من المتعلّمات (الجدول ٨).

الجدول ٨. التدفقات السنوية للعاملات المنزليات إلى دول الخليج والشرق الأوسط

		نسبة العمالة المنزلية بين صفوف العاملات	المملكة العربية السعودية	الإمارات العربية المتحدة	البحرين	عُمان	الكويت	قطر	الأردن	لبنان
سريلانكا (٢٠٠١)	١٠٢,٨١١	٨١,١	٣٧,٤٦١	١١,٢٠٦	٢,٠٥١	١,٨٠٦	٢٦,٣٢١	٢,١٩٩	٥,٧٢٠	١٢,٠٧٠
الفلبين (٢٠٠١)	٧٠,٠٥٢	٣٨,٦		٦,٨٥٦						
أندونيسيا (٢٠٠٠)			٢٦٧,١٩١	١١,٥٤٣						

ملاحظة: لا يلتقي المجموع لسريلانكا مع التوزيع بحسب الدول بما أن الدول المستوردة ليست جميعها مدرجة في هذه اللائحة.

المراجع: مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج؛ مقر شعبة الهجرة الوافدة في ماليزيا؛ بوسات بندر دامناسار، كوالالمبور، الإدارة الفلبينية للاستخدام في الخارج؛ وزارة العمل الإندونيسية، مقتبس عن Tirtosudarmo & Romdiati (١٩٩٨).

كما يُظهر عدد العاملات المنزليات المهاجرات اتجاهاً إلى التزايد مقارنةً بعدد المهاجرين. فيفيد تقرير الاستشارة الوطنية للجهات المعنية حول العمال المنزليين المهاجرين التي جرت في كولومبو عام ٢٠٠٢ بما يلي: «رغم ركود الطلب على سائر أنواع العمال المهاجرين بعد العام ١٩٩٠، لم يسجل أي تغيير في الطلب على العمال المنزليين».

تفيد البيانات المجزأة بحسب الجنس حول التوزيع الوظيفي للمستخدمين الجدد من سريلانكا بما مفاده أن العمال قادرين على إيجاد مجموعة أكبر من الوظائف أو تُسَنَح أمامهم خيارات أكبر في مجموعات وظيفية مختلفة، لكن العاملات يتركزن بشكل كبير في العمل المنزلي بنسبة ٨١٪ (الجدول ٩).

الجدول ٩. سريلانكا، توزيع وظيفي للمستخدمين الجدد سنوياً، ٢٠٠٠

المجموعة الوظيفية	الذكور	%	إناث	%	المجموع	%
المهنيون	٨٤٦	١,٤	٤٢	٠,٠	٨٨٩	٠,٥
المستوى المتوسط (إداريين ومدراء)	٣,٨٨٧	٦,٥	٥١٤	٠,٤	٤,٤٠٨	٢,٤
مكتبيون وغيرهم	٤,٨٠٢	٨,٠	١,٠٠٠	٠,٨	٥,٨١٠	٣,٢
ماهرون (عمال مبيعات وغيرهم)	٢٤,٢٧٢	٤٠,٧	١٢,٢٤٥	١٠,١	٣٦,٥٥٨	٢٠,١
غير ماهرين (الزراعة والإنتاج وغيرهم)	٢٥,٨٨٨	٤٣,٤	٩,٢٠٧	٧,٦	٣٥,١٢٨	١٩,٤
خادمات المنازل	٠	٠,٠	٩٨,٦٣٦	٨١,١	٩٨,٦٣٦	٥٤,٤
المجموع	٥٩,٦٩٥	١٠٠,٠	١٢١,٦٤٤	١٠٠,٠	١٨١,٤٣٩	١٠٠,٠

المرجع: مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج.

تفيد البيانات ذاتها التي تقيم مقارنة بين العامين ١٩٩٢ و ٢٠٠٠ في الفلبين بأن الفلبينيين أحرزت نجاحاً في خفض نسب النساء المتجهات إلى ما يُعرف «بوظائف أكثر استضعافاً» مثل العمل المنزلي أو تصميم الرقص والرقص. فتسجل الفلبينيين نسبةً أكبر من العاملات المهاجرات المستخدمات في الخدمات أو الوظائف المهنية والفنية مثل التمريض (الجدول ١٠).

الجدول ١٠. الفلبين، التوزيع الوظيفي للمستخدمين الجدد سنوياً ونسبهم بين العامين ١٩٩٢ و ٢٠٠٠

المجموعة الوظيفية	١٩٩٢						٢٠٠٠					
	ذكور	%	إناث	%	المجموع	%	ذكور	%	إناث	%	المجموع	%
مهني وفني	١٣,٦٦٦	١٤,١	٤٤,٣٠٨	٤١,٢	٥٧,٩٧٤	٢٨,٤	١١,٢٣٠	١٦,٦	٦٧,٤٥٤	٣٩,٠	٧٨,٧٠١	٣٢,٧
مصمم رقص راقص	١,٥٥٢	١,٦	٣٣,٩٧٩	٣١,٦	٣٥,٥٣١	١٧,٤	١,٠٦٣	١,٦	٣٤,٤٧٥	١٩,٩	٣٥,٥٤٠	١٤,٨
ملحن موسيقي مغن	٤١٦	٠,٤	٢,٥٧٢	٢,٤	٢,٩٨٨	١,٥	٩١٩	١,٤	٢٣,٠٤٨	١٣,٣	٢٣,٩٦٨	١٠,٠
ممرض محترف	٥٣٦	٠,٦	٤,٢٣٠	٣,٩	٤,٧٦٦	٢,٣	١,٢٧٣	١,٩	٦,٤١٠	٣,٧	٧,٦٨٥	٣,٢
إدارة	١٧٩	٠,٢	٤٣	٠,٠	٢٢٢	٠,١	٢٠٨	٠,٣	٧٦	٠,٠	٢٨٤	٠,١
أعمال مكتبية	٢,٧٧٠	٢,٩	١,٢٣٧	١,١	٤,٠٠٧	٢,٠	١,٠٠٠	١,٥	١,٣٦٧	٠,٨	٢,٣٦٨	٠,١
مبيعات	١,٢٦٠	١,٣	٩٠٣	٠,٨	٢,١٦٣	١,١	١,١٣٤	١,٧	٩٤٩	٠,٥	٢,٠٨٥	٠,٩
خدمات	٩,٩٩٣	١٠,٣	٥٦,٩٢٩	٥٢,٩	٦٦,٩٢٢	٣٢,٨	٧,٤١٢	١١,٠	٨٣,٧٨٠	٤٨,٤	٩١,٢٠٣	٣٧,٩
عمال منزليين	١,٣٣٤	١,٤	٤٦,٢٤٣	٤٣,٠	٤٧,٥٧٧	٢٣,٣	١,٣٦٧	٢,٠	٦٦,٨٩٠	٣٨,٦	٦٨,٢٥٩	٢٨,٤
زراعة	١,٦٨٢	١,٧	٢٣	٠,٠	١,٧٠٥	٠,٨	٥٢٠	٠,٨	٦	٠,٠	٥٢٧	٠,٢
إنتاج	٦٧,٠٤٣	٦٩,٤	٤,١٣٥	٣,٨	٧١,١٧٨	٣٤,٩	٤١,٣٧٧	٦١,٣	١٦,٤٣٠	٩,٥	٥٧,٨٠٨	٢٤,٠
غيره	٤٠	٠,٠	٧	٠,٠	٤٧	٠,٠	٤,٥٧٦	٦,٨	٣,٠٨٦	١,٨	٧,٦٦٩	٣,٢
المجموع	٩٦,٦٣٣	١٠٠	١٠٧,٥٨٥	١٠٠	٢٠٤,٢١٨	١٠٠	٦٧,٤٥٧	١٠٠,٠	١٧٣,١٤٨	١٠٠	٢٤٠,٧٠٥	١٠٠

المرجع: الجمعية الفلبينية للاستخدام في الخارج.

لا تغطي قوانين العمل الحالية في معظم بلدان جامعة الدول العربية العاملات المنزليات المهاجرات، مما يزيد من استضعافهن. على سبيل المثال، ينص قانون العمل القطري للعام ١٩٦٢ على «أن أحكام هذا القانون لا تطبق على الأفراد المستخدمين في العمل المنزلي في المنازل الخاصة». وفي الإطار عينه، تنص المادة الثانية من قانون العمل العماني، القسم الثاني، على أن «أحكام هذا القانون لا تنطبق على الأشخاص المقيمين مع أسرة صاحب العمل والمعتمدين عليه ولا العمال في الوظائف البسيطة مثل الخدمة المنزلية الخ». أما قانون العمل في القطاع الخاص الصادر في البحرين في العام ١٩٧٦ (المادة ٢) فيستثني خدم المنازل ومن يعمل في مهن قريبة من هذه المهنة. يُعزى هذا الاستبعاد إلى اعتبار العمل المنزلي خاصاً من حيث طبيعته. فأفاد متحدث باسم وزارة العمل في البحرين «بأن العمال المنزليين يجب أن يُعاملوا على أنهم فردٌ من العائلة، وألا مُسَّت خصوصية الأسرة المقدسة»^٣. ولكن عدداً من دول المنطقة يقوم حالياً بمراجعة قوانين العمل، مما يتيح فرصة لضمّ العاملة المنزلية المهاجرة إلى أحكامها.

وبالفعل فإن معظم العمال المنزليين المستثنين من نطاق تشريع العمل في معظم بلدان جامعة الدول العربية هم من النساء، بما أن عملهن يتم في المنازل (التي لا تعتبر مكاناً للعمل) ومع أفراد (لا يعتبرون أصحاب عمل) يصعب إخضاعها لإشراف مفتشي العمل. وبالتالي لا يُنظر إلى العمال المنزليين المهاجرين على أنهم مستخدمين ولا يحظى عملهم بالحماية. لا تلحظ التشريعات الوطنية ميزات علاقة العمل هذه مما يجرمهم صفة «عمّال حقيقيين» لهم الحق بحماية العمل. يعتبر وضع العمال المنزليين غير «مندمج» في إطار قوانين الاستخدام القائمة، وبالتالي تبقى ظروف استخدامهم غير منظمة في أساسها. وبالفعل لا يُنظر فقط إلى العمال المنزليين على أنهم ليسوا عمالاً بموجب قوانين العمل، بل يُحرّمون أيضاً من الحماية الاختيارية بموجب أي قانون وطني آخر.

ولعل قصور الحماية القانونية للعمل قد يفسر العدد الكبير والمتزايد من الشكاوى التي رفعتها عاملات منزليات مهاجرات للحكومات خلال السنوات الأخيرة. ففي المملكة العربية السعودية، لاذ بالفرار ١٩٠٠٠ عامل منزلي من منزل صاحب العمل بحجة المعاملة السيئة وعدم سداد الأجور وشكاوى أخرى في العام ٢٠٠٠، ومنذ ذلك يرتفع عدد الشكاوى الصادرة في السنة الواحدة^٤. ففي العام ١٩٩٦، أفاد مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج عن تسجيل ٨٠٨٧ شكوى صادرة عن عمال منزليين يعمل أكثر من نصفهم في المملكة العربية السعودية ودول عربية أخرى مثل الأردن وعمان.

٣. ٤. دراسات منظمة العمل الدولية الأخيرة حول العمل المنزلي في أربع دول عربية مستقبلية للعمال

توخياً لتحديد مشاغل العاملة المنزلية المهاجرة ومدى استضعاف العاملة المهاجرة المركزة في القطاع المنزلي، أجرت منظمة العمل الدولية دراسات في البحرين والكويت ولبنان ومؤخراً في الإمارات العربية المتحدة^٥. تُبنى الدراسات على استبيانات ومقابلات مباشرة مع عمّال منزليين وأصحاب عملهم. وكانت معظم العاملات المنزليات التي جرى استجوابهن من دول جنوب وجنوب شرق آسيا. وفي معرض المقارنة مع مناطق أخرى، أجري استبيان مشابه في كوستا ريكا مع نساء من نيكاراغوا يعملن في الخدمة المنزلية في سان خوسيه^٦.

كما استقيت معلومات من دراسة أجريت في إثيوبيا^٧ بنيت على منهجية مختلفة. في إثيوبيا، عقد الباحثون نقاشاً ضمن ثلاث مجموعات بحث مركزة ضمّت في كلّ مرة ثماني مهاجرات عائدات (ما مجموعه ٢٤ عاملة). وكانت جميع المهاجرات العائدات قد ذهبن للعمل كمساعدات منزليات في دول عربية. وعمل معظمهن في لبنان وبعضهن في البحرين وقطر والإمارات العربية المتحدة. خلال لقاءات المجموعات المركزة، جرى التباحث في شروط عمل المهاجرات وظروف معيشتهم. واستخلصت النتائج حول الاتجاهات المبنية على مباحثات المجموعة المركزة الثلاث.

تحدد الدراسات الأنفة الذكر الممارسات والأنماط التي تعتبر السبب الأساسي لاستضعاف العاملة المنزلية المهاجرة وتوفر مقاربات بديلة لاتخاذ تدابير فعلية. أثمر البحث عن مجموعة بيانات أساسية وهدف إلى ضمّ معدي السياسات وسائر الجهات الفاعلة لإقامة حوار بشأن بالتدابير الممكن اتخاذها لتحسين ظروف عمل ومعيشة العاملة المنزلية المهاجرة. قامت منظمة العمل الدولية بنشر بعض

3) Al-Najjar, Sabika: *Women Migrant Domestic Workers in Bahrain* (ILO, Geneva), International Migration Papers no. 47, June, 2002, p.7 quoted from Gulf Daily News, 18 April 1988.

4) Human Rights Watch: *Saudi Arabia - Human Rights Developments*, 2001, p.2.

5) Al-Najjar, Sabika: *Women Migrant Domestic Workers in Bahrain* (ILO, Geneva), International Migration Programme,

هذه الدراسات على حدة. ويتضمن هذا العدد نسخاً مقتضبة عنها. يعرض الجدول ١١ خلاصات دراسات البحث هذه حول شؤون مثل ساعات العمل والأجر وععب العمل وفترات الاستراحة وحرية التنقل والمشاكل المتصلة بالعمل وشوائب الاستقدام.

الجدول ١١. استطلاعات منظمة العمل الدولية بشأن العاملة المنزلية المهاجرة

الإمارات العربية المتحدة (٢٠٠١)	البحرين (٢٠٠١)	الكويت (٢٠٠٢)	كوستاريكا (٢٠٠١)	لبنان (٢٠٠١)	
١٠٥	١٠٨	١٠١	٧٢	١٠٢	معدل ساعات العمل في الأسبوع
لا	لا	لا	غير مطبق	لا	ساعات إضافية مدفوعة الأجر
٠	٢	١.١	٤ إلى ٦	١	معدل أيام الاستراحة في الشهر
غير مطبق	غير مطبق	٥٧٪	٢٩.٥٪	غير مطبق	تغطية الرسوم الصحية أو الضمان الاجتماعي
غير مطبق	غير مطبق	٤١٪	٥٠٪	غير مطبق	أكثر من خمس مقيمين في الأسرة لكل عامل منزلي
٥٠٪	٤٧٪	٥١٪	١٤٪	٣٧٪	حالات استغلال جسدي أو شفهي أو جنسي نسبة إلى المجموع
١٥٠ إلى ٢٠٠				١٠٠ إلى ٣٠٠	الأجر في الشهر بالدولار الأمريكي
غير مطبق	٢٠.٥٪	غير مطبق	٠٪	١٩٪	عدم سداد الأجور
٥١	٣٤	٣٠١	٥٤	٧٨	عدد العمال المنزليين الذين جرى استجوابهم
١٠٠٪	١٠٠٪	٦٩٪	١٠٠٪	١٠٠٪	٪ العاملات المنزليات إلى المجموع الذي جرى استجوابه
مقيدة	مقيدة	مقيدة	غير مقيدة	مقيدة	حرية التحرك
لا	لا	لا	* نعم ولكن	لا	تغطية قانون العمل
على الدوام	شائع	شائع	غير قائم	شائع	حجز جواز السفر من جانب الكفيل أو صاحب العمل

International Migration Papers no. 47, June, 2002; Godfrey, Martin; Ruhs, Martin: *Migrant Workers in Kuwait: A Review of the Recruitment System in an International Context* (ILO, Geneva) September, 2002; Jureidini, Ray: *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon* (ILO, Geneva), International Migration Programme, International Migration Papers no. 48, June, 2002; Sabban, Rima: *Migrant Women in the United Arab Emirates The case of female domestic workers* (ILO, Geneva), Gender Promotion Programme, Series on Women and Migration, no. 10, 2002.

6) Tejidos para los Derechos Humanos: *Campaña Piloto de Información para patronos/as y trabajadoras domésticas*: Diagnóstico y propuesta de campaña (OIT, OIM, Astradomes, San José), Julio, 2001.

7) Kebede, Emebet: *Ethiopia an Assessment of the International Labour Migration Situation the case of female labour migrants* (ILO, Geneva), Gender Promotion Programme Series on Women and Migration, no. 3, 2002. Al-Najjar, Sabika: *Women Migrant Domestic Workers in Bahrain* (ILO, Geneva), International Migration Papers no. 47, June, 2002, p. 7 quoted from Gulf Daily News, 18 April 1988.

في ما يتعلق بالأجر، وقّرت الدراسات معلومات بشأن متوسط الأجور في الشهر بالدولار الأمريكي من لبنان (معدل ١٠٠ إلى ٣٠٠ دولار) والإمارات العربية المتحدة (معدل ١٥٠ إلى ٢٠٠ دولار). وبرزت مشكلة العمل لساعات إضافية من دون أجر في الدراسات الأربع (لبنان، الكويت، البحرين، الإمارات العربية المتحدة). وشكّل عدم سداد الأجور مصدر قلق كبير في لبنان (١٩٪ من النساء اللواتي جرى استجوابهنّ) والبحرين (٢٠،٥٪). كما تبين أنّ الأجر يختلف أشد الاختلاف بحسب الجنسية والمهارات اللغوية والمستوى التعليمي. على سبيل المثال، أفادت معظم العاملات المنزليات الفلبينيات عن تقاضي أجر أكبر من أجر السريلنكيات والإثيوبيات. كما تبين أنّ الأجر الشهري يزداد كلّما طالّت فترة الخدمة لدى الأسرة الواحدة^٨.

أمّا معدل ساعات العمل في الأسبوع بحسب العمال المنزليين الذين جرى استجوابهم فمرتفع للغاية نسبةً للمعايير الدولية (١٠١ إلى ١٠٨) في الدراسات الأربع للمنطقة العربية، مقارنةً بكوستاريكا حيث أفاد العمال المنزليون المستجوبين عن إتمام ساعات عمل أقصر لا تزيد على ٧٢ ساعة في الأسبوع. وذكرت معظم العاملات المنزليات المهاجرات إلى بلدان جامعة الدول العربية بأنّهنّ يرغبن على العمل لساعات طويلة في النهار (بين ١٦ و ١٨ ساعة) من الخامسة أو الخامسة والنصف صباحاً من دون أي فترة راحة على الإطلاق أو أي فترة راحة تُذكر، وحتى الساعة الحادية عشرة والنصف مساءً أو أكثر إذا استضاف صاحب العمل زوّاراً. وتذمّرت معظم العمال المنزليين في الدراسات الأربع التي شملت المنطقة العربية من عدم تناولهم قسطاً كافياً من الراحة ومن «جهوزيّتهم» التامة طوال الوقت. وذكر العديد بأنهم يضطرون للاستفاقة خلال الليل للعناية بالأطفال. وتألّف عبء العمل بحسب العاملات المنزليات مما يلي:

- تنظيف المنزل بشكل عام
- غسل الملابس
- غسل الصحون
- الطبخ
- غسل السيارات
- الكي
- العناية بالأطفال واللعب معهم وإيوائهم إلى الفراش
- تولي حمام الأطفال أو المسنين
- مرافقة الأطفال في نزهة
- مساعدة الأطفال ليستعدوا للمدرسة ومرافقتهم إلى المدرسة
- مساعدة الأطفال في فروضهم المدرسية
- العناية بالمسنين
- المساعدة على حمل الأكياس خلال التسوّق
- مرافقة الأسرة لدى الخروج للتنزه والمساعدة في ما اقتضى
- رتي الملابس المستعملة وخياطة ملابس جديدة
- الاستفاقة خلال الليل للعناية بطفل مريض أو باك أو عجوز

إضافةً إلى هذه المهام، ذكرت العاملات المنزليات أنّ أصحاب العمل يتوقعون منهن العمل في منازل الأقارب والأصحاب خاصةً لدى استقبالهم ضيوفاً، من دون أي مقابل مادي إضافي. وتضمّنت سائر المهام التي يؤديها عدد صغير من العاملات المنزليات المهاجرات تدليك أصحاب العمل وتصفيف شعرهم^٩.

8) Al-Najjar, Sabika; Kebede, Emebet; Godfrey, Martin: Ruhs, Martin; Jureidini, Ray; Sabban, Rima; Tejidos para los Derechos Humanos: Campaña Piloto de Información para patronos/as y trabajadoras domésticas: Diagnóstico y propuesta de campaña;

9) Al-Najjar, Sabika; Kebede, Emebet; Godfrey, Martin: Ruhs, Martin; Jureidini, Ray; Sabban, Rima; Tejidos para los Derechos Humanos: Campaña Piloto de Información para patronos/as y trabajadoras domésticas: Diagnóstico y propuesta de campaña

في الدراسات الأربع التي يضمها هذا العدد، نال العمال المنزليون ما معدله صفر إلى يومي عطلة في الشهر. وأفادت كلّ المستجوبات العاملات داخل أسر في الإمارات العربية المتحدة عن عدم حصولهنّ على يوم عطلة واحد في الشهر. في لبنان والكويت والبحرين، أشارت العاملات المهاجرات إلى حصولهنّ على يوم إلى يومي عطلة في الشهر. أفادت دراسة الدكتور راي جريديني حول لبنان بأنّ ٨٠ إلى ٨٨ من العمال المنزليين الذين أجريت معهم مقابلة لم يحصلوا على أي يوم عطلة في الشهر، وأفادت بعض العاملات المنزليات في لبنان الحصول على ساعة استراحة أو ساعتين يوم الأحد لحضور القداس حيث يرافقهن أصحاب العمل في غالب الأحيان. بينما في كوستاريكا، يتمتع العمال المنزليون ب ٤ إلى ٦ أيام عطلة في الشهر.

أمّا بشأن حرية التحرك، فذكر ٩٢ إلى ١٠٠٪ من مجموع العاملات المنزليات اللواتي جرى استجوابهنّ في الدول الأربع التي شملتها الدراسة بأنّ حريتهنّ في التحرك مقيدة. وتبيّن أنّ حرية التحرك مرتبطة بشكل وثيق بمصادرة جواز السفر. وتذرت الجهات الكفيلة أو أصحاب العمل بضرورة مصادرة جوازات سفر العمّال حرصاً على احترامهم عقود العمل. ونادراً ما كان يُسمح للعامل المنزلي المقيم لدى الأسرة بالخروج وزيارة الأصدقاء أو حتى التنزه. وفي ما يتعلّق بلبنان، أفاد العمال المنزليون بحالات جرى فيها احتجازهم في المساكن ومنعوا من المغادرة من دون إذن صريح بذلك. كما أفاد بعض العمّال المنزليين بوجود حظر على استهلاك الطعام (حيث تقفل الأسرة على البرّاد). في حال كوستاريكا، لم تشكل حرية التنقل وسائر القيود المرتبطة بها شأناً يشغل العاملات المنزليات المهاجرات.

أمّا لجهة المشاكل المرتبطة بالعمل، فشكّلت التجاوزات الجسديّة (بما فيها الجنسيّة) والنفسية والشفهية مصدر القلق الأكثر تردداً من قبل أكثرية العاملات المنزليات المهاجرات اللواتي جرى استجوابهنّ (أكثر من ٥٠٪) في الكويت. وذكر معظم هؤلاء العاملات تعرّضهنّ لاعتداءات جنسيّة من جانب أصحاب العمل من الرجال (الكفيل) إضافةً إلى أبناء الكفيل أو سائر الزوّار من الرجال. وأتضح أنّ الظرف في البحرين والإمارات العربية المتحدة مشابه. في الواقع، ذكر تقرير البحرين بأنّ المهانة الشفهية من الممارسات الشائعة في عدد من الأسر وأنّ البالغين وحتّى الأطفال يهينون الخدام المنزليين. وفي حال لبنان، أفاد عدد أقل (نسبته ٣٧٪ من مجموع المستجوبين) عن تعرّضه لمثل هذه التجاوزات. تشير الدراسات في هذا العدد إلى أنّ عزل العاملات المنزليات المهاجرات تضمّن منعهنّ من استعمال الهاتف ومراقبة المراسلات أو حرمانهنّ من استلام البريد إضافةً إلى العزل الاجتماعي عن غيرهن من العمال المنزليين أو الأصدقاء. بالمقابل، أفاد ١٤٪ فقط من مجموع العاملات المنزليات المهاجرات اللواتي جرى استجوابهنّ في كوستاريكا عن تعرّضهنّ لمثل هذه القيود أو المعاملة^{١٠}.

في ما يخصّ المستوى التعليمي والمهارات اللغوية، تحمل نسبة كبيرة من العمّال المنزليين الذين جرى استجوابهم في الكويت (٢٠٪ رجال و٢٧٪ نساء) شهادات ثانوية وأعلى درجة. وسجلت العاملات المنزليات المهاجرات الفيليبينيات النسبة الأعلى من حملة الشهادات الثانوية (٤٦٪) مقارنةً بالعاملات المنزليات المهاجرات السريلنكيّات اللواتي سجلن النسبة الأدنى (١٣٪). ولا تلمّ سوى قلة قليلة من العاملات المنزليات المهاجرات في الكويت بمبادئ القراءة والكتابة باللغة العربية ولكن ما يزيد على النصف (٥٣٪) قادر على التعبير جيّداً باللغة العربية. وسجلت المهاجرات من الفيليبين ٦٠٪ وسريلنكا ٧١٪ النسبة الأكبر من البراعة في استعمال اللغة العربية. وتبيّن في البحرين، أنّ ٢٣٪ من المهاجرات الفيليبينيات من حملة الشهادات الجامعية.

سجّلت شوائب عديدة على مستوى الوسطاء (المستقدمين والوكلاء في الدول المصدرة والمستوردة) في نظام الاستقدام. ويُنظر إلى هؤلاء الوسطاء الذين يوفّرون الخدمات لتسهيل عملية الهجرة على أنهم مصدر استغلال كبير للعاملة المهاجرة. ومن المخالفات المتكررة، إقدام عملاء الاستقدام على تقاضي رسوم مبالغٍ بها مقابل إعداد جوازات السفر وغيرها من الرسوم الحكومية. وعادةً ما ينزلق العمّال المنزليون بدورهم في دوامة الاستدانة من الوكلاء فيضطرون للعمل لفترة من الزمن من دون أجر لتغطية هذه

10) Al-Najjar, Sabika; Kebede, Emebet; Godfrey, Martin: Ruhs, Martin; Jureidini, Ray; Sabban, Rima; Tejidos para los Derechos Humanos: Campaña Piloto de Información para patronos/as y trabajadoras domésticas: Diagnóstico y propuesta de campaña;

النفقات. وفي بعض الحالات، خدع الوكلاء الجامعيّات فعرضوا عليهنّ وظائف مختلفة قبل المغادرة ليتبين عند وصولهنّ أنّهنّ استخدمن للعمل المنزلي. وطبعاً تعتبر الأشهر الثلاثة الأولى فترة تجريبية يجوز في خلالها للعامل والكفيل في أن إنهاء عقد العمل. نظرياً، يجوز للعاملة أن ترفض العمل إذا تعرّضت للاستغلال الجنسي أو الجسدي على يد أي عضو من أعضاء أسرة الكفيل. وفي هذه الحال يضطر الوكيل لإيجاد صاحب عمل جديد^{١١}. ولكن الواقع في معظم الحالات شاء ألا يقوّر وكيل الاستقدام هذه الخدمة الإضافية للعاملة المهاجرة التي تطالب بتغيير الكفيل، بل أن يعرضّ العاملة بكلّ بساطة للسجن والترحيل. كما سجّلت حالات عديدة يُقدّم فيها وكلاء الاستقدام على استغلال العاملة المنزلية الفارة جنسياً.

وتلفت الدراسات الأربع في هذا العدد إلى الشوائب التي تشوب العقود. فبينما يجب توقيع العقد في وكالة الاستقدام، يصل معظم العمال المنزليين إلى بلد المقصد من دون التوقيع على عقد واضح مع كفيلهم. مثلاً في البحرين، لم يوقّع إلا ٤٤,١٪ من مجموع المهاجرات اللواتي جرت مقابلتهنّ على عقد قبل بلوغهنّ بلد المقصد. أمّا سائر المهاجرات فقد وقّعن على عقود وإنما باللغة العربية رغم عدم إلمامهن بها، إن من حيث القراءة أو من حيث الفهم. وحتى لدى التوقيع على عقد، لم تتوفر أي ضمانات لحماية حقوق العاملات حماية فعلية. مثلاً، امتنع بعض الكفيلين عن سداد أجور العمّال لأشهر أو سنوات طويلة ورفضوا التقييد بالأجور المنصوص عليها في العقد.

كما استحوذت الشؤون غير التعاقدية على بعض من الأهمية خاصة في دول الخليج حيث يتوجّب على صاحب العمل تغطية نفقة بطاقة سفر العامل للعودة إلى دياره. كما يتوجّب على صاحب العمل سداد الضرائب للعاملة المنزلية المهاجرة وتجديد أوراقها. ولكنّ بعض أصحاب العمل معدومي الضمير يمتنعون عمداً عن تجديد أوراق العامل ويتهمونّه زوراً بالسرقة وسائر الجنح بهدف تجريده من أوراقه فيصبح غير موثّق وبالتالي يتفادون سداد هذه الضرائب وثمان بطاقة السفر. وعليه، ينتهي المطاف بالعاملة في السجن حيث لا تخضع لمحاكمة عادلة وتغرّم مالياً بتهمة الفرار.

تفيد الدراسات من الدول الأربع بأنّ النظام المعمول به لمعالجة شكاوى العمّال الأجانب غير ملائم أو حتى غير موجود. غالباً ما يحتاج العمال المنزليون لمرجعية مؤسسية فعالة ومناسبة يلتجئون لها، وتختلف عن الكفيل أو وكيل الاستقدام الذي غالباً ما يكون مصدر المشاكل. ويعتبر الفرار من منزل صاحب العمل شأناً غير قانوني ومعاقب عليه في كلّ الدول التي تغطيها هذه الدراسات. وحده لبنان يوفّر للعاملة فرصة إيجاد كفيل جديد. أمّا في سائر الدول فتسير الشرطة عملية بحث وتشر صورة العاملة الفارة في الصحف المحلية. ويعتبر كلّ من يخبئها أو يحميها مسؤولاً عن ارتكاب جنحة. ولدى العثور على العاملة، تُلقى في السجن ثم يتم ترحيلها^{١٢}. وإذا قررت العاملة العودة إلى ديارها أو كانت في صدد الترحيل، فهي بحاجة إلى استعادة جواز سفرها من صاحب العمل. في بعض الحالات، «يبيع» صاحب العمل جواز السفر مقابل عدم سداد الأجر المتأخر. كما أفادت عاملات منزليات هربن من ظروف عمل استغلالية بأنهنّ تعرّضن لمعاملة غير إنسانية على يد السلطات التي عاملتهنّ معاملة المجرمين.

٤ - مجالات العمل الموصى بها

توخياً لتوفير حماية أكبر للعاملة المهاجرة، تحدد دراسات منظمة العمل الدولية الأربع الواردة في هذا العدد مجالات التدخل الأساسية حيث يمكن تحسين تشريعات العمل والحماية الاجتماعية في الدول المقصد كما في دول المنشأ. وتتضمن مجالات العمل الموصى بها ما يلي:

11) Al-Najjar, Sabika, op. cit, p. 15.

12) Al-Najjar, Sabika, op. cit, p. 15.

الدول المستقبلية

١. تغطية العمال المنزليين بموجب قوانين العمل. تعديل القوانين واللوائح التي تغطي حقوق العمال المنزليين وإنفاذها. الملاحقة القضائية متى أقدم وكيل الاستخدام وصاحب العمل/الكفيل على انتهاك واجباته التعاقدية وارتكاب التجاوزات. إضفاء المرونة على تغيير الكفيل (من دون السجن والترحيل) في حال اشتكى العمال من التجاوزات.
٢. إنشاء مؤسسات مثل لجنة تضم السلطات الحكومية والسفارات ذات الصلة والمنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية وغيرها من الهيئات الدولية والوطنية لمناقشة مشاكل العمال المهاجرين (وخاصةً المنزليين منهم) وتحديثها ومعالجتها.
٣. إنشاء هيئة وطنية تشرف على المعاملة التي يخصصها وكيل الاستخدام والكفيل والشرطة وضباط الأمن القومي للعمال المهاجرين بشكل عام والعمال المنزليين بشكل خاص.
٤. إعداد سجل مركزي أو قاعدة بيانات تتضمن نسخة عن العقد والعنوان الكامل لوكالة الاستخدام واسم وكيل الاستخدام والعنوان الكامل لصاحب العمل وغيرها من المعلومات المفيدة في حال التقدم بشكوى.
٥. شن حملات توعية ترمي إلى تغيير وتفاذي الممارسات السلوكية مثل حجز جوازات السفر والامتناع عن سداد الأجور والتجاوزات الجسدية والجنسية والنفسية.
٦. توفير الملاجئ والمحامين مجاناً.

الدول المصدرة

١. التأكد من توقيع العامل المهاجر على عقد قبل مغادرة بلده.
٢. إنشاء قاعدة بيانات مرفقة بسجل يتضمن نسخة عن العقد والعنوان الكامل لوكالة الاستخدام واسم وكيل الاستخدام والعنوان الكامل لصاحب العمل وغيرها من المعلومات المجدية في حال التقدم بشكوى.
٣. توفير معلومات مجدية قبل الرحيل حول هوية الشخص الواجب الاتصال به في حال الضرورة القصوى والحقوق القانونية وسائر المعلومات بشأن الاختلافات الثقافية الخ.
٤. تعيين ملحق عمل في السفارات لمعالجة الشكاوى والحاجات الطارئة للعمال الوطنيين المقيمين في الخارج.
٥. التفاوض مع دول المقصد بشأن إنشاء مؤسسات مثل اللجنة الأنفة الذكر.

فرض عدد من دول المقصد حظراً وضوابط على العاملات المهاجرات زللحلولولةس دون وقوعهن ضحية ظروف استغلالية. ولكن منع هجرة المرأة وزيادة التنظيمات غالباً ما يدفع بالعملية إلى الخفاء حيث أنه يجبر العاملة المهاجرة إلى الوقوع في ظروف أكثر استضعافاً بسبب الهجرة غير المشروعة. كما تعتبر فعالية التدابير الحمائية التي تطبقها الدول المصدرة للعمال متدنية إذا لم تكن التشريعات والتدابير الحمائية وتفتيش العمل متطورة بما يكفي في الدول المستوردة وخاصة في تلك القطاعات التي تتركز فيها العاملات المهاجرات.

٥ - الممارسات الجيدة بشأن تشريعات العمل والحماية الاجتماعية

٥.١. البحرين

رغم الأعداد الكبيرة من الأجانب في دول مجلس التعاون الخليجي وأثرهم الإيجابي على الحياة الاقتصادية بشكل عام، لم تنظر معظم هذه الدول بما يكفي في التدابير الآيلة إلى زيادة حماية هؤلاء المهاجرين من الاستغلال والتجاوزات. وتستمر معظم المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية العاملة في دول مجلس التعاون الخليجي وسائر بلدان جامعة الدول العربية

في الإفادة عن عدد كبير من التجاوزات وأعربت المنظمات عن قلقها حيال ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين بشكل عام والعاملات المهاجرات بشكل خاص.

تعدّ دول مثل البحرين ممارسات حسنة في مجالات عديدة. وتسارع إلى اتخاذ تدابير مهمة في هذا الاتجاه. مؤخراً، تضمّنت بعض هذه التطورات الإيجابية ما يلي:

- في ٢٤ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، شرّعت البحرين النقابات العمالية بموجب مرسوم صادر عن جلالة الملك يصادق على قانون النقابات الجديد. وبينما يحظر التشريع على العمال المنزليين الانضمام إلى النقابات العمالية، إلّا أنّ تشريع النقابات العمالية يشكل خطوة إلى الأمام باتجاه زيادة الحماية المتاحة للعمال كافة.

- صدر أول تقرير عن حقوق الإنسان في البحرين بتاريخ ١٩ شباط/فبراير ٢٠٠٣. ذكر التقرير أنّ البحرين قطع شوطاً كبيراً في تحسين سجله الخاص بحقوق الإنسان ولكنّ التقرير لفت إلى نقاط أساسية لا بدّ من معالجتها مثل استغلال العمال الأجانب بمن فيهم العاملات في الخدمة المنزلية.

- في ١٧ آذار/مارس ٢٠٠٣، ناقشت الحكومة البحرينية في جلسة ترأسها رئيس الوزراء الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة وضع العاملات في الخدمة المنزلية في المملكة ورفعت مذكرة أعدها وزير العمل والشؤون الاجتماعية الدكتور مجيد العلوي بشأن تنظيم معاملات إجازة العمل في الخدمة المنزلية إلى اللجنة الوزارية للخدمات الاجتماعية.

- في ٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٣، أعلنت الحكومة عن خطة عمل وطنية لمساعدة المستغلين من العمال في حالات الطوارئ. تضمّنت الخطة ملجأ مؤقتاً أو «بيوتاً آمنة»، وخطّ اتصال مباشر للمساعدة وجملة تدابير يمكن للعمال المغتربين وخاصةً العمال المنزليين اللجوء إليها في حال تعرّضهم للتحرش من قبل مستخدميهم. كما تضمّنت الخطة إصدار كتيّب عن الحقوق والواجبات يطلع عليه من يرغب في العمل في البحرين ودليل مبسّط يوزّع على السفارات ومكاتب الاستخدام ونقاط العبور إلى البحرين.

٢.٥. الأردن

يعتبر الأردن بلداً آخر من بلدان جامعة الدول العربية الذي يتمتع بممارسات حسنة في هذا المجال. أقدم الأردن مؤخراً على تعديل قانون بشأن تسجيل وكالات الاستخدام. يفوّض القانون الجديد وزارة العمل مراقبة عمل وكالات الاستخدام واتخاذ تدابير صارمة في حال انتهاك الأنظمة الهادفة إلى حماية العمال المهاجرين.

كما أعلن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة في ٢١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ عن مصادقة وزارة العمل في المملكة الهاشمية الأردنية على «عقد عمل خاص للعمال المنزليين غير الأردنيين» باعتباره فرصة لتعزيز حماية هذه المجموعة المستضعفة من العاملات. وبينما لا يتضمّن قانون العمل في الأردن أي حماية للعمال المنزليين، وافقت الحكومة على اعتماد عقد العمل المعياري هذا للعمال المنزليين. ويعتبر هذا العقد الأول من نوعه في الأردن ويتوقع أن يصبح نموذجاً يُحتذى به في سائر دول المنطقة العربية.

يشدد عقد العمل على حقّ المهاجرة في تلقي معاملة تمتثل للمعايير الدولية لحقوق الإنسان. ويعتبر الخطوة الأولى باتجاه تعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم. فهو يحدّد من إمكانية تزوير العقود ويلحظ ضمانات لحقوق العمال المهاجرين في التأمين على الحياة والرعاية الصحية ويوم عطلة محدد في الأسبوع وأيام استراحة والعودة إلى الوطن عند انتهاء مدة العقد. وينص العقد على حدّ أدنى للأجور بهدف تحسين مشكلة التمييز على مستوى الأجر، عبر المطالبة بتلقي العمال المنزليين أجراً يوازي ما يتقاضاه الأردنيون عن العمل نفسه. فيعكس هذا البند التمييز في العقود الحالية التي تجيز انتقاص أجور العاملين من تبعيات معيّنة.

أتى العقد ثمرة جهود مشتركة بذلها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ووزارة العمل الأردنية بالتعاون الكامل مع اللجنة الوطنية العليا بعنوان «تمكين العاملة المهاجرة في الأردن». وشاركت منظمة العمل الدولية في هذه اللجنة وفي العملية برمتها. كما تضمّنت اللجنة وزارات التخطيط والداخلية ودائرة الشرطة ووحدة حماية الأسرة وسفارات سريلانكا وإندونيسيا والفلبين واللجنة الوطنية الأردنية للمرأة واتحاد المرأة الأردنية.

٥.٣. لبنان

شرعت الإصلاحات والتدابير التي اعتمدت مؤخراً في لبنان بمعالجة نقاط الضعف المشار إليها لجهة حماية ظروف عمل ومعيشة العاملة المهاجرة. مثلاً أنشأ الأمن العام اللبناني قاعدة بيانات تسجّل دخول كلّ عامل مهاجر إضافةً إلى أسم أصحاب العمل/الكفيل وعنوانه. في حال ارتكاب أية جنحة، يمكن تقفي أثر الكفيل من خلال وزارة العمل (عن طريق الأمن العام) ^{١٣}.

كما استحدثت الحكومة اللبنانية آليةً شكاوى. من خلال هذه الآلية، تؤكد وزارة العمل استعدادها لأداء دور فاعل في حال الشكاوى. ولكن بحسب الدكتور راي جريديني، معدّ الدراسة، نادراً ما تبلغ الآلاف من القضايا مرحلة الشكاوى بسبب غياب الثقة في النظام وقصور المعلومات بشأن كيفية ومكان التقدّم بالشكاوى. كما لوحظ أنّ آلية الشكاوى تراعي حكماً مصلحة صاحب العمل ^{١٤}. وحرصاً على معالجة نقاط ضعف آليات الشكاوى، حاولت جمعية المحامين المدافعين عن حقوق الإنسان في نقابة المحامين إقناع العمال بالمطالبة بالتعويض في المحكمة لدى خرق العقود، مقدمين خدماتهم مجاناً.

كما فرضت الحكومة اللبنانية ضماناً بقيمة ١٠٠٠ دولار أمريكي لدى تسجيل الكفالة، يودعها صاحب العمل لدى بنك الإسكان المركزي. يفترض بالضمانة أن تغطي بطاقة سفر العامل المنزلي الفار وسائر الاحتمالات في حال تقدّم العامل بشكاوى ^{١٥}. وانتقدت بعض المنظمات غير الحكومية هذا التدبير على اعتبار أنّ صاحب العمل/الكفيل الذي يود تقادي الدفع يلجأ اليوم أكثر من ذي قبل إلى خدمات عمّال غير موثقين يتعرّضون لاستغلال يفوق بأشواط ما يتعرّض له العمال الموثقون.

٦. خلاصة

تمثّل الهجرة للعديد من العاملات المهاجرات فرصة إيجابية وتمكينية حيث يصبحن المعيل الرئيس لأسرهن. وعليه، يؤدّين دوراً بارزاً في عائلتهن وفي عملية صنع القرار. فتنتفع نساء كثيرات إضافةً إلى أسرهن من الهجرة.

ويُتوقع أن يظلّ عدد النساء المهاجرات في البلدان العربية مرتفعاً لا بل من المتوقع أن يستمر في الارتفاع، خاصةً في دول مجلس التعاون الخليجي بما أنّ الطلب في سوق العمل داخل هذه الدول المستوردة للعمال غالباً ما يكون أكثر استقراراً على المهاجرة منه على المهاجر. وتصبح هذه المسائل أكثر إلحاحاً بما أنّ الطلب الدولي يزداد على رعاية الأطفال والمرضى والمسنين في حين لا يلبي الوطنيون هذه الحاجات. ولكن من غير الأكيد إن كانت المشاركة المتزايدة للمرأة في الهجرة الدولية ستترافق مع تحسّن لظروفها في سوق العمل. بالتالي لا بد من إيلاء مزيد من الاهتمام لحماية العاملة المهاجرة.

تبرز الحاجة إلى الدعم السياسي والمؤسسي الهادف على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. وقد تشكّل الهيكلية الثلاثية الفريدة لمنظمة العمل الدولية المنتدى الأمثل لمناقشة كيفية تعزيز حماية العاملة المهاجرة. فجهود الحكومات وأصحاب العمل والنقابات العمالية ضرورية لمنح المهاجرة حقوق الإنسان الأساسية في العمل. يعالج عدد من معايير العمل الدولية مسألة حماية العاملة المهاجرة وخاصةً اتفاقية العمال المهاجرين للعام ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) للعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) اللتان تدعوان الدول إلى احترام حقوق الإنسان الأساسية الخاصة بالعمال المهاجرين، ذكوراً وإناثاً. أمّا سائر الاتفاقيات التي تغطي حقوق المرأة فهي التالية رقم: ٣، ٤، ٤١، ٤٥، ٦٩، ١٠٠، ١٠٢، ١٠٣، ١١١، ١٢٢، ١٥٦.

أما بالنسبة إلى العمل المنزلي وسائر المهن التي تتركز فيها المهاجرة، فلعلّه من الأنسب أن تضافر حكومات الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية ومنظمات أصحاب العمل والعمال جهودها لتوفير الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وخاصة العاملات المهاجرات منهم. وسيراً على خطى البحرين والأردن، لا بد من الإسراع بإنفاذ تشريع خاص بالعمل.

13) Jureidini, Ray: *Women Migrant Domestic Workers in Lebanon* (ILO, Geneva), International Migration Programme, International Migration Papers no. 48, June, 2002, p. 4 and 18.

14) Jureidini, op. cit, p. 17.

15) Jureidini, op. cit, p. 7.

الفصل الثاني

العاملة المنزلية المهاجرة في البحرين

سبكة النجار^١

١ - العمالة الأجنبية في البحرين

تُصنّف البحرين من بين أكثر الدول النامية ثراءً. فقدّر إجمالي الناتج القومي في العام ٢٠٠٣ ب ٩, ٤ مليار دولار أمريكي وبلغ الدخل الفردي عن السنة نفسه ٩٠٠, ١٥ دولار أمريكي.

نالت البحرين استقلالها عام ١٩٧٠ ومذ ذاك، شهدت البلاد تغيرات جذرية على مستوى البنية الاقتصادية والاجتماعية. فتمكنت الحكومة بفضل الطفرة النفطية أوائل السبعينات من استقدام العمال الأجانب تلبيةً للطلب المرتفع على اليد العاملة لبناء البنية التحتية في البلاد. فتشجّع العمال الأجانب من جنوب وجنوب شرق آسيا على القدوم إلى البلاد، مما أفضى إلى ارتفاع سريع في عدد العمال غير البحرينيين.

بحسب الإحصاءات الرسمية، شكّل العمال الأجانب في البحرين ١, ٣٧٪ من مجموع القوى العاملة في العام ١٩٧٠. ورغم أن الحكومة اتبعت سياسة تأمين تدريجي لقوى العمل، إلا أن عدد العمال الأجانب استمر في الارتفاع بشكل ملحوظ حتى قدّر عدد العمال الأجانب في العام ٢٠٠٠ ب ٢٥٩, ٢٠٣ عاملاً أو ٦, ٦٣٪ من مجموع القوى العاملة مقابل ١٣٢, ١١٦ عامل بحريني. سيقترن هذا التقرير على معالجة الشؤون المحيطة بالعاملة المنزلية المهاجرة في البحرين.

٢. المنهجية

جمعت البيانات الأساسية لتحديد الممارسات والأنماط التي تشكّل «أسباباً أساسية» لضعف العمال المهاجرين ولتوفير مقاربات بديلة للنظام القائم، في نهاية المطاف. أمّا الهدف فجمع معدي السياسات وسائر الهيئات الفاعلة المعنية حول حوار لتطوير خطة عمل شاملة تصدر عن منظمة العمل الدولية وتعالج بشكل خاص تدابير حماية العاملة المنزلية المهاجرة.

تألّفت العيّنة من:

- ❖ ١٦ ربة منزل بحرينية من مختلف أقطار البلاد كنّ قد استخدمن عاملين في الخدمة المنزلية من مختلف أصقاع العالم لمدة سنتين على الأقل.
- ❖ ٣٤ عاملة في الخدمة المنزلية اخترن عشوائياً من مختلف مناطق البحرين من التبعيات التالية: ١١ من الفلبين، ١٢ من سريلانكا، ٥ من الهند، ٣ من إثيوبيا، ٢ من إندونيسيا وواحدة من بنغلادش.
- ❖ مسؤولين في سفارات بنغلادش والفلبين والهند.

(١) أعد الدراسة أمين عام الجمعية البحرينية لحقوق الإنسان. نشر برنامج الهجرة لدى منظمة العمل الدولية الدراسة الأولية (ISBN 92-2-113243-9) في العام ٢٠٠٢. www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/infoservices/report/report07.htm. وقامت مونيكا سميث بصياغة هذا الفصل وتحديث محتواه في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ بعلم من معد الدراسة.

2) The Knowers Ask Education Foundation, Website for Middle East Countries, <http://www.sunship.com/mideast/info/cprofiles/profilesindex.html>, 2003.

جرت مقابلة صاحبات العمل ضمن نقاش حرّ وأعدت استبيانات للعمال المنزليين نظراً لصعوبة إجراء المقابلات وجهاً لوجه. فغالباً ما شكّ العاملون في الخدمة المنزلية بأن تُسَلَم المعلومات المنبثقة عن المقابلات إلى الشرطة أو إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبأن تُستعمل الأجوبة ضدّهم. أُجريت جميع المقابلات مع عمال الخدمة المنزلية في أماكن عامة مثل المنتزهات والمحال التجارية أو في مطاعم الوجبات السريعة بعيداً عن ناظري صاحب العمل حرصاً قدر المستطاع على حرّية الإجابة بصدق.

تتألف أسرة صاحب العمل من معدّل أربعة أولاد وتتقاضى دخلاً معدّله ٣٠٠ إلى ٤٠٠ دينار بحريني^٢. ومن بين صاحبات العمل، ٣٦٪ هن نساء عاملات يساهمن في دخل الأسرة. وتراوح مستواهنّ التعليمي بين الصفوف المتوسطة والتعليم العالي.

٣ - نبذة تاريخية عن العمال المنزليين في منطقة الخليج

ليس استخدام عاملات الخدمة المنزلية في البحرين بالظاهرة حديثة العهد. فجرت العادة، حتى قبل اكتشاف النفط في العام ١٩٣٢، أن تعمل المرأة الفقيرة لدى الأسر الثرية. ومع أنّها تزوّد بالمأكل والمسكن والملبس، إلّا أنّها لم تكن تتقاضى أجراً منتظماً. وقبل الطفرة النفطية في السبعينات، وظّفت بعض الأسر الثرية عاملات في الخدمة المنزلية من جزر السيشل والهند من أجل التمتع بالمكانة الاجتماعية والنفوذ بشكل أفضل إلى نمط حياة غربي. وكان عاملة الخدمة المنزلية آنذاك متعلّمة نسبياً وتتكلّم الإنكليزية بطلاقة، وكانت تحظى بدرجة معيّنة من الاحترام والحرّية وتعمل أساساً كمربية تعتني بالأطفال. كما كانت تؤدي بعض المهام التي تعتبر «حديثّة» مثل الكي بينما كان غيرها من الخادّات من البحرين وعمّان وإقليم الأحساء في المقاطعة الشرقية للمملكة العربية السعودية يتولين أعباء منزلية أخرى مثل الطهي والعناية بالحديقة أو التنظيف.

كانت تربية الأطفال في الماضي مسؤولية تتشاركها الأم والجدة وأي امرأة بالغة تعيش في رحاب منزل الأسرة الكبرى. وكانت زوجات الأبناء المقيمات في المنزل عينه يتولين العمل المنزلي. أمّا اليوم فاستبدلت الأسرة الكبرى بالأسرة النووية. وازدادت الواجبات الاجتماعية المناطة بالمرأة. ورغم هذه التغيّرات الاجتماعية، ظلّ العمل المنزلي من مسؤوليات المرأة. وعليه، بحثت المرأة عن المساعدة وازدادت تدريجياً أهميّة استخدام عمال الخدمة المنزلية إلى حدّ أنّهم أصبحوا يتولون معظم مهام الأسرة بينما تتمتع المرأة بوقت حرّ تكرّس فيه ذاتها للنشاطات الاجتماعية وسائر أنواع العمل.

يعتبر ظهور العاملة الآسيوية في الخدمة المنزلية نتيجة التغيّرات الاجتماعية التي شهدتها البلاد بعيد الطفرة النفطية. ومن المتوقع أن تزداد هذه الظاهرة في السنوات المقبلة. في الواقع، تستخدم كلّ أسرة بحرينية تقريباً عاملاً أو أكثر في الخدمة المنزلية. كما أنّ دفع العمّال الأجانب بمن فيهم عمال الخدمة المنزلية أضحى شكلاً من أشكال الاتجار بالبشر أو «عبودية من نوع جديد» على ما يصفه بعض علماء الاجتماع^٤.

تجهد الحكومات في كل من الدول المستوردة والمصدرة للعمال لدراسة هذه الظاهرة وتنظيمها. إلّا أنّ كلّ طرف يعالج المسألة من زاوية مختلفة لبلوغ أهداف مختلفة. فبينما تروّج الدول المصدرة لهجرة العمل، هي تحاول أيضاً حماية أبنائها من التجاوزات. وتسعى الدول المستوردة لاحتواء أي أثر ثقافي واجتماعي محتمل قد يخلفه عمال الخدمة المنزلية في المجتمع بشكل عام وفي أبرز مؤسسات المجتمع، أي الأسرة، بشكل خاص^٥.

(٣) كلّ دولار أمريكي يعادل ٣٧٦,٠ دينار بحريني بحسب معدّل الأمم المتحدة في آب/أغسطس ٢٠٠١.

4) Saad El-Deen Ibrahim, The New Social Arab System: A Study on the Social Effects of the Oil Richness, Beirut, Center of Arab Union Studies, 1982, p.33.

5) Khalaf Ahmed Khalaf & Others, Socialization: The Effect of the Media and the Role of the Family, Bahrain: Executive Bureau, 1994, P.34-37.

في العامين ١٩٨٧ و ١٩٨٨، قررت بعض الحكومات الآسيوية مثل حكومة بنغلادش حظر استخدام النساء في الخدمة المنزلية لحماية مصالهن. واعتمدت دول مصدرة أخرى برامج وطنية لتحضير المرأة قبل مغادرتها البلاد وطبقت اتفاقيات ثنائية واستحدثت الحكومة الفلبينية إدارة للاستخدام في الخارج. ولكن حيث استحال التعويض على المستوى المحلي عن المنافع المالية للعمل في الخارج، ازداد عدد العاملات في الخدمة المنزلية عدة أضعاف. وفي العام ١٩٩٠، أصدرت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ٢,٠٦٥ إجازة عمل لعمال الخدمة المنزلية بينما بلغ عدد أجازات العمل عام ٢٠٠٠ لعمال الخدمة المنزلية ٢٣,٤٩٥ ومعظمها للنساء.

وقد ساهمت عوامل مختلفة ومتراصة في تزايد عدد عمال الخدمة المنزلية في منطقة الخليج بشكل عام وفي البحرين بشكل خاص. يمكن تلخيص هذه العوامل بما يلي:

١. تغيرات اجتماعية على مستوى الأسرة

شهدت البحرين ومنطقة الخليج تغيرات اجتماعية عديدة أثرت في بنية الأسرة. فقد أفضت العائدات المرتفعة من صادرات النفط إلى ارتفاع مستوى المعيشة، وتحسنت خدمات التعليم والصحة وظهر البناء في الضواحي ونبتت مدن جديدة في وسط الصحراء.

على سبيل المثال، يعيش اليوم معظم الشباب المتزوجين بعيداً عن أسرهم ويصعب النفاذ إلى دور الحضانة ومراكز الرعاية اليومية للأطفال. وعليه، اضطرت الأسر لاستقدام عامل خدمة منزلية لشؤون الرعاية اليومية كما للمساعدة في الأعمال المنزلية.

٢. دخول المرأة سوق العمل

تشجعت المرأة البحرينية بفعل ارتفاع مستواها التعليمي لدخول سوق العمل. ولكن المرأة العاملة لا زالت مسؤولة عن كل الأعمال المنزلية. لذا، تسعى العائلة للحصول على المساعدة.

ولعل أهمية استخدام عامل خدمة منزلية ازداد إلى حد أن هذا الأخير بات يتولى اليوم معظم المهام المنزلية مما يتيح أمام صاحبات العمل إمكانية تكريس الوقت للنشاطات الاجتماعية وسائر أشكال العمل.

٣. المكانة الاجتماعية

كما ذكر سابقاً، ليس وجود عامل منزلي لدى الأسر الثرية بظاهرة جديدة في البحرين. ولكن مع طفرة النفط وتنامي الثروات، أصبح بإمكان مجمل العائلات تقريباً استقدام عامل للخدمة المنزلية. فبات استخدام العامل رمزاً للمكانة ووسيلة لكسب رقي ومكانة اجتماعية أكبر^٦.

إضافة إلى ذلك، يترافق الطلب على المستخدمين الأجانب وظاهرة اجتماعية حديثة تضع العمل المنزلي ضمن ما يُعرف «بتقافة العار»، بما يُتفكر البحرينيّين من أداء مثل هذا العمل.

٤. الوضع الاقتصادي في الدول المصدرة للعمالة

ترافق تنامي الثروات في دول الخليج مع تفشي الفقر في الدول المصدرة للعمالة. فعجزت الحكومات في الدول المصدرة للعمالة عن اتخاذ تدابير مستدامة لاحتواء الفقر والبطالة اللذين هددوا الأمن القومي. وعليه، شجعت مواطنيها على البحث عن وظائف في الخارج.

6) Geertje Lyckmama, The Trade in Maids: Asian Domestic Helpers in Migration, Theory & Practice, A Paper presented to the planning meeting on International Migration and Women, APDC., 1989, P.21

٥. جدوى الكلفة

تعتبر أجور العمال المنزليين متدنية بحسب مختلف المعايير شأنها شأن كلفة استقدام عامل منزلي يقيم في منزل الأسرة. ومع مراعاة مستوى المعيشة في البحرين، يجوز القول إن استخدام عامل منزلي بمتناول غالبية السكان قد أدى إلى تسهيل عملية جلب الأيدي العاملة الأجنبية. ويسهل وكلاء الاستخدام في الدول المصدرة والمستوردة للعمال نقل العمال المنزليين وتوظيفهم.^٧

٤ - إحصائيات بشأن ظاهرة عمال الخدمة المنزلية في البحرين^٨

بحسب إحصاء السكان للعام ١٩٨١، بلغ عدد عاملات الخدمة المنزلية ١٠,٤ عاملة لكل ١٠٠ أسرة. وفي العام ١٩٩١، ارتفعت هذه النسبة لتبلغ ١٥,١. شكّلت العاملات ٩,٦٪ من مجموع القوى العاملة غير البحرينية و ٥٩,٢٪ من مجموع القوى العاملة النسائية غير البحرينية. ومذ ذاك، استمر عدد عمال الخدمة المنزلية في الارتفاع.

تتضارب الإحصائيات بشأن عمال الخدمة المنزلية المستمدة من مصادر بحرينية رسمية مختلفة. فقدّر الجهاز المركزي للإحصاء عدد العمال المنزليين ب ٢٣,١٦٣ ابتداءً من شهر آذار/مارس ٢٠٠١^٩. وقدّرت المديرية العامة للهجرة والجوازات العدد ب ١١,٠٧٨ في العام ٢٠٠٠^{١٠}. ولا يلتقي الرقم الأخير والرقم الصادر عن سفارة الفلبين التي قدّرت عدد العمال الفلبينيين في الخدمة المنزلية ب ١٠,٨٠٠ في العام ٢٠٠٠^{١١} كما لا يلتقي وعدد إجازات العمل التي تدعي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأنها أصدرتها لعمال الخدمة المنزلية والتي بلغ مجموعها ٢٥,٦٠١ إجازة عام ٢٠٠٠ (١٧,٤٨٧ إجازة جديدة و ٨,١١٤ إجازة مجددة)^{١٢}.

٥ - عمال الخدمة المنزلية والقانون البحريني

رغم تزايد أهمية العمال المنزليين وعددهم، استبعدت المادة ٢ من قانون العمل في البحرين عن القطاع الأهلي للعام ١٩٧٦، «خدم المنازل وغيرهم من العاملين في مثل هذه المجالات» من نطاق القانون، نظراً للطبيعة الخاصة للعمل المنزلي. وشرح متحدث باسم وزارة العمل المسألة بالقول «إنّ العمال المنزليين يُعاملون على أنهم فرد من الأسرة. وعليه، يجب فضّ الخلافات داخلياً كلما أمكن وإلاّ مُست خصوصية الأسرة المقدسة». ولكن عندما تنشأ خلافات، نظرياً، يمكن العامل المنزلي أن يحظى بمساعدة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والشرطة أو المحاكم.

ولعلّ عدم سداد الأجور ورفض الكفيل تأمين بطاقة العودة بعد انقضاء سنتين على العمل من أبرز الشكاوى المحالة إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ولا بدّ من التنويه بأنّ العمال المنزليين غير مدرّكين في غالبهم للتدابير الممكن اتخاذها ضمناً لحقوقهم. حتى أنّ الكثيرين يجهلون عنوان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو رقم هاتفها.

7) Hanan Shaheen Al-Khelfan, The Effects of Foreign Maids and Nannies on the Bahraini Families in Studies and Issues.

٨) لعلّ الافتقار إلى بيانات دقيقة وكافية ابرز ما يشوب الأبحاث حول عمال الخدمة المنزلية. عسى أن يوفرّ الإحصاء السكاني الذي أجري مؤخراً في البحرين المعلومات الإحصائية الدقيقة بهذا الخصوص.

٩) حصلت الباحثة على هذا الرقم وبناءً على طلبها من مدير مركز القيد الفردي في الجهاز المركزي للإحصاء.

١٠) حصلت الباحثة على هذا الرقم وبناءً على طلبها من مديرية الهجرة والجوازات.

١١) مقابلة مع ملحق العمل في مكتب العمل الفلبين في البحرين.

12) Ministry of Labour and Social Affairs. Employment Section, Statistical & Financial Reports on the Sections Achievements in 2000, part 11, P.2.

تحال حالات سوء المعاملة القصوى مثل الضرب والتحرّش الجنسي أو الاغتصاب إلى الشرطة و/أو المحكمة. وتمحورت معظم الحالات المسجّلة لدى الشرطة حول فرار العامل المنزلي (٣٨,٧ ٪ و ٣٤ ٪ في العاملين ١٩٩٠ و ١٩٩١ تبعاً).

ولم تتوفر أي بيانات حول الأسباب المحددة التي تدفع بالعاملة المنزلية إلى الفرار ولكنّ الملاحظات عكست الظروف والأسباب التالية:

- ❖ عدم سداد الأجر؛
- ❖ التحرش الجنسي والتجاوزات الجسدية والنفسية؛
- ❖ العمل المفرط والإرهاق؛
- ❖ العزلة وعدم السماح بمغادرة المنزل أو تلقي الزيارات ومعايشة شريك؛
- ❖ إقدام الكفيل على حجز جواز السفر (خاصةً بعد انتهاء مدة العقد الممتدة على سنتين)؛
- ❖ غيرة من قبل «المدام»؛
- ❖ عدم توفير الطعام أو العلاج الطبي المناسب عند الحاجة؛
- ❖ معلومات مغلوبة بشأن طبيعة العمل حيث يأتي العامل لأداء وظائف معينة ويجد نفسه في الخدمة المنزلية.

تسجّل معظم حالات الفرار بعد انقضاء مدّة الثلاثة أشهر الأولى، عندما تفرغ العاملة من سداد الدين ولا يعود وكيل الاستخدام مسؤولاً عنها. ويعتبر الفرار من رعاية صاحب العمل غير قانوني وغالباً ما يستتبع بحثاً تتولاه الشرطة ونشراً لصورة العاملة في الصحف المحلية. كما يرتكب جرماً كلّ من يقدم على حماية العاملة أو تخبئتها. وفي حال العثور عليها، تُزجّ في السجن إلى حين إلغاء رخصة الإقامة الخاصة بها فترحل على نفقة صاحب العمل.

وخلاصة القول أنّ قلة قليلة فقط من العمّال المنزليين تتقدم بشكوى لدى الشرطة، حيث يتعذر على العاملات المنزليات الاتصال بالسلطات بسبب حظر استعمال الهاتف أو الخوف من دخول السجن والترحيل.

في الحالات المثلّية، تحال نزاعات العمل التي يتبلّغها المسؤولون مثل النزاعات حول عدم سداد الأجر وسداد ثمن تذكرة السفر وتعويض نهاية الخدمة وحرمانهم العطلة السنوية، إلى المحامين والمفتشين والعاملين الاجتماعيين لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وبهدف البلاغ عن مشكلة، يُطلب إلى العامل أن يملأ استمارةً يشرح فيها الطرف القائم. يُفضل أن تتصل الوزارة بالكفيل لمعالجة المشكلة حبيباً. وإذا أخفقت هذه المبادرة، تشرف الوزارة على القضية ولكّتها تحال إلى الهيئات القضائية حيث يُعيّن محامياً عن العامل. وتتضمن معظم الحالات المحالة إلى الوزارة فرار العاملة، يليها رفض العمل وحوادث انتحار أقدم عليها العمال.

عندما ينشب نزاع من أي نوع، يحقّ للكفيل المطالبة بإدراج اسم العامل على اللائحة السوداء فيُحرم العودة إلى البحرين. وعملاً بالقوانين المرعية الإجراء، يجب أن تحصل العاملة المنزلية المغادرة على رسالة عدم ممانعة يُعدها صاحب العمل السابق، تخوّلها العودة بسرعة إلى البلاد والتقدم بطلب عمل جديد. وألا، اضطرت للانتظار ستة أشهر قبل العودة لتولي عمل آخر.

تراجع السلطات المختصة حالياً هذا النظام لتسمح لمعظم فئات العمّال المهاجرين العودة إلى البحرين في خلال مدة الانتظار التي تدوم ستة أشهر إذا لم يكونوا متورطين في أي جريمة. يجوز للذين حصلوا على رسالة عدم ممانعة من صاحب العمل السابق العودة فوراً للعمل لدى كفيل آخر. كما يمكن أن ينقلوا الكفالة محلياً فلا يضطرون لمغادرة البلاد.

٦ - التعيين

عادةً ما يأتي العمال المنزليون إلى البحرين بمساعدة وكلاء الاستخدام أو بدعم من الأقارب والأصدقاء. في الحالة الأولى، تتقدم امرأة تبحث عن عمل في الخدمة المنزلية بطلب إلى أحد وكلاء الاستخدام في بلد المنشأ. وعليه، يعمل الوكيل كوسيط بين مقدم الطلب والوكيل في البلد المستورد. تحتفظ الوكالة بتفاصيل العامل الشخصية ووثائقه في ملف يُعرض على أصحاب العمل المحتملين.

عندما يحصل صاحب العمل على إجازة عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، يختار أحد المرشحين للتوظيف من ملف وكيل الاستخدام. يسدد صاحب العمل رسماً للوكيل الذي يشمل ثمن تذكرة السفر ذهاباً. وعليه، يتخذ الوكيل تدابير السفر الضرورية بالتنسيق مع نظيره في بلد المنشأ. كما تسدد العاملة رسماً للوكالة في بلدها. وفي بعض الحالات يتقاضى الوكيل مائلاً من صاحب الطلب مقابل شراء تذكرة السفر أيضاً، مع أن صاحب العمل سبق وسدد هذه الكلفة.

في العام ٢٠٠٠، اعتمدت الحكومة تأشيرة دخول لمدة سنتين تتيح الدخول المتعدد لجميع العمال. وفي مرحلة سابقة كانت تأشيرات إعادة الدخول تصدر بكلفة ١٢ دينار بحريني لرحلة واحدة ولمدة سنة، بينما اليوم يحصل العامل الأجنبي مقابل ٤٢ دينار بحريني على تأشيرة دخول متعدد لمدة سنتين صالحة عن مدة إجازة الإقامة بكلفة ٢٠ دينار فقط. لاستخدام عامل منزلي أجنبي، يتوجب على الكفيل في البحرين أن يستوفي بعض الشروط والواجبات المنصوص عليها في القانون. ينص القرار رقم ١٩٧٦/١٣ الصادر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على أنه «...يتوجب على كل صاحب عمل يرغب في توظيف عمال غير بحرينيين أن يتقدم بطلب بالشكل المنصوص عليه للحصول على إجازة عمل». ومع أن قانون العمل لا يغطي العمال المنزليين، يتوجب على أصحاب العمل الامتثال للتشريع المذكور.

كما يتوجب على صاحب العمل الذي يرغب في استخدام عامل منزلي أن يستوفي الشروط التالية^{١٣} :

- لا يقل دخل الأسرة عن ٣٥٠ دينار بحريني
- لا يقل عدد أولاد الأسرة عن اثنين دون ١٥ عاماً
- التقدم بشهادة طبية إذا عيّن عامل منزلي للعناية بفرد مريض أو مسنّ من الأسرة

يجب أن تثبت الأسرة بأنها لا تستخدم أساساً أي عامل منزلي. وفي حال ادر العامل السابق أو لاذ بالفرار، يجب أن ترفع الشهادات الملائمة الصادرة عن الشرطة و/أو إدارة الهجرة والجوازات إلى السلطات المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية للحصول على إجازة عمل لعامل منزلي جديد.

وما إن يختار صاحب العمل عاملة محتملة حتى يستحصل على تأشيرة دخول تعرف بشهادة عدم ممانعة. ولدى وصول العاملة المنزلية إلى البحرين، يصطحبها الوكيل إلى مكتبه حيث تلتقي الكفيل. وقبل أن تذهب إلى منزل صاحب العمل، تعقد الأطراف الثلاثة اجتماعاً قصيراً يحدد فيه صاحب العمل شروطه وهي بشكل عام قواعد الأسرة. كما يُطلب إلى العاملة المنزلية أن تصرّح عن مخاوفها ولكنها عادةً ما تلزم الصمت بحسب عدد كبير من الوكلاء. تمنح الشهادة العامل الحق في ملازمة البلاد لمدة أربعة أسابيع قبل إصدار إجازة الإقامة. وفي خلال الأسابيع الأربعة التالية لوصولها، تخضع لفحص طبي إلزامي بما فيه فحص للصدر بالأشعة وفحص للدم والبول والبصر الخ. وتولى الأمراض المعدية مثل السلّ والتهاب الكبد ومرض نقص المناعة المكتسبة وغيرها من الأمراض المنتقلة جنسياً مثل الزهري، اهتماماً خاصاً. ثم تصدر شهادة طبية خطية باسم العاملة تفيد بقدرتها الجسدية على ممارسة العمل. عندئذ يمكن صاحب العمل أن يتقدم بطلب للاستحصال على إجازة إقامة. ولكن إذا تبين أن العاملة غير مناسبة للعمل، تُرحّل على نفقة صاحب العمل.

(١٣) لا يتم الانصياع للشرطين الأولين.

لا بدّ من الإشارة إلى أنّه من المجدي من الناحية الاقتصادية إجراء هذه الفحوصات الطبية في بلد المنشأ. فإذا طرأت أي مشكلة، لا يخسر العامل الاستثمار المالي الذي وظفه، أي المال الذي دفعه لوكيل الاستخدام في بلده. ويتفادى بعض العمال التكاليف والمعاملات البيروقراطية التي تفرضها الوكالات عبر تدبير رحلاتهم إلى البحرين بمساعدة الأصدقاء والأقارب المقيمين أصلاً في البلاد. وينتفع من هذا التدبير عدد كبير من الكفيلين حيث لا يضطرون لتحمل رسوم الوكالات الباهظة. ولكن بحسب معدّ هذه الدراسة، لا تصب هذه الطريقة دوماً في مصلحة الكفيل أو العامل. ففي مثل هذه الحالة، لا يمكن للكفيل أن يطالب باستبدال العاملة إذا لم يرضَ عن أدائها. كما تضطر العاملة المنزلية للرضوخ إلى بيئة العمل فلا تستفيد من الفترة التجريبية الممتدة على ثلاثة أشهر والتي يحقّ لها فيها المطالبة بتغيير الكفيل.

من بين العاملات المنزليات اللواتي أجريت معهن مقابلة، حصلت ٩، ٥٢٪ على العمل من خلال وكلاء الاستخدام بينما تلقت ١، ٤٧٪ الباقيات المساعدة من الأصدقاء والأقارب. وبينما تأتي غالبية العمال من الفيليبين بواسطة وكلاء استخدام معتمدين، لا ينسحب هذا الأمر على العمال المنزليين القادمين من سريلانكا. وبغض النظر عن وسيلة الهجرة، تطلب الحكومة السريلاكية من رعاياها تغطية تأمين صحي قبل المغادرة للعمل في الخارج، وهي بوليصة تأمين تغطي نفقات ترحيل العامل المحتملة في حال الوفاة أو المرض أو التعرّض لحادث. كما تغطّي الاستشفاء في الخارج وحوالي ٦٠ يوماً من العلاج الطبي بعد العودة إلى البلد الأم.

١.٦ وكلاء الاستخدام في البحرين

صدر مرسوم وزاري في العام ١٩٩٣ أخضع وكلاء الاستخدام لإشراف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. يُطلب إلى وكيل جديد الحصول على رخصة بقيمة ٥٠٠ دينار بحريني. ومن ثم يُطلب إلى الوكالة الحصول على سجل تجاري من وزارة التجارة والصناعة بكلفة ١٠٠ دينار بحريني عن كلّ سنة. وبحسب المسؤولين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، يعمل حوالي ٧٠ وكيل استخدام رسمي في البحرين.

يتراوح متوسط عدد العاملات المنزلية المستخدمات بواسطة وكيل بين ١٥ و ٢٠ عاملة في الشهر. إضافةً إلى البحرين، يزود بعض الوكلاء الإقليم الشرقي من المملكة العربية السعودية بالخدمات.

وبحسب الاتفاق النموذجي بين وكيل الاستخدام في البحرين والكفيل، يحظى العامل المنزلي الجديد بفترة تجريبية تمتد على ثلاثة أشهر يجوز في خلالها لكل من العامل والكفيل إنهاء عقد العمل. نظرياً، إذا تلقت عاملة معاملة سيئة يحقّ لها رفض العمل لدى أسرة جديدة، وتجهّد الوكالة في تسهيل عملية البحث عن صاحب عمل آخر. ولكن أتضح في أثناء البحث أنّه عندما تنشّب النزاعات، يجبر العامل المنزلي على متابعة العمل لدى الكفيل أيّاً كانت الظروف. ولسوء الحظّ لا يُدرج أبداً اسم صاحب عمل استغلّ عاملاً منزلياً على اللائحة السوداء فيُمنع في المستقبل من استخدام مستخدمين جدد كما لا ترفض الوكالات أبداً خدمة أمثال أصحاب العمل هؤلاء.

خلال فترة الثلاثة أشهر التجريبية، يحقّ للكفيل الاتصال بالوكيل والمطالبة باستبدال العامل المنزلي. والوكيل ملزم بتعيين عامل منزلي آخر أو إعادة أي رسم سدده الكفيل. ولا بدّ من الإشارة إلى أن لا الحكومات ولا سفارات الدول المصدرة على صلة بالعمال المنزلي أو لها دخل في التدابير التعاقدية الأنفة الذكر.

لفترة قصيرة، مُدّدت المهلة التجريبية للعامل المنزلي الإندونيسي إلى سبعة أشهر بفعل تدخل الحكومة الإندونيسية لمنع مواطنيها من العمل في الخدمة المنزلية في دول الخليج - باستثناء المملكة العربية السعودية - بعد الإطلاع على تقارير التجاوزات الجسدية والجنسية. في حال البحرين لم يُرفع الحظر إلا منذ سنة.

سُئلت خمس وكالات استخدام الإشارة إلى أبرز المشاكل التي تعترضها والتي تنشّب بين عامل الخدمة المنزلية وصاحب العمل. وتوافقت الوكالات على ما يلي: الحواجز اللغوية، نفاذ صبر صاحب العمل مع العامل الجديد، غيرة صاحبة العمل خاصةً إذا

كانت العاملة المنزلية شابة وجذابة.

كما تسجّل صعوبات عديدة إذا لاذ عامل بالفرار، وهي حادثة تزداد انتشاراً، حيث يتوجّب على الكفيل توفير بطاقة العودة إلى الديار ما أن يظهر العامل مجدداً. بحسب أحد الوكلاء «... يضر العمال المنزليون أحياناً من منزل أصحاب العمل للعمل على حسابهم الخاص، فيتقاضون أجراً يناهز ديناراً بحرينياً في الساعة. كما يعملون في المطاعم والمقاهي والملاهي الليلية أو ينضمون إلى شبكات الدعارة. ولا تتخذ الشرطة تدابير جدية لوقف هذه الممارسات ولا يجري أي تحقيق في قضايا العمال الفارين كما لا يعاقب الشركاء المتواطئين. ولا يشكل هذا سوى ذريعة تشجع عمال الخدمة المنزلية على الفرار».

٢.٦. رسوم الاستقدام

لا يملك معظم العمال المنزليين ما يكفي من المال لسداد التكاليف الأولية للعمل في الخارج. لذا يوافق الوكيل في بعض الأحيان على استيفاء الرسوم مقسطة. وتبيّن أنّ سبعة عمال منزليين فقط ممن جرت مقابلتهم تمكنوا من سداد رسوم الوكيل نقداً، بينما ارتهن البعض الآخر أملاكاً أو استدان المبلغ من المصارف أو من مقرضي المال بمعدلات فائدة مرتفعة للغاية. مثلاً تسمح حكومة الفلبين لوكلاء الاستخدام المعتمدين بتحصيل الرسوم مباشرة من الكفيل في البحرين شرط أن يعمل عامل الخدمة المنزلية من دون تقاضي راتبه خلال الأشهر الثلاثة الأولى. ونظراً لهذا الواقع، غالباً ما تخضع أي عاملة جديدة لضغوطات هائلة فتدعّن لأي عمل وأي شروط معيشية لتسدّد دينها وتبدأ بإرسال المال إلى الديار.

ومع أنّ الكفيل مُطالب بتأمين بطاقة سفر العامل المنزلي من البحرين وإليها، لم تحصل سوى ٣١ امرأة من بين النساء الـ ٣٤ اللواتي جرت مقابلتهن على بطاقة سفر مجانية إلى البحرين. وغالباً ما تحصل اللواتي يتم التعاقد معهنّ من خلال وكلاء الاستخدام على بطاقة سفر مجانية للذهاب دون الإياب. ولكن مع أنّ الوكلاء يتقاضون المال من الكفيل لتوفير تذكرة السفر، غالباً ما يطلبون إلى العاملة المنزلية شراء تذكرتها.

٣.٦. عقد العمل والراتب والرعاية الصحية

عقد العمل

تحول الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعاملة المنزلية دون إصرارها على عقود واضحة تبرمها مع الكفيل. وعليه، غالباً ما تكتشف بعد وصولها أنّ ظروف العمل مخالفة لتوقعاتها. وكشف الاستطلاع بأنّ ٤٤٪ من العمال المنزليين وقعوا عقداً قبل وصولهم. ٦٠.٣٦٪ من الفلبينيات وقعن على عقود مقابل ٢٥٪ من السريلنكيات و ١٠٪ من العمال الهنود.

ولكنّ العقد ليس فعالاً في حماية حقوق العامل. مثلاً، قد يسدّد كفيلٌ أجراً أدنى مما ينصّ عليه العقد، بينما تكاد لا تتوفر للعامل وسائل الطعن، حيث أنّ العقد غير ملزم قانوناً بما أنّ قوانين العمل المحلية لا تغطي العمال المنزليين. وقّعت عاملتان منزلتان ممن جرت مقابلتهن على عقد يلحظ شروطاً مختلفة، بينما وُعدت ثلاث من اللواتي لم يوقعن على عقد بوظائف أخرى في الخياطة أو المبيعات. وعند الوصول خيرهن وكيل الاستخدام بين العمل في الخدمة المنزلية أو العودة إلى الديار على نفقتهن.

وفي بعض الحالات، يجلب الكفيل النساء للعمل في الخدمة المنزلية فيقفل عليهنّ في الشقق ويجبرهنّ على ممارسة الدعارة. ولسوء الحظّ ونظراً لغياب نظام مراقبة أو لصعوبة الاتصال بهؤلاء العاملات المنزليات، يصعب تقفي أثر هذه التجاوزات.

الراتب

لا تشكل كمية العمل أو ساعات العمل الطويلة أبداً مقياساً يحدد أجر العامل المنزلي الشهري. فغالباً ما يُحدد متوسط الرواتب بحسب عدد سنوات العمل لدى الأسرة نفسها وجنسية العاملة ودرجة رضى صاحب العمل. وتميل الأجور إلى الارتفاع مع انقضاء سنوات العمل. مثلاً، يتقاضى الفلبينيون والاندونيسيون ممن لديه بعض سنوات الخبرة ٥٠ ديناراً بحرينياً في الشهر

بينما يتقاضى الإندونيسيون من غير أصحاب الخبرة والسريلنكيون والهنود ٤٠ دينار بحريني في الشهر. ويتقاضى العمال المنزليون من بنغلادش الأجور الأدنى أي ٣٥ دينار بحريني في الشهر^{١٤}. ولا تُحدد الرسوم بموجب أي اتفاقات ثنائية بين الحكومات بل يقررها وكلاء الاستخدام أنفسهم.

في حال العمال المنزليين من الفلبينيين وإندونيسيا، يتضمّن الرسم الأولي الذي يسدده الكفيل أو صاحب العمل وديعة. يُحصل الكفيل الوديعة عندما يصل العامل ويبدأ بالعمل. مثلاً، يبلغ إجمالي الرسوم المفروضة لاستقدام عامل في الخدمة المنزلية من الفلبينيين ٣٧٠ دينار بحريني بينما يبلغ صافي الرسوم ٢٢٠ دينار. أما فارق الـ ١٥٠ دينار فيُسدد إلى الوكيل في بلد المنشأ لتغطية بعض التكاليف مثل جواز السفر وسائر الرسوم الحكومية.

وفي غياب سياسات حماية واضحة تحددها الحكومة، يتحمل العمال هذه النفقات. وعليه، يتوجّب على العامل المنزلي العمل مدة ثلاثة أشهر من دون أي راتب لتغطية مثل هذه النفقات. ويتوجّب على العمال الإندونيسيين العمل لشهر واحد من دون مقابل حيث أنّ الفارق بين الرسوم الإجمالية والرسوم الصافية أقل. وشكلت هذه التدابير مصدر خلاف بين العمال المنزليين وأصحاب العمل حيث لم يكن البعض منهم على علم بهذه التدابير قبل وصوله إلى البحرين.

ومع أنّ بعض الأسر متدنية الدخل قد تعجز عن سداد الأجور بانتظام، صدر العديد من الشكاوى المسجلة لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عن عمال منزليين يعملون لدى أسر ثرية. فضلاً عن ذلك، يحجز بعض الكفيلين الراتب لمدة ثلاثة أشهر لسداد كلفة بطاقة السفر إذا اضطرت العاملة لأي سبب من الأسباب العودة إلى ديارها قبل نفاذ مدة العقد الممتدة على سنتين.

الرعاية الطبية

في حال المرض، يمكن معالجة عمال الخدمة المنزلية في مركز طبي قريب. توفر الخدمات الطبية مجاناً للمواطنين بينما يتوجّب على الأجانب سداد رسم رمزي قدره دينار واحد. ولكن الدراسة أظهرت أنّه رغم الكلفة المتدنية، لم ينتفع إلا ٧,٦٤٪ من العمال المقابلين من هذه التسهيلات مع أنّ أكثر من ٩٠٪ أكدوا على حاجتهم للرعاية الطبية.

إضافةً إلى ذلك وبما أنّ عائلات كثيرة تعتمد بشكل كلي على العامل المنزلي لإنجاز الأعمال المنزلية كافة، يرفض البعض الاعتراف بأي مرض قد يثني العامل عن إتمام واجباته. ولكن من أصحاب العمل من يفيد عن اصطحابه العامل المنزلي إلى عيادات خاصة حيث يتلقى علاجاً أفضل.

٧ - خصائص العامل المنزلي في البحرين

يبدل العمال المنزليون تضحيات جمة بمغادرة المنزل بحثاً عن العمل في الخارج، في عالم يجهلونه. وبالنسبة إلى معظمهم، يشكل الانتقال إلى الخليج زيارتهم الأولى إلى خارج القرية أو المدينة. وينظر الكثير من المهاجرين إلى دول الخليج على أنّها أرض الفرص، لكنّ الواقع بعيد كلّ البعد عن توقعاتهم. فغالباً ما تقتصر أيامهم على ساعات عمل ثقيلة وطويلة وعلى الوحدة في مجتمع غريب عنهم.

يتحدّر نصف العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم من القرى بينما يقيم ٦,٢٠٪ في عاصمة بلدهم ويأتي ٤,٢٩٪ من مدن أو قرى أخرى. أمّا الذين يأتون من مناطق نائية فهم أكثر عرضةً للخدمات الاجتماعية والثقافية منه أبناء المدن. أفاد أحد أصحاب العمل أنّ العاملة المنزلية لديها من قرية لم تصلها الكهرباء وبالتالي كانت تجهل حتى كيفية إضاءة المصابيح الكهربائية في المنزل. وقالت صاحبة عمل أخرى أنّ الحاضنة التي استخدمتها لم تكن قد رأت التلفاز أو الغسالة في حياتها. كما

(١٤) يعادل كلّ دولار أمريكي ٣,٧٦ دينار بحريني (معدل الصرف المعياري في الأمم المتحدة. آب/أغسطس ٢٠٠١).

أنّ عدم تألف العاملة لمساحيق التنظيف الكيميائية القويّة المستعملة في المنطقة قد لا يؤدي إلى مشاكل على مستوى الآلات وحسب وإنما قد يعرّض صحّة العامل للخطر.

ولكن لا بدّ من الإشارة إلى أنّ أصحاب العمل يتوقعون من العمال المنزليين في نهاية المطاف التمتع بالقدرة على تعلّم حيثيات العمل ضمن مهلة زمنيّة جد قصيرة. فيخضع العامل كما الأسرة لضغط شديد.

١.٧ السن

تفضّل غالبية أصحاب العمل استقدام عمّال منزليين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٤٠ سنة حيث أنّ المرأة في هذه الفئة العمريّة قويّة البنية وقادرة على تحمل وزر العمل وهي زناضجة وتحترم التقاليد أكثر من المراهقات اللواتي يرغبن في الخروج بصحبة الشبان واللهوس على حدّ قول أحد أصحاب العمل.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ السلطات الحكوميّة المعنيّة لا تشجّع على جلب عمّال منزليين دون سنّ العشرين لأنّ الشباب قد يفتقرون للنضج ويصعب عليهم الامتثال للمعايير الاجتماعية المحافظة نسبياً في البحرين. والواقع أنّ إدارة الهجرة والجوازات لا تصدر تأشيرات سفر للعمال المنزليين دون العشرين. وبالنسبة إلى العاملة المنزليّة الفلبينيّة فإنّ الحدّ الأدنى هو الثلاثين عملاً بشروط حكومة الفلبين.

٢.٧ الزوج والأطفال

من بين العاملات المنزليات اللواتي جرى استجوابهنّ، ١٦ متزوجات، واحدة مطلّقة، ٤ أرامل و ١٣ عازبات. من بين المتزوجات، ٧ نساء هن أمهات لطفل أو طفلين، ومن بين جميع النساء اللواتي أجريت معهنّ المقابلة، ١١ هن أمهات لثلاثة أو أربعة أطفال وثلاثة أمهات لأكثر من أربعة أطفال. غالباً ما تجني العاملات أكثر من أزواجهنّ ويشكّلن مصدر الدخل الأساسي إن لم يكن الوحيد في أسرتهنّ. وعليه غالباً ما ينتهي بهنّ المطاف بالعمل في الخارج لسنوات طويلة.

٣.٧ المستوى التعليمي

يتراوح المستوى التعليمي للعمال المنزليين بين متدني وجامعي. فبعض العمال أمي والبعض الآخر ملمّ بلغات عديدة أو تلقى تدريباً مهنيّاً محترفاً.

تواجه العاملة المنزلية الأمية تحديات إضافيّة. فعليها أن تعتمد على الآخرين للتواصل مع أسرته أو لإرسال الأجر إلى الديار. وأفيد أنّ العاملة الأميّة أكثر عرضةً للمعاملة السيئة مثل عدم سداد الأجر أو عبء العمل الزائد. ولعلّ وجود مواطن لها في الجوار يسهل عليها التواصل مع الأسرة المضيقة أو مراسلة أسرته.

غالباً ما يُصادف المرء أصحاب مهن من صيادلة وأساتذة وممرضات الخ يعملن في الخدمة المنزليّة إمّا هرباً من مشاكل البطالة والأجور المتدنيّة في البلد الأمّ أو نتيجة خداع وكالات الاستخدام لهنّ حول طبيعة الوظيفة المقترحة. في حال الخداع، باستطاعة المرأة العودة إلى بلدها على نفقتها الخاصة وهو إنجاز يتخطّى قدراتها الماليّة. وعليه، توافق على العمل في الخدمة المنزليّة إلى حين انتهاء العقد.

كما تسعى المرأة المثقفة للعمل في الخدمة المنزليّة كحلّ بديل مؤقت. وتأمّل في نهاية المطاف في أن تجد لها عملاً على قياس كفاءاتها. ولكن نادراً ما تتجح بسبب القيود والضوابط المفروضة على حرّيّة تنقّل المغتربين في البحرين.

من الملاحظ أنّ قدرة العامل المنزلي على التواصل باللغة الإنكليزيّة نقطة إيجابيّة بالنسبة إلى الأسرة باعتباره يتيح لأفراد الأسرة وخاصة الأطفال منهم فرصة تعزيز مهاراتهم اللغوية.

٧.٤. الديانة

مجتمع البحرين مجتمع مسلم. ولكّته أكثر انفتاحاً على سائر الثقافات منه أي مجتمع آخر في الخليج. ورغم غياب إحصاءات بشأن الانتماء الديني للعمال المنزليين في البحرين، من المتوقع أن يزداد الطلب على عمال منزليين مسلمين على ضوء انتشار الأصولية الإسلامية في البحرين.

٨. العلاقات بالأسرة المضيفة

حاول المسح أن يتبيّن كيفية تأقلم العمال المنزليين المهاجرين والمعاملة اليومية التي يلقونها في مكان العمل. أفاد العمال المنزليون عن شعورهم بالوحدة والحنين إلى الوطن والضغط نظراً لسوء التواصل اللغوي والثقافي. ويزيد الطين بلّة حالات الإرهاق والتجاوزات الشفهية والجسدية والجنسية.

وصفت إحدى النساء أسباب وحدتها بالقول: «لا أحد يوجّه لي الكلام في مكان العمل حيث أقضي النهار بطوله، إلّا ليوجّه لي أمراً».

وقالت أخرى: «لا يُسمح لي بمشاهدة التلفاز أو الاستماع إلى موسيقى بلادي أو إلى الراديو. وإذا كنت لا أعمل وهذا نادر للغاية، أقفل على نفسي في غرفة وأبكي».

ويمكن الإفادة بشكل عام أنّ العمال المنزليين في البحرين معزولين اجتماعياً مما قد يؤدي إلى اضطراب نفسي أو انهيار عصبي^{١٥}.

تعتبر العاملة المنزلية الرسائل التي تحمل الأخبار الطيبة من الأسرة والأصدقاء أفضل وسيلة لمساعدتها على تخطي المرحلة الأولى الصعبة. وتحل المساعدة والدعم المعنويين اللذين تستمدّهما من سائر العمال المنزليين في المرتبة الثانية، تليهما المعاملة الجيدة من الأسرة المضيفة وخاصة من سيدات المنزل.

٨.١. الحاجات الأساسية: المسكن والمأكل

عادةً ما تعيش عاملة الخدمة المنزلية داخل منزل الكفيل. وأفادت معظم اللواتي أجريت معهنّ مقابلة عن حصولهنّ على غرفة خاصة (٦١,٨٪) بينما تنام أخريات برفقة الأطفال أو امرأة بالغة (١٧,٧٪) أو برفقة عاملات أخريات (١٧,٧٪) أو حتى في المطبخ (٢,٩٪).

عادةً ما تُرفق الغرفة الخاصة بحمام وتقع في ملحق خارج المقر الرئيسي (فيلا) حيث ينام صاحب العمل وعائلته. وعادةً ما تفرش الغرفة بالأثاث الضروري مثل السرير والخزانة. قلة قليلة تحصل على تلفاز أو راديو أو برّاد صغير.

لعلّ الحصول على غرفة منفصلة أفضل سبيل للراحة و يتيح للعامل نسبة معيّنة من الخصوصية. ولكن بما أنّ هذا النوع من المسكن يقع خارج المبنى الأساسي، تشعر بعض العاملات بالعزلة والوحدة والخوف في الليل، بينما تنتهز أخريات الفرصة لاستقبال الأصدقاء أو الشركاء في الليالي. والممارسة الأخيرة مرفوضة في البحرين وعند افتضاح الأمر تُسجن العاملة وشريكها. وغالباً ما تسجل مثل هذه الحالات لدى الشرطة. وتفادياً لهذه المشاكل تبني بعض الأسر غرفةً للعاملة على سطح المنزل.

اعتبرت معظم العاملات المستجوبات بأنهنَّ يحصلن على كفايتهنَّ من الطعام الجيد، وأفاد البعض أنه يتمتع بالحرية في تناول أي نوع من الطعام المتوفر في المنزل.

٨. ٢. سوء التواصل بين الثقافات

لعل درجة تأقلم العاملة المنزلية مع البيئة الجديدة رهن إلى حد بعيد بعلاقتها بالأسرة المضيفة^{١٦}. ولكنَّ جهل التقاليد والعادات المحليّة والقيم الاجتماعيّة يصعب على بعض العاملات المنزليّات إقامة مثل هذه العلاقات.

في الوقت نفسه، تعكس معاملة أصحاب العمل للعمال المنزليين عدم إطلاعهم على خلفيّة العامل الثقافيّة والاجتماعيّة. ففي معظم الحالات، تُبنى مقاربة أصحاب العمل على أحكام مسبقة ومواقف عنصريّة.

بشكل عام، لا تُبدي وسائل الإعلام المحليّة اهتماماً في معالجة هذه المسألة. كما لا يبدي أصحاب العمل اهتماماً في الإطلاع على خصائص مجتمع العامل.

٨. ٣. الأصدقاء والزيارات

إن التصادق مع عمال منزليين في الجوار يساعد العاملة المنزلية الوافدة حديثاً على التأقلم مع بيئتها الجديدة وفهم ثقافة صاحب العمل وتقاليده. يمكن الأصدقاء أو الزملاء أن يشرحوا المهام المنزليّة الصعبة خاصة عندما تشكل اللغة حاجزاً بين العامل وصاحب العمل.

أشار بعض العمال المنزليين إلى أنّهم منعوا في أول الأمر من مغادرة المنزل ومقابلة الآخرين ولكن ما أن كسبوا ثقة أصحاب العمل حتى أجاز لهم ذلك. ولكن ليست هذه الحال دوماً حيث يُحرم أكثر من نصف العمال المنزليين حقهم هذا رغم سلوكهم الحسن.

يصعب على العاملة المنزلية أن تتأقلم مع البيئة الجديدة خاصة إذا تركت وراءها أطفالاً. ويتفاقم الوضع لأنَّ العاملة المنزلية الوافدة حديثاً غالباً ما تُحرم الحق في التواصل مع مواطنين خليجيين أو مع عمال آخرين من أبناء بلدها. أعتبر أحد أصحاب العمل أنه: «إذا سمحت للعاملة المنزلية بمعايشة الغير، أفسدوها. فالعمال المنزليون يقارنون وضعهم بوضع غيرهم فيطالبون بالمزيد».

٨. ٤. التفاعل مع الإسلام

قد يثير التأقلم مع التوقعات الثقافيّة الخاصة بأسرة مضيفة بعض المشاكل للعامل المنزلي المهاجر خصوصاً في ما يتعلّق ببعض الممارسات الإسلاميّة.

مثلاً، تقيد حرية تحرّك المرأة نسبياً في البحرين حيث لا يحق لها الخروج علناً برفقة أصدقاء من الرجال أو استضافتهم في المنزل. ولعلّ هذه العادات على نقيض من الممارسات الشائعة في الدول المصدّرة للعمل مثل الفلبين التي تجيز العلاقات بين الجنسين خارج الزواج.

وغالباً ما تمنع البحرينيات على العاملات المقيمات في منزلهنَّ استقبال الأصدقاء أو الأقارب الرجال في المنزل. ومع أن هذه

16) Malsiri Dias, Female Overseas Contract Workers: Sri Lanka, in The Trade in Domestic Helpers : Causes Mechanisms and Consequences, Selected papers from the planning Meeting on International Migration and Women, APDC., Kuala Lumpur, 1989, P. 220-221.

الممارسات تعتبر خارج البحرين انتهاكاً لحقوق الإنسان، إلا أنها معايير وتقاليده مقبولة في البحرين.

فضلاً عن ذلك، يولي أصحاب العمل البحرينيين اللباس أهمية كبرى. تعتبر بعض النساء من البحرين أن ارتداء البنطلون الضيق والفساتين القصيرة المكشوفة عند الذراعين، حيلة لاجتذاب أزواجهن بينما يعتبر المسلمون المحافظون مثل هذا اللباس مخالفاً للمعايير الإسلامية. عادةً ما ترتدي العاملات المنزليات لدى الأسر الثرية زي الخدم بينما تلبس العاملات لدى الأسر المتوسطة والمنخفضة الدخل الجلابية (الثوب التقليدي الطويل) ويطلب إلى البعض ارتداء الحجاب مع أنهن غير مسلمات.

ولكن قلة من العاملات المنزليات المثقفات وخاصة الفيليبينيات ترفض ارتداء الجلابية وترى فيها مهانة وانتهاكاً لحقوقها الإنسانية. لا بد من الإشارة إلى أن الذين يزودون بلباس مجاناً أو يرفضون الملابس المعروضة عليهم يضطرون لإنفاق جزء من راتبهم على شراء الملابس.

٨.٥. تقييد الحرية الدينية

أفاد بعض العمال المنزليين أن أصحاب العمل المسلمين لا يسمحون بصور المسيح أو بوذا في منازلهم، مما يجبر العامل على إخفاء مثل هذه الصور أو المنحوتات في حقائبه. بيد أن بعض العمال المنزليين المسيحيين، وخاصة العاملين لدى الأسر الثرية، صرح بأنه يُسمح له بارتداء الكنيسة.

ولا بد من الإشارة إلى أن حرية العبادة مطلقة في البحرين وأن السكان أحرار نظرياً بممارسة ديانتهم، ففي البلاد كنائس ومعابد.

أمّا بالنسبة إلى العمال المنزليين ممن يُسمح له بالخروج، فيُساعد الاختلاط بجماعة دينية على التخفيف من الضغط الناجم عن التأقلم مع حياة وعمل جديدين وعلى معالجة المشاكل المستقبلية المحتملة. كما توفر الكنائس الدعم المالي للعمال الأجانب. فتجمع الأموال لمساعدة المحتاجين وزيارة العمال المرضى في المستشفيات وتوفير المشورة للعمال الواقعين في المشاكل وقد تقيم صلة بين العمال وسفاراتهم أو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

٨.٦. استعمال الهاتف

أفاد العمال الذين سُمح لهم باستعمال الهاتف لإجراء اتصالات شخصية عن تحملهم كلفة الاتصالات الدولية بينما الاتصالات المحلية مجانية. ويتعين عليهم طلب الإذن عادة لاستعمال الهاتف بينما يخضع رقم الاتصال ومدة المخاطبة للمراقبة.

٨.٧. المعاملة السيئة

يعتبر الإذلال الشفهي، مثل نعت العامل المنزلي «بالأحمق»، أكثر أشكال التجاوزات شيوعاً. فقد يقوم البالغون وحتى الأطفال بإهانة العمال المنزليين. وتتضمن سائر أشكال الاستغلال، الاستغلال الجنسي.

وتجدر الإشارة إلى أن العاملات المنزليات لسن معرضات للتجاوزات الجنسية على يد الكفيل وحسب وإنما على يد أبنائه وسائر الزوار من الرجال أو سائر العمال الأجانب، خاصة إذا كانت غرفة العاملة تقع خارج المنزل.

سنة من العمال المنزليين الذين أجريت معهم مقابلة حرموا وجباتهم مرة على الأقل، وثلاثة احتجزوا مؤقتاً في غرفهم كشكل من أشكال التأنيب.

ومع أن القانون يدين الأذى الجسدي باعتباره جريمة، أورد أحد المحامين الذين أجريت معهم مقابلة أنه يصعب إثبات الجرم خاصة إذا لم تخلف التجاوزات أي أثر على الجسد.

وغالباً ما يخاف العمال الذين يقعون ضحايا التجاوزات إبلاغ سفاراتهم أو الشرطة خشية فقدان العمل أو الترحيل. أفاد طاقم العمل في شعبة علاقات العمل في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن مثل هذه المخاوف غير مبررة.

٨.٨. ساعات العمل

يعمل معظم العمال المنزليين لأكثر من ١١ ساعة يومياً وهم على أهبة الاستعداد ٢٤ ساعة في اليوم. وأفاد معظمهم أنهم يبدأون العمل في نهار عادي عند الخامسة صباحاً ولا يُسمح لهم بالنوم حتى الحادية عشرة والنصف مساءً. واشتكت بعض النساء من عدم النوم ساعات كافية بفعل العناية بالأطفال ليلاً.

يحصل ٤٧٪ من العمال المنزليين الذين جرى استجوابهم على يوم إجازة في الأسبوع. ولا بد من الإشارة إلى أن الكفيل ووكيل الاستخدام لا يشجعان العاملة المنزلية على أخذ يوم عطلة حيث لا يحق لها الخروج بمفردها. وأفادت بعض العاملات المنزليات أنهن يفضلن العمل على أن يُجبرن على البقاء داخل المنزل خلال الإجازة أو الخروج إلى المجهول حيث لا مكان يذهبن إليه. وأفادت قلة من الأسر الثرية أنها تمنح العمال المسيحيين نصف يوم عطلة على أساس تناوبي لارتياح الكنيسة.

يرفض معظمهم الكفيلين منح العامل المنزلي إجازة سنوية مدفوعة الأجر. ولكن ١٧٪ من العمال المنزليين الذين جرى استجوابهم حصلوا على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة شهر^{١٧}.

وبما أن قوانين العمل لا تغطي العمال المنزليين، لا يمكن لهؤلاء المطالبة بيوم إجازة أسبوعي أو بإجازة سنوية مدفوعة الأجر. فهم يعملون بلا توقّف حتى نهاية العقد الممتد على سنتين أو أكثر، حيث يختارون بعده بين الحصول على إجازة غير مدفوعة لشهرين أو ثلاثة لزيارة الأسرة أو مغادرة البحرين إلى غير عودة.

٩.٨. حجم العمل

يُشكّل حجم العمل إحدى أبرز شكاوى العمال المنزليين، حيث يتوقع منهم أصحاب العمل تولي مجموعة مهام منزلية من أعمال التنظيف الروتينية والطهي إلى إزالة الغبار وغسل الأطباق والملابس والكّي ونفّس السجاد ورعاية الأطفال والعناية بالحديقة وغسل السيارات.

وغالباً ما ترافق العاملة المنزلية ربّة المنزل عندما تتبضع لتحمل الأكياس. وترافق الأسرة خلال الزيارات الاجتماعية لرعاية الأطفال. وإذا ذهبت العائلة في نزهة أو في رحلة، ترافقها العاملة المنزلية لمساعدتها. وتتوقع بعض العائلات من العاملة المنزلية أن تصلح الملابس وتخيّط ملابس جديدة وتقوم بالتدليك وحتى أن تتولى تصفيف الشعر إلى جانب مهام أخرى.

إضافةً إلى المهام المنزلية العادية، يساعد الملمون باللغة الإنكليزية الأطفال في فروضهم المدرسية. كما يرافقون الأولاد من المدرسة وإليها ويصطحبونهم إلى مطاعم الوجبات السريعة والمنتزهات وحفلات الأطفال والنشاطات الترفيهية. ويتوقع من الذين يعتنون بالأطفال أن يطعموهم ويفسّلوا ملابسهم ويلعبوا معهم ويضعوهم في الفراش.

كما يعمل البعض في منازل أقارب صاحب العمل وخاصةً لدى الاستعداد لاستقبال الزوار. يتبع البحرينيون تقليد اللقاءات الأسبوعية للأسرة جمعاء حيث يقضي الأبناء والبنات وأزواجهم وأطفالهم النهار في منزل الأبوين. ترافق العاملة المنزلية الكفيل في مثل هذه النزهات لرعاية الأطفال وإطعامهم والتنظيف وغسل الأطباق (مع أن هذا العمل مضمّن، إلا أن معظم العمال يحبون هذه اللقاءات لأنها فرصتهم الوحيدة في لقاء غيرهم من العمال المنزليين).

(١٧) تجيز الاتفاقات التعاقدية بين الكفيل وعمال الخدمة المنزلية للعمال المنزليين الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ١٥ يوماً، ولكن غالباً ما لا يحترم الكفيل هذا الشرط.

٩ - طموحات العمال ومشاريعهم المستقبلية

أفاد معظم العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم أنهم سافروا إلى الخارج لادخار المال بهدف شراء منزل أو تعليم أطفالهم، بينما أفاد البعض الآخر نيته في الادخار للبدء في مشروع عمل أو لشراء مزرعة ولتولي النفقات الطبية لقريب مريض أو لتغطية نفقات الزفاف.

وقد تفرض هذه الطموحات ضغوطاً كبيرة على الأفراد العاملين. أفادت امرأة وصلت حديثاً إلى البحرين أنها بكت لأيام، «تمنيت لو أعود إلى ديارى. ولكن كان عليّ أن أفكر في عائلتي. فكل أفرادها يحلم في حياة أفضل ولا يسعني أن أخيب آمالهم». ولكن مخططات الادخار غالباً ما تفتقر إلى الواقعية. تشير المقابلات مع العمال المنزليين بأن جزءاً كبيراً من الراتب يُنفق في الواقع على الاستهلاك اليومي، بدل ادخاره للمستقبل.

وغالباً ما تعود امرأة إلى ديارها بعد انتهاء عقد العمل لتصطدم بالبطالة وتتيقن أنّ ما ادخرته سيُنفق على مقتضيات الحياة اليومية. وأحياناً، بعد انقضاء فترة من الوقت، تبدأ أحوال الأسرة الاقتصادية بالتدهور وتضطر المرأة مجدداً لتولي عملاً منزلياً في الخارج.

أمّا لجهة الادخار، أفاد ٧٠,٦٤٪ من عمال الخدمة المنزلية أنهم يدخرون جزءاً من رواتبهم في حسابات مصرفية في بلد المنشأ. ومعظمهم لم يفتح حساباً في البحرين إمّا لأنه لا يدخر ما يكفي أو لأنه ممنوع من مغادرة المنزل. وأشارت غالبية العاملات المنزليات اللواتي أجريت معهن مقابلة أنهن لا يتخذن قرار العمل أو متابعة العمل في الخدمة المنزلية، بل إن أزواجهن أو آباءهن هم من يتخذ القرار نيابةً عنهن أو مستقبل أطفالهن هو دافعهن الرئيس.

١٠ - السفارات

ليس لحكومتى سريلانكا وإندونيسيا سفارة في البحرين. وتقع أقرب سفارة لهذين البلدين في الرياض، في المملكة العربية السعودية. وعليه، لا وصول للعمال السريلانكيين أو الإندونيسيين في البحرين إلى سفارة بلدهم أو إلى تمثيل عنها.

١٠.١. سفارة بنغلادش

حظرت حكومة بنغلادش عام ١٩٨٩ إرسال عمال منزليين إلى أي دول كانت. ولعل ما تقدّمت به السفارة من أسباب يعكس العبء الحالي الذي يزرح تحته العمال المنزليون جميعهم في البحرين:

- ❖ غالباً ما تعرّضت مواطنة بنغلادش العاملة في الخدمة المنزلية في الخارج إلى التحرش الجنسي والتجاوزات؛
- ❖ تواجه عاملة الخدمة المنزلية صعوبات عديدة بسبب الاختلافات الاجتماعية والثقافية بينها وبين صاحب العمل في دول الشرق الأوسط؛
- ❖ تعاني معظم بنات بنغلادش العاملات في الخدمة المنزلية من الأمية والفقر ويحتجن إلى الوقت للتأقلم مع نمط العيش المختلف في البحرين؛
- ❖ يعتبر تدريب العمال صعباً بسبب الحاجز اللغوي؛
- ❖ يسيء الكفيل وعائلته معاملة العامل المنزلي ويتعرّض الكثير من العمال إلى التجاوزات الشفهية وأحياناً الجسدية؛
- ❖ يتقاضى العامل المنزلي من بنغلادش أجراً متديناً وفي بعض الحالات يُحرم أجره لأشهر عديدة أو لا يتقاضى أي أجر على الإطلاق؛
- ❖ من الناحية الإدارية، تفتقر السفارة إلى القدرة أو الإمكانيات الضرورية لمتابعة حالات كلّ العمال المنزليين؛

❖ تعتبر حوالات التعاملات في الخدمة المنزلية في البحرين منخفضة نسبياً. وليست مدخراتهن منتجة اقتصادياً حيث تستهلك أسرهن جزءاً كبيراً من التحويلات فبالكاد يبقى لهنّ ما يستثمرنه في إنشاء مؤسسة أو يدخرنه في المصرف.

بحسب السفارة، لا زال الحظر في مرحلة انتقالية. وتكثر مبادرات الحكومة والمنظمات غير الحكومية في بنغلادش لتشجيع المرأة على العمل والبقاء في بلدها الأم.

ومع أنّ سفارات بنغلادش تعرف القليل عن مكان تواجد التعاملات المنزليات إلا أنّ الكثيرات يعملن كعاملات منزليات في المنطقة. وحيث أنّ السفارة تعتبر العمال المهاجرين غير الشرعيين خارج نطاق مسؤوليتها، لا يحظى العامل بعد تحديد موقعه أو اعتقاله بمساعدة تذكر. كما ترى السفارة أنّ المعتقلة 5 ويتراوح عدد المعتقلات بين ٢٠ و ٣٠ في الشهر - تلقى معاملة عادلة من الشرطة والمحكمة البحرينية، وأنّ عدد المعتقلات أو السجينات يكاد لا يذكر ولا يستحق تدخلها.

٢.١٠. سفارة الفلبينيين

اتخذت سفارة الفلبينيين تدابير عديدة حرصاً على ضمان سلامة مواطنيها العاملين في الخارج ورفاههم. أسست وزارة العمل مكاتب استخدام في سفارات الفلبينيين للإشراف على رفاه العمال الفلبينيين ومصالحهم بمن فيهم العمال المنزليين. كما يتولى المكتب الترويج لإرسال العمالة الفلبينية الماهرة إلى الخارج. كما يُسهم المكتب في إعادة العمال المرضى إلى ديارهم، وفي حال الوفاة، يشرف على ترتيبات إعادة الجثة إلى الديار والتعويض عن أسرة الفقيد. وفي بعض الحالات يتحمل المكتب نفقة مثل هذه الترتيبات.

كما يعقد المكتب ورش عمل تدريبية ترمي إلى ترفيع مهارات العمال بحيث يصبحون أكثر استقطاباً لسوق العمل ويتمكنون من تولي وظائف جديدة والعمل لحسابهم الخاص إبان عودتهم إلى ديارهم.

يعتبر ملحق العمل أنّ استثناء العمال المنزليين من قانون العمل في البحرين يعيق نشاطاتهم الرامي إلى تعزيز مصالح هؤلاء العمال وحمايتهم. ولكنّ عدد التعاملات الوافدة إلى الشرق الأوسط للعمل في الخدمة المنزلية في ازدياد مستمر. حاولت وزارة العمل التدخل عن طريق اعتماد مكاتب استخدام تستجيب لمجموعة محددة من المعايير. فتشرف السفارة في البحرين على عمل ٢١ وكالة معتمدة. وإذا خرقت الوكالات أيّاً من القواعد تدرج على اللائحة السوداء. ولكن لسوء الحظ، لم تحل هذه التدابير دون استخدام عمال الخدمة المنزلية عبر وكالات أخرى غير شرعية تنشط بشكل أساسي في مناطق نائية.

إلى جانب توفير الملجأ متى تعرّض العامل لمشاكل مع صاحب العمل (تفيد السفارة عن استقبالها شهرياً ٢٥ إلى ٣٠ عامل منزلي لاذ بالفرار)، تتدخل السفارة في البحرين لفضّ النزاعات بين الأطراف.

وإذا دعت الحاجة، تُحيل القضية إمّا لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية أو للمحاكم وتحمل كلّ النفقات المترتبة عن الدعوى.

عادةً ما يغادر العامل المنزلي البحرين بعد فضّ النزاع. في بعض الحالات، تنجح السفارة بالتنسيق مع وكالات الاستخدام في إيجاد صاحب عمل جديد للعامل المنزلي. ولكن هذا مستحيل ما لم ينهِ العامل فترة الثلاثة أشهر التجريبية.

ويعتبر ملحق العمل في سفارة الفلبينيين أنّ مدّة ثلاثة أشهر قصيرة جداً ولا تكفي لكي تتأقلم العاملة المنزلية مع البيئة الجديدة، حيث يفترض بوكيل الاستخدام أن يتولّى مسؤولية العامل المنزلي عن كامل فترة العقد. ولكنّ السفارة لا تقيم اتصالاً مباشراً مع جميع العمال المنزليين الفلبينيين في البحرين.

٣.١٠ سفارة الهند

تقدّر السفارة عدد العمال المنزليين من الهند بحوالي ١,٥٠٠ عامل. وهم متحدّرون بشكل أساسي من مناطق ثلاث في الهند: كيرالا، أندرا برادش، غوا، ويعمل معظمهم لدى عائلات نافذة.

تتردد السفارة في إقامة أي علاقة مع العمال المنزليين من الهند إلا متى تعرض العامل لمشاكل جدية وطلب المساعدة. ويعزّز موقف السفارة السلبي بشكل أساسي إلى الأسباب التالية:

- تفتقر الحكومة الهندية إلى سياسة واضحة بشأن العمال المنزليين؛
- تتفادى السفارة المواجهة مع الأسر المحليّة؛
- يمنع الكفيل بشكل عام العاملة المنزليّة من الاتصال بسفارة بلدها؛
- لا يشجّع الكفيل ولا الحكومة البحرينية المسؤولين على زيارة العمال المنزليين أو الاتصال بهم؛
- تفتقر السفارة إلى العدد الكافي من الموظفين لمعالجة مختلف المشاكل المتصلة بالعمال؛
- تتلقى السفارة حوالي ٦ إلى ١٠ حالات شهرياً تتعلق بالعاملات المنزليات. تجري محاولة لحلّ النزاع حبياً وإلاّ أُحيل إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة.

تملك السفارة الهندية على غرار الفيليبينية ملجأً للعاملة الواقعة في مأزق. ومتى اقتضت الحاجة، تتولى السفارة بالتعاون مع عدد من المجتمعات والأندية الهندية تأمين المسكن للعاملة المنزليّة وجمع المال لترحيلها. وفي حال نشأ خلاف بين العامل المنزلي ووكيل الاستخدام، تُبلغ السلطات الهندية ويُحظر عمل الوكيل أو يُدرج اسمه على اللائحة السوداء. ولكنّ الوكلاء المدرجة أسماؤهم على اللائحة السوداء يكتفون بتغيير أسمائهم ويتابعون عملهم تحت اسم تجاري مختلف.

١١ - الخلاصات والتوصيات

كما ذكر سابقاً، لا يغطي قانون العمل البحريني العمال المنزليين. ولا يتمتع العمال الأجانب بحق التنظيم ضمن نقابات عماليّة. ولا تساعد السفارات إلاّ من يلتجئ إليها، وتتردد في غالب الأحيان في التدخل علناً حرصاً على إبقاء علاقات طيبة مع الحكومة البحرينية.

كما لا تمارس الكنائس والجوامع والمجتمعات والأندية (المحليّة والأجنبيّة) أي نشاط منتظم كفيل بحماية حقوق الإنسان الخاصة بعمال الخدمة المنزليّة.

خلاصة القول، يُترك العمال بشكل عام والعاملات المنزليات بشكل خاص وحدهم في مواجهة قدرهم على أرض جديدة.

تواجه العاملة المنزليّة وخاصةً تلك الوافدة للمرة الأولى مشاكل في التأقلم مع حياتها الجديدة في البحرين. فلا تسهل دوماً علاقتها بالأسرة المضيقة وخاصةً برّية المنزل. يعزّز هذا الأمر جزئياً إلى عدم إطلاع أي منهما على ثقافة الأخرى. كما أنّ العاملة المنزليّة تواجه قيوداً عديدة تصعب عليها بناء الصداقات بشكل عام والتواصل مع أبناء بلدها بشكل خاص. وعليه، غالباً ما تشعر بالوحدة والإهمال.

ولكن قد توفّر عوامل عديدة شبكة دعم للعاملة المنزلية الوافدة حديثاً فتساعد على التأقلم مع ظرفها الجديد. تؤدي الرسائل من العائلة والأصدقاء دوراً كبيراً في تشجيعها وتحفيزها على متابعة العمل، فالأخبار الطبيّة من العائلة خير معومة لها.

ومع أنّ بعض العائلات المضيفة تبدي تعاطفاً ووداً إلاّ أنّ البعض الآخر يفتقر للصبر ولا يحبّذ النحيب فيطلب عاملاً بديلاً. إذا أعيدت عاملة منزلية جديدة إلى وكيل الاستخدام، نهرها وهددها أو ضربها. وأخيراً تعود إلى صاحب العمل أو إلى عائلة أخرى إذا رفض الكفيل الأول إعادتها.

توخياً لتحسين ظروف عاملات الخدمة المنزلية في البحرين، يوصى باتخاذ التدابير التالية:

- لا بد من تعديل القوانين واللوائح بحيث تشمل حقوق العامل المنزلي؛
- تبرز الحاجة إلى إنشاء هيئة قد تضم السلطات الحكومية والسفارات المعنية لمعالجة شؤون العمال ومشاكلهم؛
- لا بد من التنظيم لعقد لقاءات منتظمة بين الدول المستوردة والمصدرة للعمال، لمناقشة الشؤون المتعلقة بالعمال المنزليين؛
- يتوجب على الدول المصدرة والمستوردة في آن اعتماد سياسات بشأن العامل المنزلي على ضوء العولمة والأسواق الحرة؛
- جواز السفر ملكية العامل ويجب أن يظل في حوزته؛
- يتوجب على وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية والمراكز الاجتماعية في البحرين شن حملات توعية لإطلاع الرأي العام على مختلف ثقافات دول المنشأ وعلى الشؤون المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالعمال المنزليين.
- يُقترح إتباع القرآن الكريم والتقاليد الإسلامية والمعاملة التي خص بها النبي محمد صلعم العمال المنزليين؛
- يجب أن يتلقى العمال المنزليون نوعاً من التوجيه قبل تولي الوظائف الجديدة، للإلمام ببعض التقاليد والقيم الاجتماعية والثقافية في دولة صاحب العمل. يمكن أن تؤدي وسائل الإعلام دوراً مهماً ويتعين على الدول المستوردة والمصدرة للعمال أن تتعاون في إنتاج المواد اللازمة مثل الكتيبات والأفلام والمسرحيات الإذاعية للتوعية على هذه الأمور؛
- يجب أن يتلقى العامل المنزلي تدريباً على الأعمال المنزلية قبل وصوله إلى البلد المضيف؛
- يجب أن يوقع العمال المنزليون على عقود قبل مغادرة بلد المنشأ؛
- يتوجب على السفارات المعنية أن تتقضى أثر العمال المنزليين وألا تحرمهم حماية حقوقهم؛
- يتوجب على السفارات أن تستكمل طاقم العمل لمعالجة شؤون العمال المهاجرين؛
- قبل مغادرة البلاد، يجب أن يدوّن العامل المنزلي العنوان الكامل لصاحب العمل وبعض العناوين المهمة مثل السفارة المعنية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووكيل الجلب؛
- يجب أن يغطي الضمان الاجتماعي العاملة المنزلية؛
- يجب أن تخضع سلطة وكلاء الاستخدام في الدول المصدرة والمستوردة للرقابة تفادياً لاستغلال العمال في الخارج؛
- يجب أن تلقى العاملة التشجيع والتدريب حول كيفية إنشاء مؤسسة صُغرى في بلدها عند العودة. فيمكن تعريف العاملة بمنظمة دولية تساعد على إنشاء مشروع بواسطة اعتمادات صغرى.
- يتوجب على الدول المصدرة للعمال أن تعتمد استراتيجية اقتصادية سليمة ترمي إلى استحداث فرص العمل ومعالجة مشاكل البطالة لتشجيع أبناء الوطن على البقاء في البلاد؛
- لا بد من إنشاء سجل مركزي للعمال المنزليين وقاعدة بيانات لمراقبة رفاه العاملة المهاجرة؛
- يجب أن يطلع العمال المنزليون على حقوقهم، كما يتوجب إبلاغ أصحاب العمل على الحقوق التي يدينون بها للعمال المنزليين؛
- لا بد من إنشاء خط اتصال مجاني لمساعدة العاملة على حل مشاكلها.

المراجع

Dias, Malsiri (1989) Female Overseas Contract Workers: Sri Lanka, in The Trade in Domestic Helpers: Causes Mechanisms and Consequences, Selected Papers from the Planning Meeting On International Migration and Women, APDC, Kuala Lumpur.

Employment Section, Directorate of Employment, Ministry of Labour and Social Affairs, Statistical & Financial Reports on the Section's Achievements in 2000.

Gulf Daily News, Bahrain, 16 September 1986 & 18 April 1988.

Gulf Mirror, Bahrain, 13 January 1983 & April 1985.

Ibrahim, Saad El-Deen (1982) The New Social Arab System: A Study on the Social Effects of the Oil Richness, Beirut, Center of Arab Union Studies.

Khalaf, Khalaf Ahmed & Others (1994) Socialisation between the Media Effects and the Role of the Family, Bahrain: Executive Bureau.

Khalfan, Hanan Shaheen AL (1985) The Effects of Foreign Maids and Nannies on the Bahraini Families in Studies and Issues from the Arab Gulf Society, Bahrain: Follow up Bureau.

Lycklama, Geertje (1989) The Trade in Maids: Asian Domestic Helpers in Migration, Theory & Practice, in The Trade in Domestic Helpers: Causes Mechanisms and Consequences, Selected Papers from the Planning Meeting On International Migration and Women, APDC, Kuala Lumpur.

Ministry of Labour and Social, Affairs Effects of the Foreign Baby Sitters on the Characteristics of the Family in Bahrain, Bahrain: 1985.

Employment Section, Directorate of Employment, Statistical & Financial Reports on the Section's Achievements in 2000, Bahrain: 2001.

State of Bahrain, Central Statistics Organisation, Directorate of Statistics, The Population, Housing, Buildings and Establishments Census 1991, Vol. 3, Bahrain: 1991.

Tornca, Vivian F. & Habana, Esther (1989) Women in International Migration, in The Trade in Domestic Helpers: Causes, Mechanisms & Consequences, Selected Papers from the Planning Meeting On International Migration and Women APDEC, Kula Lumpur.

Zayid, Layla Rajab (2000) The Population Situation in Bahrain and the Gulf, Sociologists' Society in Bahrain, Bahrain: November.

الفصل الثالث

العمال المنزليون المهاجرون في الكويت: نتائج مبنية على استطلاع ميداني^١ وبحوث إضافية مكتب العمل الدولي

١. العمالة الأجنبية في الكويت

شكل العمال المهاجرون لسنوات طويلة عماد الاقتصاد الكويتي المبني على النفط. وبالكاد تبدل الحجم النسبي للعمال المهاجرين على مرّ عقود عديدة. فمنذ العام ١٩٦٥ ارتفع مجموع السكان بأربعة أضعاف بينما تراوحت حصة غير الكويتيين من السكان بين ٥٦٪ و ٧٣٪. وفي العام ٢٠٠٠، بلغت النسبة ٦٢٪ أي بتراجع نقطتين مئويتين فقط مقارنةً بالعام ١٩٦٥. وتسببت حرب الخليج بتغيّر مؤقت في هذا المنحى، فبين العامين ١٩٩٠ و ١٩٩٢، غادر نصف غير الكويتيين البلاد تقريباً مما أدى إلى ارتفاع حصة الكويتيين من مجموع السكان من ٢٧٪ إلى ٤٤٪. في العام ١٩٨٠، شكّل غير الكويتيين ٨٥٪ من القوى العاملة بينما بلغت النسبة ٨٢٪ في العام ٢٠٠٠. ولكن سجّلت تغيرات جذريّة في تشكيلة القوى العاملة المهاجرة خلال هذه الفترة وخاصةً لجهة التحوّل من الرعايا العرب إلى رعايا جنوب آسيا.

الجدول ١. تركيبة الكويت السكانية، ١٩٦٥ - ٢٠٠٠ (الأعداد الإجمالية والنسب المئوية)

٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٢	١٩٩٠	١٩٨٥	١٩٧٥	١٩٦٥	
٨٥٩,٩٥٨	٦٥٥,٨٢٠	٦٢٦,١٥٠	٥٨٠,٦٧٤	٤٧٠,٤٧٣	٣٠٧,٧٥٥	١٦٨,٧٩٣	كويتيون
٣٨	٤٩٤٢	٤٤	٢٧	٢٨	٣١	٣٦	النسبة من مجموع السكان
٤٩	٥٠	٥١	٥١	٥١	٥٠	٥١	نسبة الذكور
٥١	٥٠	٤٩	٤٩	٤٩	٥٠	٤٩	نسبة الإناث
١,٤١٥,٠٢٢	٩٢٠,١٦٣	٧٩٦,٠٤٩	١,٥٦٠,٧٩١	١,٢٢٦,٨٢٨	٦٨٧,٠٨٢	٢٩٨,٥٤٦	غير الكويتيين
٦٢	٥٨	٥٦	٧٣	٧٢	٦٩	٦٤	النسبة من مجموع السكان
٦٨	٦٤	٦١	٦١	٥٩	٥٧	٦٧	نسبة الذكور
٣٢	٣٦	٣٩	٣٩	٤١	٤٣	٣٣	نسبة الإناث
٢,٢٧٤,٢٩٨	١,٥٧٥,٩٨٣	١,٤٢٢,١٩٩	٢,١٤١,٤٦٥	١,٦٩٧,٣٠١	٩٩٤,٨٣٧	٤٦٧,٣٣٩	المجموع
٦١	٥٨	٥٦	٥٨	٥٧	٥٥	٦١	نسبة الذكور
٣٩	٤٢	٤٤	٤٢	٤٣	٤٥	٣٩	نسبة الإناث

المرجع: تقديرات مبنية على بيانات استقيت من وزارة التخطيط، الكويت، خلاصة إحصائية سنوية (أعداد مختلفة) وموجز الإحصائيات الشهري.

في الواقع، تفيد البيانات حول توزيع أجازات الإقامة الجديدة بحسب الجنسية عن انعكاس شبه كامل في حصص العرب والآسيويين. فكانت حصة العرب قد انحسرت تدريجياً قبل حرب الخليج من ٧٣٪ بين العامين ١٩٧٠ - ١٩٧٤ إلى ٣٧٪ بين العامين ١٩٨٥ - ١٩٨٩، ثم تسارع هذا الانخفاض ليبلغ ٥٪ فقط بين العامين ١٩٩٥ - ١٩٩٩. وعلى العكس، ارتفعت حصة الآسيويين تدريجياً

(١) تستند هذا الفصل على :

ILO, Migrant Workers in Kuwait: A Review of the Recruitment System in an International Context, International Migration Programme, ILO, Geneva, 2001. (غير منشور).

أعد هذا التقرير فريق من مستشاري منظمة العمل الدولية (مارتن غودفري ومارتن روس ونصرة شاه) تحت إشراف مانولو أيبلا، رئيس برنامج الهجرة الدولية التابع لمنظمة العمل الدولية. تولى الاستطلاع فريق تحت إشراف نصرة شاه ومحمد رفعت أبو زيد.

من ٢١٪ بين العامين ١٩٧٠ - ١٩٧٤ إلى ٥٤٪ في فترة ١٩٨٥ - ١٩٨٩ ومن ثم تسارعت لتبلغ ٦٧٪ بين ١٩٩٥ - ١٩٩٩. ومن أبرز التطورات الناجمة عن حرب الخليج الارتفاع اللافت في حصة الأوروبيين من ٢٪ فقط بين العامين ١٩٨٥ - ١٩٨٩ إلى ١٤٪ في فترة ١٩٩٥ - ١٩٩٩. بدأت الحصة المتزايدة للآسيويين غير الناطقين باللغة العربية نسبةً إلى مجموع السكان تثير القلق حيال تأثيرهم في المجتمع الكويتي. ففي الماضي، اندمج العمال الأجانب وأكثرهم من العرب بسهولة أكبر في المجتمع الكويتي مقارنةً بالآسيويين. من المجدي إجراء تحليل لتوزيع قوى العمل الكويتية بحسب القطاعات. فبينما يعمل غير الكويتيين في مختلف المجالات والوظائف في القطاعين العام والخاص، تنقسم قوى العمل إلى ثلاث شرائح بحسب الجنسية:

- بينما يمثل غير الكويتيين أكثرية العمّال في مختلف القطاعات، ثمة قطاعات يشكّلون فيها مجموع قوى العمل تقريباً، بما فيها القطاع الصناعي برمته (٩٣٪ من غير الكويتيين عام ١٩٩٩)، التصنيع (٩٢٪)، البناء (٩٩٪)، البيع بالجملة والمفرّق، المطاعم والفنادق (٩٨٪). كما لم يُسجّل أي تغيير يُذكر في تركيبة هذه الوظائف منذ العام ١٩٨٥.
- تتألف قوى العمل غير الماهرة جميعها تقريباً من الأجانب. بدءاً من العام ١٩٩٩، شكّل غير الكويتيين ٩١٪ من مجموع عمّال الإنتاج و٩٦٪ من العمّال شبه الماهرين و٩٨٪ من عمّال الخدمة والعمّال الزراعيين والشغيلة.
- تعمل الأكثرية الساحقة من العمال الكويتيين في القطاع العام بينما توظّف غالبية العمّال غير الكويتيين في القطاع الخاص.

٢ - سياسات الهجرة

نجحت سياسات الهجرة والمؤسسات المستحدثة لإدارة دفع^٢ المهاجرين في تسهيل النمو الاقتصادي وتوفير مستوى عيش كريم للمواطنين الكويتيين. ولكن أفادت الأدلة في السنوات المنصرمة بأنّ نظام إدارة الهجرة قد لا يعمل بالشكل الأمثل. ومن بين التطورات التي أثارَت القلق، انتشار البطالة بين صفوف المواطنين الكويتيين والمقيمين من غير الكويتيين، وانحسار الأجور والإنتاجية، والتعبئة السياسية لبعض العمّال المهاجرين، مع ما قد يترتب عن ذلك من تبعات على مستوى النظام العام والأمن، والقلق حيال قدرة القطاع العام على استيعاب المواطنين الكويتيين باعتباره ملاذ العمل الأخير، وأثر تقارير استغلال العمال المهاجرين على السمعة الوطنية، والأدلة بشأن العيوب الأساسية التي تشوب كيفية تطبيق نظام الكفالة على أرض الواقع.

بذلت الحكومة جهوداً لزيادة نسبة المواطنين من السكان المقيمين تضمنت سياسة تشجع على زيادة معدلات الخصوبة بين صفوف المواطنين الكويتيين. وبالفعل سجّلت معدلات النمو بين صفوف المواطنين الكويتيين ارتفاعاً في السنوات الأخيرة. فبدءاً من العام ١٩٩٨، كان أكثر من نصف السكان الأصليين دون سنّ العشرين. وبينما تتوافد هذه المجموعات الشابة إلى سوق العمل، سيصعب على الحكومة أكثر فأكثر أن تجد لها فرص العمل وتموّلها في القطاع العام باعتباره ملاذ العمل الأخير.

وافق البرلمان في شهر أيار/مايو ٢٠٠٠ على مشروع قانون بشأن إصلاح سوق العمل وقد صُمم لتشجيع الكويتيين على البحث عن عمل في القطاع الخاص. فبموجب هذا القانون، تتسع منافع العمل في القطاع العام بغالبها لتطال الكويتيين العاملين في القطاع الخاص. ويتعيّن تمويل هذه الجهود عن طريق فرض ضريبة على الشركات المسجلة في بورصة الكويت. واستكمالاً لهذه التدابير، يُفترض بمجلس الخدمة المدنية أن يحدد حصةً لاستخدام للكويتيين يتعيّن على الشركات الخاصة التقييد بها. وتتعرض الشركات التي تخفق في تحقيق هذا الهدف للعقوبات مثل استبعادها عن المناقصات للفوز بتعاقدات مع الحكومة.

ولا يبقى سوى الانتظار لالتماس مدى نجاح هذه السياسات الحديثة في دفع الكويتيين إلى العمل في القطاع الخاص. يعتبر النقاد أنّ التطور الفعلي باتجاه زيادة نسبة المواطنين من القوى العاملة لن يتم من دون تغيير ملموس في مواقف المجتمع حيال العمل الفتي واليدوي ومن دون إلغاء أو على الأقل تخفيض التزام الحكومة التقليدي في ضمان عمل لكلّ كويتي أياً كانت مؤهلاته.

2) Al Nama International (Translating Services), New Private Sector Labour Law with Amendments up to 1997, Kuwait

٣- المنهجية

في العام ١٩٩١، حلت دراسة Shah & Al-Qudsi وضع العاملة الآسيوية في الكويت مع التمييز بين العمال المنزليين والعمال المكتبيين (شبه) المحترفين^٣. وتبين لهم أنه بدءاً من العام ١٩٨٥، عمل ٨٤٪ من العمال الآسيويين كعمال منزليين بينما لم تضم هذه الفئة إلا ٦٪ من النساء العرب، من دون أي مواطن كويتي تقريباً. ومن جهة أخرى، عملت ٧٪ فقط من الآسيويات في الوظائف المهنية والفنية مقارنة بـ ٤٦٪ من المواطنتين الكويتيتين و ٤٧٪ من العرب. وأفاد تحليل إضافي للخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الآسيوية في الكويت بأن حوالي ٧٠٪ منهن تقريباً متزوجات وحوالي ٨٥٪ لم يحصلن التعليم الابتدائي (أو العالي). كما اقترح التحليل أن التباين لجهة الأجر بين النساء الآسيويات والوطنيات (المتشابهات من حيث الخصال الفردية) كبير ويدل على التمييز. تكشف دراسة من إعداد Longva^٤ عن تأثير وجود أعداد كبيرة من العمال الأجانب في الكويت على كيفية تنظيم الكويتيين لحياتهم ونظرتهم إلى ذاتهم. وتركز على تاريخ الهجرة في الكويت وما انبثق عنها من مجتمع متعدد الإثنيات والثقافات، وسياسات الإقصاء التي سمحت للكويتيين بحماية حقوقهم وامتيازاتهم كمواطنين، ونظام الكفالة الذي يرضى دخول العمال الأجانب وإقامتهم في البلاد، ونمط حياة المغتربين.

ولكن لم يُجر أي تحليل منظم لكيفية استخدام العمال المهاجرين وأثرهم على الاقتصاد الكويتي. فقد أجرت منظمة العمل الدولية دراسة بشأن نظام الاستقدام بناءً على دعوة من الحكومة الكويتية. وقد عالجت الدراسة مختلف نواحي السياسة الكويتية المعتمدة لاستخدام العمال المهاجرين. تعتبر الدراسة عملاً مشتركاً يجمع بين مكتب منظمة العمل الدولية في بيروت ومكتب منظمة العمل الدولية في الكويت وبرنامج الهجرة الدولية في جنيف.

وبينما جرى التركيز بشكل أساسي على نظام «الكفالة»، تمحورت الدراسة بكليتها على تطورات الاقتصاد الكلي والأجور والإنتاجية وظروف سوق العمل وفئات محددة من العمال. ترد المراجع المفصلة والجداول الإحصائية في التقرير الأساسي^٥.

في غياب أية بيانات موثوقة بشأن مواصفات العمال المهاجرين وأصحاب العمل، اتخذ القرار باستطلاع عينة لاستقاء المعلومات الضرورية للدراسة. أجريت أربعة استطلاعات مبنية على مقابلات مع: (أ) عمال غير كويتيين في قطاع الأعمال الخاصة؛ (ب) أصحاب عمل في قطاع الأعمال الخاصة؛ (ج) العمال غير الكويتيين في الخدمة المنزلية؛ (د) أصحاب عمل العمال المنزليين غير الكويتيين.

كما جرى اختيار عينة العمال المنزليين غير الكويتيين المكونة من ٣٠١ عاملاً بتأن، وحرصاً مجدداً على أغراض التواصل في اللغة الأم، اقتصرَت الدراسة على مواطني الدول الأربع الأهم في هذا القطاع أي سريلانكا والهند وبنغلادش والفلبين. أمّا الذكور (وهم ثلث العينة تقريباً) فينتمون إلى البلدان الثلاث الأكثر تمثيلاً أي سريلانكا والهند وبنغلادش.

وجرى اختيار عينة من ٢٠٠ صاحب عمل لعمال منزليين غير كويتيين بصورة منتظمة عبر انتقاء عينات مرجحة من الأسر على مراحل عديدة. فتم الاختيار من الست محافظات فمقاطعات فمقاطعات فرعية وأخيراً الأسر. وأجريت المقابلة مع أصحاب العمل في منازلهم.

يعرض هذا الفصل نتائج استطلاع العام ٢٠٠١ بشأن العمال المهاجرين المنزليين في الكويت ثم يلخصها ويحللها. يولى الاهتمام الأكبر إلى توزيع هؤلاء العمال ضمن البلاد إضافةً إلى الظروف التي يواجهونها في ديارهم وفي الخارج. وعليه، تتضمن مجالات الدراسة: مشاكل خاصة بالاستقدام والهجرة الوافدة، طبيعة العمل والأجور والمنافع وظروف العمل، ومشاكل التنقل والاستخدام. وردت نتائج المقابلات مع أصحاب عمل العمال المنزليين المهاجرين لمزيد من التوضيح ولأغراض التعمق في التحليل، في حين يلخص

3) Shah, N. M., S. S. Al-Qudsi, et al. (1991). "Asian women workers in Kuwait." *International Migration Review* XXV(3): 464- 486. See also: Shah, N. (1995). "Structural Changes in the Receiving Country and Future Labour Migration - the Case of Kuwait." *International Migration Review* 112 (29): 1000-1023. Shah, N. (2000). "Relative Success of Male Workers in the Host Country, Kuwait: Does the Channel of Migration Matter?" *International Migration Review* 129 (34): 59-78. Shah, N. M. and I. Menon (1999). "Chain Migration through the Social Network: Experience of Labour Migrants in Kuwait." *International Migration* 37 (2): 361-382

4) Longva AN, *Walls built on sand: migration, exclusion, and society in Kuwait*, Westview Press, Boulder, Colorado, 1986.

5) ILO, *Migrant Workers in Kuwait: A Review of the Recruitment System in an International Context*, International Migration Programme, ILO, Geneva, 2001. (Not Published)

التحليل النهائي تبعات النظام بكامله على العمال المنزليين المهاجرين وأصحاب العمل الكويتيين والاقتصاد والمجتمع برمته. وحيث أن هذا الفصل بُني على البيانات الكمية الأولية التي جرى جمعها وتحليلها، أضيفت المعلومات الإضافية في خلال هذا الفصل لتوفير نظرة أشمل عن وضع العمال المنزليين المهاجرين في الكويت. تتبثق المعلومات التي جرى جمعها عن مصادر عديدة بما فيها قواعد البيانات الحكومية، ومصادر الأمم المتحدة، والتقارير الإخبارية ومستندات المؤتمرات ذات الصلة.

٤ - عمال الخدمة المنزلية

يصعب الحصول على إحصاءات دقيقة وحديثة بشأن العمال المنزليين المهاجرين في الكويت. ولكن يمكن لسلسلة إحصاءات مختلفة أن تعرض صورة تقريبية عن عدد العمال المنزليين في البلاد. أفيد عام ١٩٩٧ أن عدد الخادمت والخدم الأجانب في الكويت بلغ ٢٨٠,٠٠٠. عام ٢٠٠٢، قُدِّر أنه من بين المغتربين الـ ١,٤٧٥,٠٠٠ في الكويت، ٢٩٥,٠٠٠ من الهند، ١٦٠,٠٠٠ من بنغلادش، ١٦٠,٠٠٠ من سريلنكا و ٦٥,٠٠٠ من الفلبين، ولم تُحدد نسبة العمال المنزليين منهم.

وبينما لم تتوفر إحصائيات إجمالية، من الممكن الاستناد إلى إحصاء العمال الـ ٣٠١ الذي أُجري في العام ٢٠٠١ لتكوين فكرة حديثة عن هوية العمال المنزليين المهاجرين في الكويت. في ما يلي تلخيص عن خصائص العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم ومنها الجنسية والجنس والتعليم الخ.

يعرض الجدول ٢ تقسيم العمال الذين جرت مقابلتهم بحسب الجنس والجنسية. يشكل السريلنكيون (٤٢٪ من المجموع) والهنود (٢٥٪) المجموعات القومية الأكبر، علماً أن ٦٩٪ من العمال هم من النساء.

الجدول ٢. عدد العمال المنزليين غير الكويتيين الذين جرت مقابلتهم، بحسب الجنسية والجنس

الجنسية	ذكور	إناث	المجموع
سريلانكا	٣١	٩٤	١٢٥
بنغلاديش	٢٩	١٠	٣٩
الفلبين	١	٥٥	٥٦
الهند	٣٢	٤٣	٧٥
غيره	٠	٦	٦
المجموع	٩٣	٢٠٨	٣٠١

المرجع: مقابلات مع العمال

تبين أن العمال المنزليين في الكويت، من حيث المعدل، أصغر سناً وأقل تعليماً من العمال المهاجرين في القطاع الخاص (الجدول ٣). ومن بين عمال الخدمة المنزلية، ٧١٪ دون سن الـ ٣٥. أما لجهة التعليم، ف ٢٢٪ من الرجال و ٤٩٪ من النساء لم يتخطوا مرحلة التعليم الابتدائي. ولكن جزءاً كبيراً من هؤلاء العمال (٢٠٪ من الرجال و ٢٧٪ من النساء) حصلوا الثانوية أو التعليم العالي. كما يعمل جميع العمال المنزليين تقريباً لوحدهم في الكويت: ٩٤٪ من النساء و ٩٦٪ من الرجال غير متزوجين أو متزوجين ولكن لا يرافقهم شريكهم.

الجدول ٣. عدد العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم، بحسب السن والجنس والتعليم

السن	ذكور	إناث	المجموع
< ٢٥	٥٠+ ٣٤ - ٤٩	٢٥ ٢٦ - ٣٤ ٤٩ - ٥٠+	٥٠+ ٣٤ - ٤٩
٢٥ - ٣٤	٠ ٠ ٠	١ ٧ ١٠	١٨ ٠
٣٥ - ٤٤	١ ٢ ٠	٨ ١٦ ١٢	٣٦ ٣
٤٥ - ٥٤	٥ ١٠ ٣	١٣ ٢٤ ١٠	٤٧ ١٨
٥٥ - ٦٤	٤ ٢٢ ١٨	٩ ٢٦ ١٤	٤٩ ٤٥
٦٥ - ٧٤	٤ ١٧ ٣	١٤ ٢٧ ١١	٥٢ ٢٤
٧٥ - ٨٤	٠ ٣ ٠	١ ١ ٣	٥ ٣
٨٥ - ٩٤	١٤ ٥٤ ٢٤	٤٦ ١٠١ ٦٠	٢٠٧ ٩٣

المرجع: مقابلات مع العمال

يفيد الجدول ٤ بأن الفلبينيين، من بين المجموعات الوطنية (باستثناء فئة «غيره» الصغيرة)، تستحوذ على النسبة الأكبر من النساء (٤٦٪) من حملة الشهادات الثانوية والعليا، بينما تسجل سريلانكا النسبة الأدنى (١٣٪). ومن بين الرجال، باستثناء الرجل الفلبيني العازب، تسجل الهند النسبة الأعلى في هذه الفئة (٤٤٪) وسريلانكا النسبة الأدنى (١٦٪).

الجدول ٤: عدد العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم، بحسب الجنسية والجنس والتعلم

غيره	الهند	الفلبينيين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
١	٩	٠	١	٧	٠
٢	٩	٣	١	٢٢	١
٠	٢	١٠	٥	٣٠	٧
٠	٩	١٧	٠	٢٣	١٨
٣	١٣	٢٣	١	١٢	٤
٠	١	٢	٢	٠	١
٦	٤٣	٥٥	١٠	٩٤	٣١

المرجع: مقابلات مع العمال

قلّة من عمال الخدمة المنزلية يجيدون القراءة أو الكتابة باللغة العربية، ولكن يدعي أكثر من النصف (٥٣٪ من النساء و٥٤٪ من الرجال) بأنه يتقن اللغة أو يتكلمها بصورة صحيحة (الجدول ٥). ولعلّ النساء من الفلبينيين وسريلانكا (٦٠٪ من هذه الفئة لكل منهما) والرجال من سريلانكا (٧١٪) هم الأفصح لغوياً.

الجدول ٥: عدد العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم، بحسب الجنسية والجنس والإلمام باللغة العربية

غيره	الهند	الفلبينيين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
	٤	١	٤	٣	٢
٢	١٠	١٠	٣	٥٤	٢٠
٤	٢٦	٢٠	٧	٣٦	٩
	٣	١	٢	١	
			٢		
١	١	١	١		
٢	٤	١٥	٣	١٨	٥
٣	٣٩	١٦	٧	٧٦	٢٦
		١		١	
٢	٣	١٤	٣	٤	٢
٤	٤٠	١٧	٧	٩٠	٢٩

المرجع: مقابلات مع العمال

خلافًا للعمال المهاجرين في القطاع الخاص، ظلّت نسبة كبيرة نسبياً من العمال المنزليين عاطلة عن العمل (٢٠٪) أو خارج قوى العمل (٢٤٪) قبل مغادرة الديار (الجدول ٦). وهذه النسب أكثر ارتفاعاً بين صفوف النساء: ٢٤٪ عاطلات عن العمل و٣٢٪ خارج قوى العمل. تسجل النساء من سريلانكا (٧٢٪) وبنغلادش (٦٠٪) النسبة الأكبر للذين يبقون خارج قوى العمل أما النساء من الفلبينيين (٢٩٪) فالنسبة الأدنى. ومن بين الرجال، بالكاد تختلف النسب التي تشير إلى الذين «لم يعملوا سابقاً» بين مختلف الجنسيات (١٨ إلى ٢٠٪).

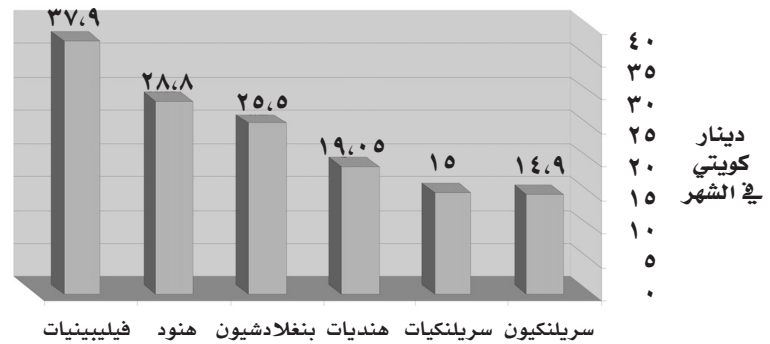
الجدول ٦. عدد العمال المنزليين بحسب الجنس والجنسية ونوع العمل في بلد المنشأ

المجموع	غيره	الهند	الفلبينيين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
٨٣	٦٣	١٩	٢١	٣٤	١٧	٢٧
٨	١٠	٢	٥	٥	١	٥
٢	٢	١	٠	٠	١	٠
٤٩	١٢	٧	٦	٩	٣	٣
٦٦	٥	١٤	٠	٧	٣	٤١
٢٠٨	٩٢	٤٣	٣٢	٥٥	١٠	٢٨

المرجع: مقابلات مع العمال

يختلف متوسط المكاسب التي يجنيها العامل المنزلي المهاجر في بلدان المنشأ منذ العام ١٩٩٠ أشد الاختلاف بحسب الجنسية (الرسم ١). فتجني الفلبينيات الأجر الأعلى بين صفوف النساء، البالغ حوالي ٣٨ دينار كويتي (١٢٠ دولار) في الشهر أي ضعف أجر الهنديات تقريباً و٢,٥ ضعف أجر السريلنكيات؛ بينما يجني الرجال من الهند وبنغلادش أكثر بكثير من الرجال السريلنكيين الذين يجنون أقل من مواطنيهم الإناث بنسبة قليلة.

رسم: متوسط المكاسب الشهرية قبل مغادرة البلد للعمال المنزليين المتقدمين منذ العام ١٩٩٠، بحسب الجنسية والجنس



❖ ملاحظة: متوسط مكاسب الذين عملوا لقاء أجر قبل مغادرة الديار.
المرجع: مقابلات مع العمال.

يعمل أكثر من تسع عاملات منزليات من أصل عشرة في الخدمة المنزلية بينما يعمل أكثر من نصف الرجال كسائقين (الجدول ٧). معظم الطباخين من الهنود، ذكوراً وإناثاً، وتعمل أكثرية السريلنكيات في الخدمة المنزلية.

الجدول ٧. عدد العمال المنزليين، بحسب المهنة والجنس والجنسية

المجموع	غيره	الهند	الفلبينيين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٩١	٢٧	٣٦	٥	٥١	١٠	٩٠
٨	٩	٥	٦	٠	٢	٣
٠	٢	٠	٠	٠	٢	٠
٠	٤٨	٠	١٨	٠	١١	١٩
٢	٠	١	٠	١	٠	٠
٠	٦	٠	٣	٠	٣	٠
٧	١	١	٠	٣	٢	١
٢٠٨	٩٣	٤٣	٣٢	٥٥	١٠	٢٩

المرجع: مقابلات مع العمال

٥ - أصحاب عمل الخدم الذين جرت مقابلتهم

من أصل أصحاب عمل العمال المنزليين المائتين الذين جرت مقابلتهم في سياق استطلاع العام ٢٠٠١، ٩٠٪ من الكويت، ٨٦٪ ذكور ونصفهم تقريباً في الفئة العمرية ٣٩ - ٤٥ سنة. هم متعلمون نسبياً: ٣٧٪ من حملة الشهادات الجامعية، ٧٠٪ من حملة

الشهادات الثانوية أو العليا، و٩٪ فقط حصلوا التعليم الابتدائي وما دونه. أما في ما يتعلق بالوضع العائلي، ٩١٪ متزوجون حالياً، أما ما تبقى فأعزب أو أرمل أو مطلق. يتراوح دخل الأسرة الشهري الإجمالي بين ١,٠٦٢ دينار كويتي (٣,٠٠٠ دولار أمريكي) كمتدل، للأسر التي لا يتخطى عدد أفرادها الخمسة، و٢,٩١٥ دينار كويتي (٩,٠٠٠ دولار أمريكي) للذين ينتمون إلى الفئة ١٥ - ١٩^٦. في المجموع، يوظف أصحاب العمل المائتان ٣٣٢ عاملاً منزلياً، ٧٩٪ منهم نساء، ٣٨٪ من سريلانكا، ١٠٪ من بنغلادش، ١١٪ من الفلبين و٣٧٪ من الهند. ومن أصل التعاملات المنزليات ٨٩٪ خادمت في حين أن ٨٣٪ من الذكور سائقو سيارات. وبالتالي تختلف تركيبة قوى العمل لديهم بشكل طفيف عن عيّنة العمال الذين تشملهم هذه الدراسة.

٦ - استقدام وهجرة العمال المنزليين المهاجرين

استندت المعلومات التالية بشكل أساسي على استطلاع العام ٢٠٠١ الخاص بالعمال المنزليين وأصحاب العمل في الكويت. خلافاً لزملائهم في القطاع الخاص، كما يفيد الجدول ٨، يدخل معظم العمال المنزليين الكويت بواسطة تأشيرة دخول نظامية يحصلون عليها من خلال وكالة استخدام خاصة في بلدهم الأم (٥٩٪ من مجموع العيّنة، ٦٩٪ من النساء) أم بواسطة صديق أو قريب مقيم أصلاً في الكويت (٣٤٪ من المجموع ٢٤٪ من النساء).

الجدول ٨. عدد العمال المنزليين بحسب نوع تأشيرة الدخول، كيفية الحصول عليها، الجنس والجنسية

المجموع	غيره	الهند	الفلبين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	
						حصل على تأشيرة دخول بواسطة:
٢	١ ٠	٠ ٠	٠ ٠	٠ ١	٢ ٠	وكالة استخدام خاصة في البلد الأم
٣	٥ ٠	١ ٠	٠ ٠	١ ٥	١ ٠	صديق/ قريب مقيم في الكويت
١	٠ ٠	٠ ٠	٠ ٠	١ ٠	٠ ٠	اتصال مباشر بالكفيل
						تأشيرة دخول نظامية بواسطة:
١٤٤	٣٣ ٥	١٦ ١	٤٣ ٠	٥ ١٢	٧٥ ٢٠	وكالة استخدام خاصة في البلد الأم
٤	٠ ٠	٠	٠ ٠	٠ ٠	٣ ٠	وكالة استخدام خاصة في الكويت
٥٠	٥١ ١	٢٤ ٣٠	١٠ ١	٣ ١٠	١٢ ١٠	صديق/ قريب مقيم في الكويت
٢	٣ ٠	١ ١	١ ٠	٠ ١	٠ ١	اتصال مباشر بالوكيل
٢	٠ ٠	٠ ٠	١ ٠	٠ ٠	١ ٠	غيره
٢٠٨	٩٣ ٦	٤٣ ٣٢	٥٥ ١	١٠ ٢٩	٩٤ ٣١	المجموع

المرجع: مقابلات مع العمال

(٦) رفض أربعون صاحب عمل الإجابة عن السؤال بشأن الدخل.

أنفق العمال المنزليون ما معدله ١٥٥ دينار كويتي (٤٠٠ دولار أمريكي) لحصولهم على وظيفة في الكويت ومنها ٧١ دينار (٢١٠ دولار) للرحلة، ٦٠ دينار (١٨٠ دولار) على تأشيرة الدخول و٢٤ دينار (٧٥ دولار) على سائر نفقات الاستقدام. والترتيبات التي أجريت من خلال وكالات الاستخدام أكثر كلفةً من غيرها، علماً أن نفقات السفر ترتبط بشكل أساسي بالمسافة. كما مع عمال القطاع الخاص، تشكّل القروض من الأصحاب والأقارب مصدر التمويل الأساسي (وتشكل ٥٩٪ من المجموع) تليها المدخرات الشخصية (١٦٪) والسلفة من الكفيل (٧٪). واقترض هؤلاء العمال ما معدله ١٠١ دينار من الأصدقاء والأقارب والكفيل مع تسجيل ديون مرتفعة بشكل خاص بين العمال من بنغلادش (٢٤١ دينار) ثم الفلبين (١٠٠ دينار) فالهند (٩٥ دينار) وسريلانكا (٦١ دينار)^٧. وساعد ما يزيد على ٤٠٪ من العمال المنزليين الأصدقاء والأقارب للحصول على تأشيرة دخول في أكثر من ظرف، ولكن أقل من ٥٪ اضطر لدفع مقابل تمديد تأشيرة الدخول و٢٪ فقط مقابل تحويل تأشيرة الدخول (الجدول ٩). وبالكاد تسجل أوجه اختلاف بين مختلف الجنسيات في هذا المجال.

الجدول ٩. عدد العمال المنزليين بحسب كيفية الحصول على تأشيرة الدخول والجنس والجنسية

المجموع	غيره	الهند	الفلبين	بنغلاديش	سريلانكا	
إناث	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	إناث ذكور	
٢٦	١٨ ٣	٧ ٥	٦	١ ٢	٩ ١١	ساعد صديقاً/ قريباً للحصول مرة على تأشيرة دخول
٤٨	٣١ ٠	١١ ١١	١٥	٠ ١١	٢٢ ٩	ساعد صديقاً/ قريباً للحصول على تأشيرة دخول أكثر من مرة
١٣٥	٤٤ ٣	٢٥ ١٦	٣٤ ١	٩ ١٦	٦٤ ١١	لم يساعد يوماً صديقاً/ قريباً للحصول على تأشيرة دخول
٩	٦ ٠	٤ ٠	٠ ٠	٣ ٦	٢ ٠	اضطر للدفع مقابل تمديد تأشيرة الدخول
١٩٩	٨٧ ٦	٣٩ ٣٢	٥٥ ١	٧ ٢٣	٩٢ ٣١	لم يضطر للدفع مقابل تمديد تأشيرة الدخول
٣	٤ ٠	٢ ١	٠ ٠	١ ٣	٠ ٠	اضطر للدفع مقابل نقل تأشيرة الدخول
٢٠٥	٨٩ ٦	٤١ ٣١	٥٥ ١	٩ ٢٦	٩٤ ٣١	لم يضطر للدفع مقابل نقل تأشيرة الدخول

المرجع: مقابلات مع العمال

تعتبر نسبة العمال الذين لا يعملون للكفيل منخفضة في القطاع المنزلي مقارنةً بالقطاع الخاص. فلا تتعدى نسبتهم ١٠٪ علماً أن نصف هؤلاء لم يعمل يوماً لدى الكفيل (الجدول ١٠). ولعلّ نسبة مثل هذه الشوائب أعلى بكثير في صفوف حملة تأشيرة دخول المتدني عددهم. فلم تتوقع سوى نسبة قليلة منهم ألا تعمل لدى الكفيل قبل مغادرة بلد المنشأ.

الجدول ١٠. عدد العمال المنزليين بحسب نوع تأشيرة الدخول والعمل لدى الكفيل الحالي

المجموع	تأشيرة عادية	تأشيرة عمل	
٢٧٢	٢٧٠	٢	يعمل لدى الكفيل الحالي
١٥	١٣	٢	لا يعمل لدى الكفيل الحالي
١٤	٦	٨	لم يعمل البتة لدى الكفيل
٣٠١	٢٨٩	١٢	المجموع
٢١	١٧	٤	لم يتوقع العمل لدى الكفيل قبل مغادرة الديار

المرجع: مقابلات مع العمال

(٧) يوازي الدولار الأمريكي ٣,٠٥٤ دينار كويتي (بحسب معدل الأمم المتحدة - آب/أغسطس ٢٠٠١).

تبيّن من المقابلات مع أصحاب العمل أنّ الشوائب التي تشوب نظام استقدام العامل المنزلي شائعة. فلم يُسجّل أي تناقض بين عدد العمال الذين يرعاهم كفيل وعدد المستخدمين، ولكنّ أقر ١٤٪ من أصحاب العمل (والنسبة تتزايد في أوساط الأكثر علماً) بأنهم يستخدمون أحياناً عمّالاً بصورة مؤقتة. ومع أنّ ثلث أصحاب العمل تقريباً يؤكد على أنّ غير الكويتيين يُقدّمون أحياناً على عرض المال مقابل تأشيرة الدخول لأشخاص آخرين (بنسبة تتراوح بين ٢٥٧ و ٣٠٠ دينار كويتي) إلا أنّ ١٣٪ فقط من الذين أجابوا على هذا السؤال يعترفون بأنّ هذا فعلاً ما حصل معهم. وتفيد نسبة مرتفعة نسبياً (٢٩٪) من المجيبين ونسبة أكبر ممن هم أكثر علماً بأنّ البعض يستقدم أحياناً عمّالاً في الخدمة المنزلية من دون كفالتهم ويعترف ٢٠٪ (مع تمثيل مغاير للأكثر علماً) أنّهم أقدموا على ذلك.

يفيد حوالي ٨٩٪ من أصحاب العمل بأنهم لم يجدوا صعوبة في الحصول على تأشيرات دخول للعمال المنزليين - مع التنبيه إلى أنّ أكثر المشاكل شيوعاً هي التأخير في العملية (بحسب ٨٪) والحصول على نسبة أقل من تأشيرات الدخول مقارنة مع عدد الطلبات (٣٪). ويلاحظ أنّ نسبة العمال الذين يسلمون جواز السفر للكفيل أو صاحب العمل مرتفعة مقارنة بالقطاع الخاص - ٩٢٪ من النساء مقابل ٩١٪ من الرجال (الجدول ١١). لسبب من الأسباب، يميل العمال من بنغلادش أكثر من أبناء قوميات أخرى إلى الاحتفاظ بجواز سفرهم. تتماشى هذه البيانات إلى حدّ بعيد مع إفادات أصحاب العمل، حيث أفاد ٨٤٪ منهم بأنهم يحتفظون «دوماً» بجوازات سفر العمّال بينما أفاد ١٦٪ منهم بأنهم يحتفظون بها «أحياناً».

الجدول ١١. عدد العمال المنزليين بحسب حيازة جواز السفر والجنس والجنسية

المجموع	غيره		الهند		الفلبين		بنغلاديش		سريلانكا		
	ذكر	إنثى	ذكر	إنثى	ذكر	إنثى	ذكر	إنثى	ذكر	إنثى	
١٨٧	٨٥	٦	٢٨	٢٨	٢٨	٥٢	٨	٢٥	٨٩	٣١	يحتفظ وكيلى بجواز السفر
٥	٠	٠	٢	٠	٠	١	٠	٠	٢	٠	يحتفظ صاحب عملي بجواز السفر
٨	٨	٠	٢	٤	١	٠	٢	٤	٣	٠	أحتفظ بجواز سفري
٢	٠	٠	١	٠	١	٠	٠	٠	٠	٠	غيره
٢٠٧	٩٣	٦	٤٣	٣٢	٥٥	١	١٠	٢٩	٩٤	٣١	المجموع

المراجع: مقابلات مع العمال

٧ - استعراض ظروف العمل

يُعتبر العمل المنزلي أكثر أشكال العمل المقننة^٨. ويصحّ هذا في الكويت كما في سائر الدول. فغالباً ما يُعزل العمال في منازل الغير حيث يبقى عملهم خفياً، غير معترف به ومنقّص القيمة وخارجاً عن نطاق قوانين العمل المرعية في البلد. كما يفتقر عملهم إلى مواصفات عمل ملائمة ولا يتم الاعتراف بالمهارات أو الكفاءات اللازمة. وبما أنّ معظم العمال المنزليين هم مهاجرون يتحدرون من مناطق ريفية ومن دول أخرى، يبقون في منزل صاحب العمل حيث يتوقع منهم العمل لساعات طويلة مقابل أجر زهيد، فيواجهون في ما لا يقبل الشكل ظروفًا هشة وخطر التعرض لتجاوزات عديدة على يد أصحاب العمل ووكالات الاستخدام.

في ما يلي نبذة عامة عن ظروف عمل العمال المنزليين في الكويت. تستند الفقرات بشأن عملية الاستقدام على استطلاعات العام ٢٠٠١ التي شملت العمالة المنزلية المهاجرة وأصحاب العمل في الكويت. ولكن ضُمّت إلى هذه النتائج بحوث إضافية خاصة فيما يتعلّق بالفقرات حول العقود وإجازات العمل والكفالة والمعاملة من جانب أصحاب العمل والوكالات.

(٨) استقيت المعلومات المدرجة في مستهل هذا القسم من:

٨- الأجر والمنافع

أفاد استطلاع العام ٢٠٠١ بأن متوسط الأجور منخفض مقارنةً بالقطاع الخاص ويميل إلى الارتفاع في أوساط الرجال أكثر منه بين النساء وإلى الاختلاف باختلاف السن ومستوى التعليم (الجدول ١٢).

الجدول ١٢. معدل الأجر الأساسي الحالي للعمال المنزليين، بحسب السن والجنس والتعليم (بالدينار الكويتي في الشهر)

إناث				ذكور			
٥٠+	٣٥-٤٩	٢٦-٣٤	< ٢٥	٥٠+	٣٥-٤٩	٢٦-٣٤	< ٢٥
.	٥٣	٣٨	٥٠*	.	.	.	.
٨٠*	٤٨	٤١	٣٩	.	.	٥٥*	٤٠*
.	٥٦	٤٧	٤٠	.	٥٥*	٤٠	٤٣
.	٦٠	٥١	٤٥	٩٠*	٦٦	٥٣	٣٩*
.	٥٤	٥٢	٤٧	.	٥٣*	٥٧	٥٤
.	٦٠*	١٢٥*	٣٥*	.	.	٨٨*	.
المجموع							

* الخلايا التي يضم عددها أقل من ٥

المرجع: مقابلات مع العمال

كما في القطاع الخاص، يُسجل اختلاف على مستوى الأجور بين الجنسيات، حيث تميل العاملات المنزليات من الفلبينيين إلى كسب أجر أعلى. يجني العمال من بنغلادش أقل من غيرهم (الجدول ١٣) ولكن بالكاد يُسجل أي تفاوت في الأجور بين سائقي السيارات من مختلف الجنسيات. تبين أن الأجور بحسب العمّال توازي لا بل تفوق في بعض الحالات تلك الأجور التي يفيد عنها أصحاب العمل الذين يدعون بأنهم يدفعون لعاملة الخدمة المنزلية بين ٤٠ و٤٧ دينار كويتي وللسائق بين ٥٣ و٦٣ دينار كويتي في الشهر.

الجدول ١٣. معدل الأجر الأساسي الحالي للعمال المنزليين، بحسب الجنس والجنسية والمهنة

غيره	سريلانكا		بنغلاديش		الفلبينيين		الهند		غيره
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
خادم منزلي	٣٨	٤٥	٤٣	٣٤	٤٥*	٥٤	٦٥	٥١	٤٤
طاه	٧٠*	٥٧*	٦٣*	.	.	.	٧١	٥٦	.
بستاني	.	.	٥٣*	.	.	.	.	.	.
سائق	٥٨	.	٥٩	.	.	.	٦٢	.	.
ممرض	.	.	.	.	.	٦٠*	.	٥٠	.
حارس	.	.	٣٧*	.	.	.	٥٣*	.	.
غيره	.	٦٠*	٧٠*	٨٩	.	٦٧*	.	٥٠	.

* الخلايا التي يضم عددها أقل من ٥

المرجع: مقابلات مع العمال

يمكن استعمال التحليل الارتدادي لتسليط الضوء على العناصر المحددة لأجور العمال المنزليين. ينجم عن كل من التعليم وسنوات الخبرة في الكويت والسن والجنس الذكري أثر إيجابي على الأجور. وتشكل الجنسية بدورها عاملاً محدداً حيث تتأثر الأجور إيجاباً إذا انتمى العامل إلى الجنسية الفلبينية والهندية وسلباً متى تحدر من بنغلادش. ومن العناصر الملفتة أن حجز جواز السفر يفضي إلى أثر إيجابي. وما لم يكن متوقعاً وإنما يلفت الانتباه، أن الأجور تختلف بعكس اختلاف عدد أفراد الأسرة للخادم الواحد وتتأثر مباشرة بالحصول على المنافع الصحية (ربما لأن هذه تفيد عن «نوعية» صاحب العمل).

يبدو أن العمال المنزليين غير معنيين بالتوقعات التي تبقى حبراً على ورق في القطاع الخاص. فيكسب أبناء كل الجنسيات باستثناء أبناء بنغلادش ما يفوق توقعاتهم لدى مغادرتهم الديار. وتعتبر المكاسب مرتفعة بمعدل ١٢٪ أكثر مما كان متوقعاً تُضاف إليها علاوة أكبر لمن يستقي المعلومات من وسائل الإعلام والمسؤولين الحكوميين في الديار أو من الأصدقاء والأقارب (الجدول ١٤).

الجدول ١٤. نسبة الأجر الأساسي الحالي إلى الأجر الأساسي المتوقع بحسب مصدر التوقعات

عدد العمال الذين يأتون على ذكر هذه التوقعات	متوسط الأجر الحالي (بالدينار الكويتي)	متوسط الأجر الحالي (بالدينار الكويتي)	النسبة (نسبة الأجر الحالي إلى الأجر المتوقع)
وعود صاحب العمل أو العقد المبرم معه	١٨٩	٤٢,٨٨	٤٨,٠٢
المعلومات الصادرة عن مسؤولين حكوميين في بلد المنشأ	٣	٤٠,٠٠	٤٨,٣٣
معلومات صادرة عن وسائل الإعلام	٢	٤٠,٠٠	٨٠,٠٠
معلومات من الأصدقاء/الأقارب	٧٤	٤٤,٨٦	٥٤,٤٦
غيره	٣٣	٦٤,٥٣	٥٩,٥٥
المجموع	٣٠١	٤٥,٦٣	٥١,٠٨

المرجع: مقابلات مع العمال

يشكل المسكن أبرز المنافع غير الأجر التي يحظى بها العمال المنزليون، ف ٨٤٪ (٨٠٪ منهم نساء) يتمتعون بالمسكن المجاني داخل منزل صاحب العمل أو خارجه (الجدول ١٥)، بينما تحظى نسبة أدنى بقليل قدرها ٧٧٪ (ولكن ٨٣٪ للنساء) بالرعاية الصحية على نفقة صاحب العمل. ينال ٤٠٪ علاوات و ٢٠٪ إجازة مرضية. تتج النساء من الفيليبين أكثر من بنات سائر الجنسيات بالحصول على المسكن المجاني بينما تتال السريلنكيات تغطية النفقات الصحية والعلاوات. ولكن تفوق المنافع غير الأجور بحسب أصحاب العمل النسب المسجلة حيث يدعي ٩١٪ بأنه يوفر المسكن و ٩٢٪ بأنه يغطي النفقات الصحية و ٧٢٪ بأنه يمنح إجازة مرضية و ٥٧٪ بأنه يسدد كلفة التأمين على الحوادث.

الجدول ١٥. عدد العمال المنزليين الذين يتلقون منافع غير الأجور، بحسب نوع المنافع والجنس والجنسية

المجموع	سريلانكا		بنغلاديش		الفيليبين		الهند		غيره	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
المسكن المجاني في المنزل	٧	٣٦	٩	٠	٠	١١	٧	١٩	٠	٢٣
تغطية النفقات الصحية	٢٤	٣٨	١٥	٧	١	٣٩	٢٤	١٣	٢	٦٤
التأمين على الحوادث	٢٦	٨٣	٢٢	٨	٠	٤٦	١١	٣٢	٤	٥٩
إجازة مرضية	٠	٥	٨	٢	٠	٠	٠	١	٠	٨
علاوات	٢	١٨	١٠	١	٠	١٤	٢	١١	٣	١٤
غيره	١٩	٤٢	١٣	٣	٠	٢٤	٤	١٤	١	٣٦
المجموع	٠	٣	٠	٠	٠	٩	٥	٣	٢	٥

المرجع: مقابلات مع العمال

٩. ساعات العمل

يعيش أكثر من نصف العمال المنزليين (والنسبة أعلى بين صفوف عاملات الخدمة المنزلية) في أسر يبلغ عدد أفرادها ٤ أو أكثر (الجدول ١٦). باستثناء بعض البستانيين الذين يعملون بنصف دوام، تتراوح ساعات العمل الطويلة بين ٧٨ و ١٠٠ ساعة في الأسبوع، ولا يتقاضى العمال أي بدل تقريباً عن ساعات العمل الإضافية، ويحظون بما معدله يوم أو يومي عطلة في الشهر. وباستثناء الممرضات، تتلقى قلة قليلة التدريب. ولكن هذه الإحصاءات تتعارض وادعاءات أصحاب العمل الذين جرى استطلاعهم وهم يفيدون أن متوسط ساعات العمل للذكور ٦٠ ساعة مقابل ٦٦ للإناث ويدعي ٦٩٪ منهم أنه يوفر التدريب. ولكنهم لا يزعمون، باستثناء واحد، سداد بدل عن العمل لساعات إضافية.

الجدول ١٦. مؤشرات عن ظروف عمل عمال الخدمة المنزلية بحسب المهنة

خادم منزلي	طاه	بستاني	سائق	ممرض	حارس	غيره	المجموع
عدد أفراد الأسرة للخادم المنزلي الواحد :							
١ أو أقل	٨	٢	٠	٢	٠	٠	١٤
أكثر من ١ وأقل من ٢	٨	١	٦	٠	٠	٠	١٦
٢ إلى أقل من ٣	٢٣	٦	٠	٩	١	٥	٤٤
٣ إلى أقل من ٤	٢٤	٢	٠	١٢	٢	٠	٤١
٤ إلى أقل من ٥	٤٠	٣	٠	٤	٠	٠	٤٧
٥ وأكثر	٩٩	٣	٠	١٣	٢	٠	١١٧
متوسط ساعات العمل العادية في الأسبوع :	١٠٠,٠	٨٨,٤	١٦,٠	٩١,٧	١٠٨,٠	٩٩,٧	٧٧,٦
بدل الساعات الإضافية :							
نعم	٣	٠	٠	١	٠	١	٥
لا	٢١٥	١٧	٢	٤٧	٢	٧	٢٩٦
متوسط عدد أيام الاستراحة في الشهر :	١,١٢	٢,١	١,٠	٢,٣	١,٥	١,٣	١,٣
الحصول على تدريب :							
نعم	١٧	١	٠	٣	١	٠	٢٣
لا	٢٠١	١٦	٢	٤٥	١	٧	٢٧٨
المجموع	٢١٨	١٧	٢	٤٨	٢	٦	٣٠١

المرجع: مقابلات مع العمال

١٠. حركة العامل

مع أنّ الحركة بين صفوف العمال المنزليين قائمة، إلا أنّها منخفضة بالمقارنة مع القطاع الخاص حيث عمل ٥٨٪ لدى صاحب العمل نفسه ولم ينقل ٦٥٪ الكفالة يوماً. ولم يعمل إلا ٥٪ لحسابه الخاص في حين لم يجد ٨٤٪ نفسه يوماً من دون عمل. سجّل أعلى نسبة من الحركة بين الطهارة وبعض الحراس الذين شملتهم العيّنة.

١١. العقود والكفالة وأجازات العمل

يمكن إبرام عقد استخدام العمال الأجانب الوافدين إلى الكويت شفهيّاً أم كتابةً. في كلا الحالتين يجب أن يتضمّن العقد على الأقل ما يلي:

- ❖ الأجر الواجب سداده
- ❖ مواصفات العمل
- ❖ تاريخ التعيين
- ❖ مدّة العمل (إذا كانت محددة)

ولكن أتضح أنّ هذه الشروط لا تُطبق في بعض الأحيان خاصةً بالنسبة للعمال المنزليين المهاجرين حيث أشارت تقارير إلى تفاوت في الأجر واختلاف حول المهام المتفق على إنجازها. كما يتبيّن أن لا حول ولا قوّة للعمال إذا لم يُطبق العقد.

وكما في سائر الدول العربيّة، يُطبّق نظام الكفالة الذي يسمح للعمال الأجانب بدخول البلد بمساعدة كفيل/صاحب عمل. صُمم النظام للحرص على إصدار تأشيرة الدخول فقط في حال وافق الكفيل على توظيف العامل الأجنبي بكفالة منه. وعند انتهاء الاستخدام، يتحمّل الكفيل مسؤوليّة إعادة العامل إلى دياره.

أحياناً، يجد العمال أنفسهم خارجين عن القانون بغير ذنب منهم، لجهة تأشيرات الدخول هذه، حيث أنّ بعض أصحاب العمل معدومي الضمير يدعون التأشيرة تنقضي أو يبيعون العامل إلى صاحب عمل آخر. إضافةً إلى ذلك، إذا لاذ العامل المنزلي بالفرار بسبب بيئة العمل غير المقبولة، اعتبر خارجاً عن القانون وواجه إمكانية دخول السجن. سجّلت تقارير عن عدد كبير من العمال المنزليين المهاجرين الذين دخلوا السجن بسبب انتهاء صلاحية تأشيرات الدخول.

١٢. معاملة أصحاب العمل والوكالات

بحسب تقارير حقوق الإنسان والمقابلات التي أجريت تمهيداً لاستطلاع العام ٢٠٠١، يعاني بعض العمال المنزليين المهاجرين من المعاملة السيئة على يد أصحاب العمل ووكالات الاستخدام في الكويت. كما نقلت وسائل الإعلام أخباراً عن حالات قصوى من التجاوزات. وبينما تختلف حدّة المشاكل التي تعترض العمال المنزليين وحجمها، أوردت التقارير بصورة عامة حالات التهريب والعنف والامتناع عن سداد الأجر وتقييد حريّة التنقل وظروف معيشية غير ملائمة واستغلال جنسي واتجار وعمالة جبرية.

وصف أحد تقارير حقوق الإنسان الصادر عن الولايات المتحدة الأمريكية حالة العامل المنزلي في الكويت كما في سائر دول المنطقة على أنّها شبيهة بالعبوديّة التعاقدية. فنقل التقرير بأنّ المرأة لا تتقاضى الحد الأدنى للأجر وتعاني من عدم تطبيق قانون العمل ومن الأعراف والتقاليد، مما يعزز التمييز بحق المرأة والعمال المهاجرين. وأفاد التقرير نفسه عن ورود إفادات مستمرة بشأن تعرّض عمال المنزليين إلى الاستغلال الجنسي على يد أصحاب العمل الرجال أو زملاء لهم من الرجال.

ورغم صعوبة التوصل إلى إحصاءات دقيقة بشأن شتى أشكال التجاوزات، أفاد مكتب سريلانكا للاستخدام في الخارج عام ١٩٩٨ عن تلقيه ٨,٨٢١ شكوى تحرّش صادرة عن عمال مهاجرين في الخارج ومنهم ٥,٥١٨ يعملون في الكويت. علاوة على ذلك، تُقدّم حوالي ٢,٠٠٠ عاملة منزليّة سنوياً منذ العام ١٩٩١ على الفرار من منزل صاحب العمل الذي يستغلها. وأتضح أنّ معظم حالات التجاوزات والمعاملة غير الإنسانية تطلّ طي الكتمان نتيجة الخوف وصعوبة مغادرة منزل صاحب العمل وانعدام المعلومات اللازمة لرفع الشكاوى.

ويفيد أبرز الاستطلاعات التي يقوم عليها هذا التقرير بأنّ التجاوزات الجسدية والشفهية أسوأ المشاكل التي يواجهها العمال المنزليون في الكويت^٩. فذكر ما يزيد على نصف المجيبين (ونسبة الرجال تفوق نسبة النساء) هذا النوع من التجاوزات على أنه مشكلة، وسجّلت النسبة الأكبر بين صفوف الرجال في الفئة العمرية ٢٦ - ٣٤ وبين صفوف النساء في المجموعة العمرية لمن هن دون الخامسة والعشرين (الجدول ١٧). ويتأثر حملة الشهادات الثانوية أو ما يُعادلها بنسب متفاوتة كما هي الحال لسكان بنغلادش والهند. وتحتلّ مشاكل الأجر المرتبة الثانية (وقد ذكرها ٢٨٪) ويتأثر بها كلّ من النساء دون الخامسة والعشرين والسريlnكيون بنسب متفاوتة.

(٩) أجرت جامعة كولومبو في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ استطلاعاً شمل ٥٠٠ عامل منزلي سريلنكي يعمل في الخارج وكشفت أنّ ٢٨,٢٦٪ من مجموع العيّنة أفاد بشكاوى. ومن أبرز الشكاوى عدم تقاضي الأجور كاملةً (٥٤,٤١٪) وألا عدم الحصول على تعويض نتيجة الإعاقة والاعتداء الجسدي والجنسي والاغتصاب والحمل غير المرغوب فيه.

شرعت الحكومة الكويتية مؤخراً بالتعاون مع السفارة الإندونيسية ورداً على مثل هذه التجاوزات بترحيل العمال. وبحسب السفير الكويتي في إندونيسيا، محمد خالد، رُحِّل بعض العمال بسبب معاملة أصحاب العمل غير المناسبة أو المشاكل الناجمة عن خداع الوكالات في الكويت^{١٠} وإندونيسيا. ومنذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، أقدمت الحكومة الكويتية على ترحيل ٢٩١ مهاجراً إندونيسياً بينما ينتظر ٤٠٠ آخرون ترحيلهم.

الجدول ١٧. نسبة وقوع المشاكل بحسب طبيعتها والسن والجنس والتعليم والوضع العائلي

مشاكل مرتبطة بالإجازة	مشاكل الأجور	مشاكل على معاملات الإقامة	مستوى التجاوزات الجسدية والشفوية	مشاكل مرتبطة بالإجازة
١	٥	٠	٥	١
٣	٦	٤	٢٣	٣
٣	٢	٠	٣	٣
٠	٠	٠	٠	٠
٧	١١	١	١٩	٧
٩	٢٠	٣	٢٨	٩
٥	٦	٠	١٤	٥
٨	١٦	١	٢٤	٨
١٢	٢٦	٧	٥١	١٢
٨	٨	١	١٧	٨
٠	٠	٠	٠	٠
٠	٢	٠	٢	٠
٣	٥	١	٩	٣
٣	١٣	١	١٨	٣
١٢	٢٠	٤	٢٩	١٢
١٠	١٠	٣	٣٢	١٠
١٥	٣٣	١	٣٩	١٥
١٠	٥		١٠	١٠
٧	٦	٢	١٦	٧
٦	٦	٦	٢٥	٦
٢	٠		٢	٢
١٣	٢٧	٢	٤٤	١٣
١٤	٢١	٦	٤٨	١٤
١	٢	١	٠	١
٢٨	٥٠	٩	٩٢	٢٨

المراجع: مقابلات مع العمال

(١٠) يُقدر عدد وكالات الاستخدام في الكويت بحوالي ٢٩٢.

صدرت مؤخراً في وسائل الإعلام تقارير عن جثث عمال مهاجرين يعملون في الخدمة المنزلية أرسلت إلى الديار وقد فقدت منها بعض الأعضاء وخاصة الكلى. وأتضح أنه بعد وفاة العامل، استأصلت منه أعضاء، ربما توخياً للربح. ولكن من غير الواضح إذا منح الإذن بذلك قبل الوفاة. أكد نيلملكا فرناندو من مكتب الحركة الدولية لمكافحة شتى أشكال التمييز والعنصرية في سريلانكا عن تسجيل بعض الحالات ولكن حجم هذه المشكلة لا زال غير واضح.

١٣- آليات الرجوع المتاحة للعمال

تعالج الفقرة التالية كيفية تجاوب العمال المنزليين مع المشاكل حينما تتجم وطبيعة الخدمات المتاحة لهم داخل الكويت والخارج.

أولاً ورداً على المشاكل، غالباً ما يشتكي العمال المنزليون للوكيل وتتجه نحو ثلاثة أرباع الشكاوى تقريباً حول الراتب والتجاوزات الجسدية (الجدول ١٨). أما الشكاوى التي تحال إلى السفارات فتادرة نسبياً (ولا تشمل إلا ١٥٪ من ضحايا هاتين المشكلتين) والشكاوى التي تبلغ إلى الشرطة أقل بكثير. نادراً ما تتجه الشكاوى التي تبلغ إلى السفارات بينما تخفق الشكاوى التي تبلغ للحكومة الكويتية على الدوام.

الجدول ١٨. التدابير المتخذة لمعالجة المشاكل، بحسب طبيعة المشكلة

التدبير الأول المتخذ	مشاكل الأجر	مشاكل في معاملات الإقامة	التجاوزات الجسدية الخ	مشاكل متصلة بالإجازة
الرجوع إلى الكفيل	٤٣	٦	٧١	٢٢
شكوى إلى وزارة العمل	١			
شكوى إلى سفارة بلد المنشأ	٩	٢	١٤	٢
شكوى إلى الشرطة	١	١	١	٠
عدم إتخاذ أي تدابير	٦	١	٢	٥
غيره	٠	٠	٦	٠

المراجع: مقابلات مع العمال

تعمل سفارة الفلبين مع شبكة من المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية والمجتمع الفلبيني على توفير خدمات المشورة والمساعدة القانونية وتحاول التدخل باسم العامل متى نشبت المشاكل. فقد أُعد مركز اجتماعي للعمال الفلبينيين لتنظيم الندوات التدريبية لمساعدة أبناء الوطن على ترفيع المهارات والقيام بسائر النشاطات الثقافية. واستحدث هذا المركز بهدف معالجة المشاكل «الإنمائية» والرفاه. كما توفر السفارة الرعاية الطبية.

لسوء الحظ، تبين أن قلة من المنظمات غير الحكومية أو المجموعات الدينية إذا توفرت في الكويت تراعي حاجات العمال المهاجرين المنزليين. ولكن يبدو أن الكويت قد تسمح بمثل هذه المبادرات. فبينما تفرض الضوابط الحكومية على تسجيل المنظمات غير الحكومية والمجموعات الدينية والترخيص لها، إلا أن إنشاءها غير محظور. ولا بد من التنبيه إلى أنه رغم ما ينص عليه الدستور الكويتي بأن الإسلام دين الدولة وأن الشريعة الإسلامية مصدر التشريعات الأساسي إلا أن القانون يضمن حرية الدين ويسمح لجملة مجموعات التدخل للمساعدة.

حالياً، لا نقابات تمثل عمال الخدمة المنزلية في الكويت. ولكن تجدر الإشارة إلى الشروط التي قد تفرضها الكويت لدى إمكانية إنشاء نقابة لعمال الخدمة المنزلية في المستقبل. يجيز دستور الكويت إنشاء النقابات طالما أن التنظيم مسالم وقانوني. ولا يحقّ للعمال المغتربين الانضمام إلى النقابة إلا بعد انقضاء خمس سنوات على إقامتهم في الكويت ولا يتمتعون بحقوق التصويت كأعضاء. يحظر القانون الكويتي قيام أكثر من نقابة عمالية في الوظيفة الواحدة. فضلاً عن ذلك، يتمتع العمال بالحقوق في التنظيم للدفاع عن مصالحهم وتحسين مستوى معيشتهم، ولكن الحظر مفروض على النشاطات السياسية.

تعمل مجموعة من المنظمات غير الحكومية في دول التصدير على توفير جملة خدمات ومنها التدريب المهني والتوعية على الحقوق والتدريب والمشورة والخدمات القانونية والمساعدة على استعادة الخسائر المادية والخدمات الطبية.

يشكل مركز خدمة المهاجر في سريلانكا مثلاً على منظمة غير حكومية توفر التدريب قبل الهجرة وتوعي المهاجرين المغادرين. فيساعد المهاجرين العائدين على إعادة دمجهم في المجتمع المحلي. ويشجّع العامل المهاجر على المشاركة في برامج الادخار والعمالة الذاتية ويتعاون مع المصارف وسائر النقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية. كما ينظم برامج تدريب للنشطين المهاجرين وأسر العمال المهاجرين.

تعدّ حكومة الفلبين ندوات قبل المغادرة وندوات توجيه قبل الاستخدام. ويعتبر كلاهما بمثابة برامج للتعليم الوقائي لأنها تزود العمال بالمعلومات الضرورية للوقاية من المشاكل الناجمة عن هجرة العمل. ترمي برامج الإعلام هذه إلى مساعدة المهاجرين المغادرين والعمال المحتملين على اتخاذ قرارات ثاقبة بشأن العمل في الخارج. كما تحرص على تمكين العمال لحماية أنفسهم من مخاطر الهجرة بما فيه الجلب غير القانوني وانتهاكات حقوق الإنسان.

عام ٢٠٠١ انطلق في الفلبين برنامج إذاعي بعنوان «يا مهاجرة وجدت لك حليفاً». يبيث البرنامج الأسبوعي على مدّة ساعة أخبار متعلّقة بالمهاجرين إضافة إلى النصائح القانونية والطبية والصحة العقلية. تُبث على الهواء تقارير حديثة عن قضايا قانونية ورسائل بعث بها مستمعون. يستقطب البرنامج نسبة عالية من المستمعين وأصبح مصدر مساعدة للعمال المنزليين المهاجرين وأسرهم.

تعمل في إندونيسيا منظمات غير حكومية وحكومية عديدة على مساعدة العمال المهاجرين. مثلاً يزود مركز العمال المهاجرين الإندونيسيين المهاجرة بالخدمات الاقتصادية والقانونية والاجتماعية والتعليمية وخدمات الإغاثة إضافة إلى الدعم لمساعدة المهاجرات على تنظيم صفوفهنّ. كما تساهم المنظمات في النقاش الوطني بشأن أفضل نموذج بديل للتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وصولاً إلى مجتمع عادل ومزدهر.

١٤ - الحوالات والنوايا المستقبلية

ينجح العمال المنزليون بادخار ما يزيد على ٨٦٪ من أجورهم ومتوسطه ٥١ دينار كويتي في الشهر وبتحويل ٦٤٪ منه وهي نسبة تفوق بأشواط ما ينجح به عمال القطاع الخاص الذين يتقاضون أجراً أعلى (الجدول ١٩). ويعتبر الميل إلى تحويل الأموال مرتفع للرجل مقارنةً بالمرأة، للعمال اليانعين مقارنةً بالمسنين، لأصحاب الشهادات المتوسطة مقارنةً بأصحاب الشهادات العليا أو المتدنية، لأبناء بنغلادش مقارنةً بسائر الجنسيات، وللعمال غير المتأهلين منه المتأهلين.

رغم المشاكل المسجلة، يخطط أكثر من نصف العمال المنزليين للبقاء في الكويت لسنوات إضافية ثلاث أو لمدة أطول، مع التنبيه إلى تمثيل غير متكافئ لأنصار هذا الرأي بين صفوف الرجال المنتمين إلى الفئة العمرية بين ٢٦ و ٣٤ سنة ومتممي الدراسة الابتدائية أو الشهادات الجامعية وأبناء بنغلادش ومن يرافقهم الزوج. أجاب ١١٪ فقط بأنهم لن يعودوا «أبداً» إلى الكويت، وقال أكثر من الثلث بأنه سيعود بأسرع وقت ممكن بحماسة لا تشاطرها النساء والأقل تعليماً والعمال من الفلبين.

الجدول ١٩. متوسط الحوالات الشهرية والمدخرات بالدينار الكويتي ونسبة إلى الأجر الأساسي، بحسب السن والجنس والتعليم والجنسية والوضع العائلي للعمال المنزليين

١. متوسط الأجر الأساسي (بالدينار الكويتي)	٢. متوسط المدخرات (بالدينار الكويتي)	٣. متوسط الحوالات (بالدينار الكويتي)	٢ - نسبة ١ إلى	٣ - نسبة ١ إلى	
٤٤,٦٤	٣٥,٠٠	٢٠,٢٩	٧٨,٥٣	٦٧,٧٤	ذكور < ٢٥
٥٣,٩٨	٤٤,١٧	٤٣,٨١	٨٢,٠٧	٦٨,٤٩	٢٦ - ٣٤
٦٢,٧١	٥٤,٥٨	٤٢,٥٠	٨٩,٠٧	٧٢,٩٠	٣٥ - ٤٩
٩٠,٠٠ *	٧٠,٠٠ *	٤٠,٠٠ *	٧٧,٧٨	٤٤,٤٤	٥٠ +
٥٥,٢٢	٤٥,٧٥	٣٦,٠٢	٨٣,٣٠	٦٩,٢٥	المجموع
٤٣,١٥	٣٦,٧٨	٢٨,٦٣	٨٥,١٣	٦٧,١٤	إناث < ٢٥
٤٨,٦٤	٤٢,٤٨	٢٩,٦٠	٨٧,٩٣	٦٢,٨٦	٢٦ - ٣٤
٥٤,٣٨	٤٨,٥٠	٣٠,٢٥	٨٨,٩٧	٥٣,١٩	٣٥ - ٤٩
٨٠,٠٠ *	٧٠,٠٠ *	٤٠,٠٠ *	٨٧,٥٠	٥٠,٠٠	٥٠ +
٤٩,٢٢	٤٣,٠٩	٢٩,٦٣	٨٧,٦١	٦٠,٩٥	المجموع
٤٣,٠٦	٣٦,٣٧	٢٨,٧٨	٨٣,٥٩	٦٧,٢٨	الجنسان < ٢٥
٥٠,٥٠	٤٣,٠٦	٣١,٢٤	٨٥,٨٩	٦٤,٨٢	٢٦ - ٣٤
٥٦,٧٦	٥٠,٢٤	٣٣,٧٥	٨٩,٠٠	٥٨,٨٢	٣٥ - ٤٩
٨٥,٠٠ *	٧٠,٠٠ *	٤٠,٠٠ *	٨٢,٦٤	٤٧,٢٢	٥٠ +
٤٦,٦٧	٤٣,٠٦	١٨,٦١	٩٢,١٦	٣٧,٨٨	التعليم غير متعلم
٤٤,٢٥	٣٩,٦٣	٢٤,٣٨	٨٩,٥٦	٥٥,٤٤	أتم جزءاً من الابتدائي
٤٥,٩٧	٤٠,٣٤	٣٣,٥٧	٨٧,٠١	٧٣,٣١	أتم الابتدائي
٥٥,٠٠	٤٧,٣٤	٣٥,٤٨	٨٦,٠٦	٦٧,٧٠	تكميلي
٥٢,٦٧	٤٣,٤٩	٣٠,٩٩	٨٣,٤٣	٦١,٣٣	ثانوية أو ما يعادلها
٧٥,٦٣	٦٠,٠٠	٤١,٢٥	٨٠,١٦	٥٣,٦٠	إجازة جامعية وشهادة عليا
٤٧,٠٢	٤١,٨٦	٣١,٦٦	٨٨,٩٢	٦٨,٢٦	الجنسية سريلانكا
٤٩,٥٦	٣٨,٥٩	٣٣,٩٧	٧٨,٩١	٧٢,٦٢	بنغلاديش
٥٤,٧٣	٤٧,٦٨	٣٢,٧٧	٨٦,٧١	٦١,٠٤	الفلبين
٥٦,٤٧	٤٧,٤٧	٣١,٠٧	٨٤,٦٩	٥٥,٩٦	الهند
٤٤,١٧	٤١,٦٧	١٠,٨٣	٩٤,٧٨	٢٣,١١	غيره
٤٦,٤٠	٣٩,٦٠	٢٩,٩٢	٨٥,٩٨	٦٦,٧٩	الوضع العائلي أعزب
٥٢,٣٢	٤٥,٤٢	٣٢,٧٣	٨٧,٠٨	٦٣,٢٦	متزوج لا يرافقه الشريك
٧٣,٣١	٦٢,٥٠	٣٣,٤٤	٨٠,٤٧	٤٠,٥٥	متزوج يرافقه الشريك/يعمل الزوج
٥١,٠٨	٤٣,٩١	٣١,٦٠	٨٦,٢٧	٦٣,٥٢	المجموع

* الخلايا التي يضم عددها أقل من ٥
المرجع: مقابلات مع العمال

١٥ - الاتفاقيات الدولية

صادقت الكويت على سلسلة اتفاقيات دولية ذات صلة يمكن الاحتجاج بها لأغراض سياسية وقانونية. تسرد الفقرة التالية هذه الاتفاقيات، ولكن لا بد من الإشارة إلى أن وضع المهاجرين القانوني بحسب القانون الدولي مرتبط بكونهم أجانب. وعليه، فهم بحاجة إلى الحماية الدبلوماسية التي لا يمكن للدولة أن تصونها إلا من خلال العلاقات الثنائية. يشكل قانون الأجانب والتمثيل الدبلوماسي خير داعم للمهاجرين حيث يرفض التقييد بصكوك حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة. أما في الكويت، فلا يندرج العمال المنزليون ضمن نطاق قانون العمل.

صادقت الكويت على ما مجموعه ١٨ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بما فيها الاتفاقيات الأساسية الست التالية:

- ❖ اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- ❖ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- ❖ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
- ❖ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- ❖ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- ❖ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

تجدر الإشارة إلى أنه جرت المصادقة في العام ٢٠٠٠ على الاتفاقية رقم ١٨٢ أنفة الذكر واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) رقم ١٤٤ للعام ١٩٧٦.

كما وقّعت الكويت على اتفاقية إزالة كافة أشكال التمييز بحق المرأة في العام ١٩٩٤.

أجريت بعض المباحثات الثنائية بين الكويت ودول مصدرة. كما جرى الحديث عن توقيع الكويت على الاتفاقية ضد العمال المهاجرين. ولكن لم تعترف بعد أية حكومة في الشرق الأوسط باتفاقيات الأمم المتحدة أو منظمة العمل الدولية المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. باستثناء الأردن التي وقّعت على أحكام الضمان الاجتماعي. وتفتقر المنطقة برمتها إلى أي تشريع شامل يعالج آليات البت في شكاوى العمال الأجانب^{١١}.

١٦ - ملخص وخلاصة استطلاع العام ٢٠٠١^{١٢}

تشكل النساء غالبية العمال المنزليين الـ ٣٠١ الذين جرت مقابلتهم من سريلانكا وبنغلادش والفلبين والهند. ويعتبر معدل عمرهم ومستواهم التعليمي منخفض مقارنةً بنظرائهم في القطاع الخاص. يسجل العمال من الفلبين نسبة تعليم أعلى بينما يسجل السريلانكيون النسبة الأدنى. ويدعي أكثر من النصف بأنه يستطيع التكلم بلغة عربية مقبولة على الأقل. وخلافاً لعمال القطاع الخاص، تبين أن نسبة كبيرة لم تكن تعمل (فكانت إما عاطلة عن العمل أو خارجة عن قوى العمل) قبل المغادرة. وتعمل أكثر من تسع نساء من أصل عشرة كخادومات منزليات ويعمل أكثر من نصف الرجال في قيادة السيارات. ومن أصل أصحاب العمل الـ ٢٠٠ الذين جرت مقابلتهم، ٩٠٪ يحملون الجنسية الكويتية، ٨٦٪ ذكور وينتمي أكثر من النصف إلى المجموعة العمرية ٣٩ - ٤٥. وهم متعلمون وأثرياء نسبياً ويوظفون ما مجموعه ٣٣٢ عامل منزلي. ويدعون بأنهم لا يتقاضون دخلاً من كفالة العمال غير الكويتيين.

(١١) المعلومات مستقاة من Asia Pacific Mission for Migrant Filipinos

(١٢) عند تفسير نتائج الاستطلاعات لا بد من التنبيه إلى الحجم الصغير نسبياً للعينات وإلى كون اختيارها لم يكن عشوائياً.

وخلافاً لنظرائهم في القطاع الخاص، دخل معظم العمال المنزليين الكويت بواسطة تأشيرة دخول نظامية. ويعانون جميعاً من مشكلة الاستدانة عينها حيث أنهم مؤلوا ثلثي نفقات الاستقدام والسفر باقتراض المبلغ من الأصدقاء والأقارب والاستلاف من الكفيل. وعلى نقيض القطاع الخاص، قلة قليلة من العمال المنزليين لا تعمل لدى الكفيل ولكن ثلث أصحاب العمل تقريباً على يقين من شوائب نظام الاستقدام. ومقارنةً بالقطاع الخاص، تسجل نسبة مرتفعة من العمال الذين يسلمون صاحب العمل أو الكفيل جوازات سفرهم.

يعتبر متوسط الأجور منخفضاً بالمقارنة مع القطاع الخاص، ولكن العناصر المحددة له متشابهة. وتعتبر سنوات الخبرة في الكويت والجنس (الذكر) وسنوات التعليم والسن من العناصر المؤثرة إيجاباً بامتياز، بينما تؤدي الجنسية دوراً أساسياً (بما فيه مصلحة العمال من الفلبينيين والهنديين وعلى حساب العمال من بنغلادش). ويترتب عن الحفاظ على جواز السفر وحقوق الانتفاع من الرعاية الصحية تأثير إيجابي بينما ترتبط الأجور بشكل معاكس بعدد أفراد الأسرة للخادم الواحد. كل هذا يعني أن صاحب العمل «الجيد» رب الأسرة الصغيرة يميل إلى سداد أجر أعلى. من ناحية أخرى، يشكل المسكن أبرز المنافع غير الأجور. أما ساعات العمل فطويلة، ولا يتقاضى العامل أي بدل تقريباً عن ساعات العمل الإضافية، وقلة من العمال تتلقى التدريب.

تعتبر الحركة بين العمال المنزليين منخفضة مقارنةً بالقطاع الخاص، ونادراً ما تُسجل حالات تبادل بين صاحب العمل والكفيل. وتتصدر التجاوزات الشفهيّة والجسديّة سلسلة المشاكل المرتبطة بالعمل التي يعاني منها العمال المنزليون، والتي أتى أكثر من نصفهم على ذكرها. غالباً ما تُحال الشكاوى إلى الكفيل ونادراً ما تُحال إلى السفارة أو الشرطة.

إن نسبة الحوادث التي يجريها العمال المنزليون مرتفعة مقارنةً بالقطاع الخاص، فمن أصل ٥١ دينار كويتي في الشهر فقط، يدخر العمال ما يزيد على ٨٦٪ ويحولون ٦٤٪ منها. يخطط أكثر من نصفهم للبقاء في الكويت لمدة ثلاث سنوات أو أكثر ويقول أكثر من الثلث بأنه سيعود في أسرع وقت ممكن، بينما تنفي قلة قليلة إمكانية العودة يوماً إلى الكويت.

مع أن اختيار العيّنات لم يكن عشوائياً، تشكّل نتائج الاستطلاع الواردة في هذا الفصل مادة تبعث إلى التفكير. فبشكل عام ترسخ هذه النتائج الانطباع المستوحى سابقاً عن تحاليل إحصائية ومفادها أن عرض العمل في الكويت يكاد يكون غير محدود، مقابل أجور متدنية للغاية بالمقارنة مع معايير دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فهي أجور أدنى مما يتقاضاه العمال الكويتيون ولكنها مرتفعة مقارنةً بالمستويات السائدة في دول المنشأ التي يتحدر منها العمال المهاجرون (أثر كبير على أجور الحجز التي تختلف باختلاف الجنسيات). وينجح هؤلاء العمال بتحويل نسبة مرتفعة من الأجور لأسرهم في الديار وينوي معظمهم تمديد فترة الإقامة والعودة إذا أمكن.

يتيح نظام الكفالة فصل سوق العمل لغير الكويتيين عن سوق العمل المخصصة للكويتيين وهذا ضروري للعمل بهذا النموذج، مما يحد من قدرة العمال غير الكويتيين على تغيير أصحاب العمل أو الانتقال إلى العمل للحساب الخاص. يشكل حجز جواز سفر العمال من جانب الكفيل/صاحب العمل جزءاً أساسياً من هذا النظام.

تشكل وتيرة التنقل بين صاحب العمل والكفيل والعمل للحساب الخاص والبطالة أسطح برهان على الاتجار بتأشيرات الدخول، وتقيد بأن نظام الكفالة قد بدأ في بعض النواحي بالتلاشي أقله في ما يخص القطاع الخاص، مما سيزيد من المشاغل التي أبدتها الحكومة حيال إمكانية قيام فائض في عدد العمال الأجانب.

وفي ما يخص رفاه العمال، مثيرة للقلق هي الادعاءات بشأن عمليات الغش التي تمارسها بعض وكالات الاستخدام وأصحاب العمل والجهات الكفيلة خلال عملية الاستقدام عبر سداد أجور منخفضة بأشواط مقارنةً بالوعود التي قُطعت للعمال قبل مغادرتهم بلد المنشأ. فنظراً لحجم الديون التي يعقدها العمال لتمويل تكاليف السفر والاستقدام، يعجز العمال الذين تعرّضوا للغش عن رفض العمل فيقعون في الشرك إلى حين توفر ما يكفي من المال لسداد ديونهم. وقد تعتبر هذه الممارسة إضافةً إلى

الاتجار بتأشيرة الدخول مسؤولة نسبياً عن توليد الفائض المحتمل من العمال الأجانب الذي يثير مخاوف الحكومة.

كما يتبين أن نظام معالجة شكاوى العمال غير مناسب. يحتاج العمال المنزليون بشكل خاص إلى مؤسسة فعالة وموثوق بها يلجأون إليها، تختلف عن الكفيل الذي يحتمل أن يشكل مصدر مشاكلهم.

يُرحَّب العمال الأجانب، من العاملين في الكويت أو الراغبين في القدوم إلى الكويت مستقبلاً، بالتدابير الآيلة إلى الحد من استضعافهم. وتتضمن هذه التدابير كل ما سبق ذكره في الفقرة السابقة، ولكن لا بد من الذهاب إلى أبعد من هذا. فلعلّ تقييد العامل المهاجر رجلاً كان أم امرأة بصاحب عمل/كفيل واحد، المصدر الأول لاستضعافه. وغالباً ما يفترض هذا في الكويت حجز جواز السفر. إذا سُمح للعمال المهاجرين، حتى لحملة تأشيرة دخول محددة المدة، الاحتفاظ بجواز سفرهم والانتقال من صاحب عمل/كفيل إلى آخر كلما رغبوا في ذلك، قد يُخفف من استضعافهم بنسبة كبيرة. ويغدو العمال المنزليون أقل استضعافاً إذا توقّرت لهم الحماية بموجب قانون العمل. ولا شك في أن إنشاء مراكز المصالحة بين العمال المنزليين وأصحاب العمل مجد للغاية. تولت الشرطة في ما مضى إدارة مثل هذه المراكز في الكويت ولكن أبوابها قد أقفلت منذ تموز/يوليو ٢٠٠٠. كما يتوجب على الحكومة أن تنظر في إمكانية توفير الملاجئ للعمال المنزليين ممن يحتاج إلى إغاثة. فبعض السفارات تدير مثل هذه المراكز ولكن يسع الحكومة إدارتها أيضاً.

١٧ - توصيات

لا ترتكب التجاوزات بحق العمال المنزليين الأجانب في الكويت دون سواها بل إن هذه الممارسات شائعة وتتخذ أشكال مماثلة في عدد كبير من دول العالم. أُخذ ببعض المقترحات على أنها العلاج المحتمل للحد من هذه التجاوزات أو إزالتها على المستويين الدولي والمحلي، من إصلاحات قانونية وإدارية واقتصادية وتعليمية وثقافية في دول المقصد.

ومع أن التوصيات التالية أعدت خصيصاً للكويت إلا أنها تنطبق على دول أخرى في معظم الحالات:

أولاً في ما يتعلق بنظام الكفالة لا بد من معالجة نواحٍ عديدة على الفور:

١. يجب الاستمرار في استخدام العمال المهاجرين بموجب تأشيرات دخول محددة الأجل على أن يحق لهم تغيير الكفيل/صاحب العمل في أي وقت خلال فترة إقامتهم في الكويت.
٢. يتعيّن حظر الاتجار بتأشيرة الدخول.
٣. يجب أن يحتفظ العمال بجواز سفرهم.
٤. يتوجب على العمال قدر الإمكان أن يوقعوا عقوداً (تحدد الأجور) قبل مغادرة البلد الأم، تحترم بنودها عند الوصول إلى الكويت. ولا بد من اتخاذ التدابير بحق كل من وكالات الاستخدام والكفلاء ممن يخرق أحكام هذه العقود.
٥. يجب تعزيز النظام الذي تعمل به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لتحقيق في طلبات تأشيرات الدخول التي يرفعها أصحاب العمل في القطاع الخاص ولاستلام الشكاوى الصادرة عن العمال والتحقيق فيها (بما فيها الشكاوى بشأن خرق العقد الذي أبرم قبل الوصول إلى الكويت)، ولا بد من استحداث نظام مماثل للعمال المنزليين وموظفي الشركات المتعاقدة مع الحكومة.
٦. لا بد من تطبيق الصكوك والاتفاقات الدولية بشأن العمال المهاجرين لضمان حق أصحاب العمل والعمال وتقاضي أي تدبير تعسفي من كلا الطرفين.
٧. لا بد من إعلام كل عامل في البلاد بحقه في الضمان الاجتماعي.

ثانياً في ما يتعلق بمعاملة العمال المنزليين المهاجرين:

٨. يتوجب على حكومة الكويت أن تجري استطلاعات منتظمة بشأن الأجور وشروط عمل العمال المهاجرين وأن تشر النتائج على شبكة الإنترنت وفي وسائل إعلام بلد المنشأ.

٩. لا بدّ من أن تشمل الحماية التي يتيحها قانون العمل العمال المنزليين. ولا بد من افتتاح مركز مصالحة لهؤلاء العمال وأصحاب عملهم، مع النظر في إمكانية إنشاء ملجأ يحتمي فيه العمال المنزليون المحتاجون إلى إغاثة.
١٠. يتوجب على الحكومة أن تنظر في توفير الملاجئ للعمال المنزليين المحتاجين إلى إغاثة.
١١. لا بد من معارضة مختلف الممارسات التمييزية بحق المرأة في العمل التي تعتبر خرقاً للقانون والدستور، مع اتخاذ التدابير القانونية اللازمة بحق المسؤولين.

أخيراً في ما يتعلق بالتنظيم المستقبلي وتمكين العمال المنزليين المهاجرين، لا بدّ من النظر في ما يلي^{١٣}

١٢. لعلّ تنظيم العمال المنزليين المعزولين بحكم عملهم وغير المدركين لانتماءهم إلى مجموعة عمل محددة تحدّ يمكن مجابهته من خلال:

- ❖ العمل مع المجموعات المدنية الأخرى، من منظمات غير حكومية ودينية ومثلياتها لتشجيع العمال المنزليين ومساعدتهم على الاجتماع بالآخرين من أجل تشكيل الجمعيات الخاصة بهم.
- ❖ توفير خدمات خاصة للعمال بما فيه تبادلات العمل وإقامة شبكات الدعم عبر الهاتف ومكان للالتقاء أيام العطلة وخدمات النصح والمشورة (القانونية والعامة).

١٣. لا بدّ من توفير المساعدة للعمال المنزليين من أجل ممارسة الضغط للمطالبة بتشريع يحسّن شروط وظروف العمل يتضمّن:

- ❖ تحديد ساعات العمل؛
- ❖ الحد الأدنى للأجر الذي يكفي لتوفير حاجات المعيشة الأساسية مع سداد أجر إضافي للعمل الذي يتطلب مهارات، مثل رعاية الأطفال والعناية بالمسنين والمعوقين متى أضيف هذا العمل إلى العمل المنزلي؛
- ❖ سداد أجر إضافي للعمال المنزليين المقيمين في منزل صاحب العمل؛
- ❖ تعويض الفصل عن العمل؛
- ❖ إجازة مرضية وإجازة مدفوعة وأيام العطل العامة؛
- ❖ بدل ساعات العمل الإضافي؛
- ❖ حماية الأمومة؛
- ❖ الوقاية من التحرش الجنسي والصرف التعسفي وملاحقة الفاعلين والتعويض؛
- ❖ ضرورة أن يبرم أصحاب العمل عقود عمل مكتوبة مع العمال المنزليين؛
- ❖ الوقاية من استخدام الأطفال في العمل المنزلي وحظره وإزالته.

١٤. التوعية حول الرابط بين العمل المنزلي غير المأجور والمكانة المنخفضة للعمل المنزلي المأجور. لا بدّ من الاعتراف بالعمل المنزلي غير المأجور ولا بدّ من ضمّ قياس دقيق لكمية هذا العمل وقيّمته الاقتصادية إلى الناتج القومي الإجمالي لدولة معينة باستعمال حسابات تابعة.

١٥. توفير التدريب للعمال المنزليين. لا بدّ من توفير أنواع تدريب مختلفة بهدف:
- ❖ تحسين المهارات ومستويات العمل من خلال التدريب داخل الصفّ والتدريب التطبيقي وتوفير الشهادات كوسيلة لزيادة الأجور؛

- ❖ المساعدة على تعزيز الثقة بالنفس وكرامة العمل؛
- ❖ تعريف العمال على مهارات مختلفة عن تلك المرتبطة بالعمل المنزلي لزيادة خيارات الاستخدام المتاحة لهم.

١٣. استقيت التوصيات ١٢ إلى ١٥ المتبقية من:

المراجع

Asian Migrant Centre and Migrant Forum in Asia, Clearing a Hurried Path: Study on Education Programs for Migrant Workers in Six Asian Countries, Asia South Pacific Bureau for Adult Education, 2000

Chakravarthi Raghavan, "Asian Female Migrant Workers require protection, says ILO", paper for Justice and Human Dignity conference February 12-13, 2000 in Kuwait

Committee on Elimination of Racial Discrimination concludes consideration of Kuwait's Report March 16, 1999. Meeting Minutes

Fernando, Kapila and Priyangika and Shanthi, Ni "Sri Lankan Government Fails to Investigate Deaths of Migrant Workers" World Socialist Website, International Committee of the Fourth International, January 13, 2004

Flint, Julie "Arab World Must Confront Plight of Migrant Workers" May 1, 2004, Daily Star

Ghattas, Kim, "Kuwait Never Mind the Risks" Inter Press Service

International Labour Organization, Promoting Gender Equality Kit of the ILO as a Resource for Trade Unions, 1996-2004

International Movement Against All Forms of Discrimination and Racism web site

International Religious Freedom Report, Bureau of Democracy, Human Rights and Labour. Released on December 18, 2003

IPR Info-Prod Research (Middle East) Ltd. www.infoprod.co.li/contry/kuwait2h.htm

Marin Godfrey, Martin Ruhs and Nasra Shah, Migrant Workers in Kuwait: A Review of the Recruitment System in an International Context, ILO, forthcoming

Migrant Workers and Legislations in the Middle East, Updated from Asia Pacific Mission for Migrant Filipinos (APMMF) article that appeared on News Digest in 1995

Private Sector Labour www.kuwaitiah.net/visa5.html

Samath, Feizal, "Furor Over Dead Worker Shows Migration Risks" Inter Press Service, 2003

Sison, Marites, "Radio Program a Lifeline for Migrant Workers", Inter Press Service, 2002

Tattolo, Giovanna, "Arab Labour Migration to the GCC States"

United States Government, Kuwait Human Rights Report, Kuwait, Culture March 14, 2001

Weeramunda, A.J., "Participatory Action Research in Gampaha, Kalutara and Kegalle Districts, Dept. of Sociology University of Colombo in Association with the Migrant Services Centre and Migrant Worker Associations, April 2003

World Refugee Survey 2003 Country Report for Kuwait, www.refugees.org/world/countryindex/kuwait.cfm

الفصل الرابع

العاملة المنزلية المهاجرة في لبنان

راي جريديني^١

١- مقدمة

تتناول هذه الدراسة أبرز الممارسات والمعايير التي تشكل السبب الرئيس لاستضعاف العاملة المنزلية المهاجرة في لبنان وتوفّر مقاربات بديلة لاتخاذ تدابير فعالة. يقوم البحث الذي أجري خلال السنوات الأربع المنصرمة على تحصيل البيانات الأساسية بغية جمع معدي السياسات وسائر الهيئات الفاعلة حول حوار يرمي إلى إيجاد حلول عملية لتحسين ظروف العمل واتخاذ تدابير لحماية العاملة المنزلية المهاجرة. يُعرّف البحث بالممارسات الاجتماعية والإدارية والقانونية المتصلة باستخدام العمال المنزليين وقيمتها. ويستند إلى مقابلات مع مسؤولين في وزارات العمل وهيئات مراقبة الحدود والهجرة الوافدة بالتعاون مع سفارات دول المنشأ. ومن خلال مقابلات مع ممثلي المنظمات غير الحكومية والعمال المنزليين المهاجرين أنفسهم، تقيم الدراسة المواضيع الأساسية التي تعترض مثل هؤلاء النساء والوسائل والتدابير المتخذة لمعالجتها. أجريت ثماني مقابلات عام ٢٠٠٠ مع عمال منزليين مهاجرين في لبنان، واستعملت كدراسات حالة في هذا التقرير.

١.١. العمالة الأجنبية في لبنان

يفيد تقرير لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بعنوان "A Profile of Sustainable Human Development in Lebanon" أعد في كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، بأن العمالة الأجنبية كثيفة الحضور في لبنان. صنف التقرير العمال بحسب أبرز قطاعات العمل على الشكل التالي:

- ❖ تعمل نساء معظمهن من سريلانكا والفلبين والهند والدول الإفريقية على توفير الخدمات المنزلية والأعمال المشابهة في المؤسسات؛
- ❖ يعمل رجال من التبعية المصرية والسودانية والسورية كحراس مباني وعمال تنظيف وبوابين الخ في المباني والمؤسسات التجارية؛
- ❖ يعمل الرجال من سوريا ومصر في أعمال البناء والزراعة وشق الطرقات وتصليح السيارات والتنظيف وجمع النفايات وورش الصيانة والتصليح إضافة إلى العمل كباة متجولين وبوابين؛
- ❖ يعمل مواطنو أوروبا الغربية وبعض العرب وأبناء جنسيات أخرى (نساء ورجالاً) في القطاعات التي تستلزم مهارات علمية أو قدرات مالية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ١٩٩٧).

عادةً ما يتولى العمال الأجانب الوظائف المصنفة تقليدياً بالخطيرة والشاقة والكثيفة باليد العاملة والتي تعرف بسوق العمل الثانوية.

فرغم ضرورة الاستحصال على إجازة عمل للعمال الأجانب في لبنان، تجد وزارة العمل صعوبة في تطبيق هذا النظام. وتقتصر

(١) معد الدراسة أستاذ في علم الاجتماع في الجامعة الأمريكية في بيروت. تم طبع الدراسة الأساسية من قبل قسم الهجرة في منظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠٢. www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp48e/pdf. نشرت مونيكا سميث هذه المقالة وحدتها عام ٢٠٠٤ بموافقة معد الدراسة وبمشاركة منه.

وسيلة مراقبة دخول الأجانب ورصد عملهم على إصدار الوزارة تأشيرات عمل عند نقاط العبور إلى البلاد وعند تجديد الإجازة طوعاً بوتيّة سنويّة.

بحسب مديرية الإحصاء المركزي، فإن مجموع أجازات العمل الصادرة لعمال أجانب عام ١٩٩٩ بلغ ٧٤,٩٠٩ إجازة. ولكنّ الأرقام لا تميز بين الإجازات الجديدة والمجددة في حين يعمل أجانب كثر (وخاصةً السوريون والفلسطينيون) من دون إجازة عمل. وتختلف آراء الخبراء في تقدير عدد العمال الأجانب في البلاد. وباختصار، لا يشكل عدد أجازات العمل الصادرة مقياساً دقيقاً لعدد العمال الأجانب المستخدمين في لبنان. فهو يشمل الإجازات الجديدة والقديمة ولكنه لا يضم الذين دخلوا البلاد بصورة غير شرعيّة، أو الاستخدام غير القانوني للذين نفذت إجازة عملهم ولم تُجدد والذين يعملون بموجب تأشيرات دخول سياحيّة، وعدد العمال الأجانب العاطلين عن العمل. فلا وجود لأرقام يُعَوَّل عليها.

ولكن إذا أذعنّا لأرقام متحفظة تقدر عدد العمال السوريين بـ ٣٠٠,٠٠٠ والفلسطينيين بـ ٤٠,٠٠٠ (١٠٪ من مجموع اللاجئين الفلسطينيين)، والمصريين بـ ٢٠,٠٠٠ والسريين بـ ٤٠,٠٠٠ والفلبينيين بـ ١٠,٠٠٠ والهنود بـ ١٠,٠٠٠ إضافةً إلى ١٠,٠٠٠ من دول إفريقيّة أخرى، يتبيّن أنّ عدد العمال الأجانب كبير في البلاد ويشكل أكثر من ٣٠٪ من مجموع قوى العمل الرسميّة المقدرة بـ ١,٤ مليون^٢ (الجدول ١).

الجدول ١. أجازات العمل الصادرة لعمال آسيويين في لبنان (١٩٩٣ - ٢٠٠٢)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	
٣٢,٤٩٧	٣١,٢٨٠	٢٢,٤٣٠	٢٢,٩١٧	٢٣,٥١٦	٢٣,٦٦٨	١٢,٥٥٢٤٨	١٤,٢٥٣	١٣,٢٧٤	١٠,١٣٦	سريينكيون
١٠,١٨٣	٨,٦٦٣	٦,٤٣٦	٥,٧٨٨	٥,٣١٥	٥,٥٠١	٤,٣٠٤	٤,٣٤٤	٣,٦٨٩	٢,٨٣٣	فلبينيين
٦,٠٤٣	٦,٧٨٢	٦,٢١٧	٧,١٩٦	٦,٩٧٤	٦,٨٨١	٤,٧٥٨	٤,٦٥٩	٣,٧٢٧	٣,٣٢٩	هنود
٧,١٢١	٦,٦٦٣	٤,٦١٤	٤,٣٤٨	٣,٦١٠	٣,٣١٨	٢,١٨٧	٢,٢١٨	٢,٢٦٩	١٦٤	غيرهم
٥٥,٨٤٤	٥٣,٣٨٨	٣٩,٦٩٧	٤٠,٢٤٩	٣٩,٤١٥	٣٩,١٨٨	٢٣,٨٠١	٢٥,٤٧٤	٢٢,٩٥٩	١٦,٤٦٢	مجموع الآسيويين
٨٨,٧٣٣	٨٥,٤٧١	٧٠,٩٩١	٧٤,٩٠٩	٧١,٧٣٢	٦٠,٥٤٧	٣٨,٠٤٣	٤١,٩٦٩	٤٥,٥٣٠	٣٣,٢٦٨	مجموع الآسيويين

المرجع: مديرية الإحصاء المركزي، نشرات إحصائية، ١٩٩٨ - ٢٠٠٣

يتوزع تقضيل أصحاب العمل اللبنانيين للعمال الأجانب بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (الآنف الذكر) على محاور ثلاثة. أولاً يميل هؤلاء للعمل بأجور أقل من اللبنانيين (عادةً دون الحد الأدنى للأجور). ثانياً، لا يُسجلون في الضمان الاجتماعي ولا يتمتعون بتأمين على الصحة (ولكن يجب أن يحصل العمال الأجانب المكفولين رسمياً من صاحب العمل على تأمين صحي كجزء من شروط إجازة العمل). ثالثاً، يسهل استغلالهم حيث أنّهم أكثر انصياعاً للأوامر ويعلمون بجهد أكبر ولساعات أطول.

٢.١ عمال الخدمة المنزليّة

قبل اندلاع الحرب الأهليّة، استخدمت الأسر اللبنانيّة شابات لبنانيّات من أسر فقيرة ريفية أو من سوريا، بصورة خاصة. كما أقدمت على توظيف بعض الفلسطينيات والمصريّات. غالباً ما كنّ يدخلن الأسرة منذ سنّ العاشرة ولا يغادرنّ إلى عندما يحين

(٢) بحسب السفارة السريينكيّة، يعمل حالياً في لبنان قرابة ٨٠,٠٠٠ إلى ١٠٠,٠٠٠ سريينكي في لبنان، بينما تفيد تقديرات السفارة الفلبينية عن وجود حوالي ٢٠,٠٠٠ عامل من الفلبينيين.

(٣) يُعزّا انخفاض عدد السريينكيين الوافدين عام ١٩٩٦ إلى الخلاف بين الحكومتين اللبنانيّة والسريينكيّة. حاولت سريلانكا أن تحصر التأمين على مواطنيها في لبنان ببعض الشركات المعتمدة. حلّت المسألة وارتفع عدد الوافدين بصورة كبيرة عام ١٩٩٧، وفي شهر شباط/فبراير ١٩٩٨، فتحت سفارة سريلانكا أبوابها في بيروت.

وقت الزواج. ويقوم ذوو العاملة المنزلية بزيارتها مرة في السنة لا أكثر لتحصيل راتبها. ولكن منذ اندلاع الحرب وخلال الحرب، بدأت بنات العرب ينظرن إلى مثل هذه الوظائف على أنها دليل انحطاط غير مقبول. ومنذ تدفق المهاجرات من إفريقيا وآسيا على وجه الخصوص، بدأ يُنظر إلى وظيفة الخادمة المنزلية على أنها أدنى شأنًا. ولا يُعزى هذا الموقف إلى طبيعة المهام الذليلة وحسب وإنما أيضاً إلى ظروف العمل والأجور المتدنية نسبياً وإلى اصطباغ الاستخدام المنزلي اليوم بالصبغة العرقية.

فتحت أول وكالة استخدام في لبنان أبوابها للمهاجرين السريلنكيين في العام ١٩٧٨ (جريدة لوريون لو جور، ٣٠/٧/١٩٨٩). ولكن الانتشار الأكبر للوكالات سُجل بدءاً من العام ١٩٩٣. يشكل السريلنكيون والفلبينيون أكثر العمال المنزليين عدداً، ويشكل السريلنكيون الأكثرية الساحقة بامتياز. وأفادت بيانات لم تنشر جمعها مسح السكان والمساكن عام ١٩٩٦ أنه من أصل ٣٥٨, ١١ سريلنكي في العيّنة، ٩٥٪ نساء و ٨٨٪ منهم يعملن في الخدمة المنزلية.

اتبع عدد من الدول الآسيوية مثل الفلبين وسريلانكا سياسات ناشطة لتشجيع الاستخدام في الخارج، بغرض الحد من البطالة من جهة وتوليد الدخل بالعملات الأجنبية من جهة أخرى (Rosales, 1999). تفيد أرقام منظمة العمل الدولية بأنّ الحوالات من المهاجرين في الخارج قد تبلغ أرقاماً هائلة في الدول التي تعاني عجزاً كبيراً في ميزان التجارة. مثلاً، «حوّل العمال الباكستانيون ما يزيد على ملياري دولار أمريكي عام ١٩٩٨ مما غطى ٣٠٪ من كلفة الواردات. وحوّل العمال الهنود ٦, ٢ مليار دولار أي ما يعادل ١٥٪ من الواردات» (Castles and Miller 1998: 148). وشكل الشرق الأوسط مصدر معظم هذه الأموال. أمّا على مستوى أدنى، فقد ارتفعت الحوالات من الشرق الأوسط إلى سريلانكا بين العامين ١٩٨٠ و ١٩٨٦ بنسبة تفوق الضعف، من ١١٢ إلى ٢٦٤ مليون دولار (Eelens, et al., 1992 : 4). وفي العام ١٩٩٩، بلغ مجموع الحوالات إلى سريلانكا مليار دولار أمريكي، أي ما يفوق العجز التجاري في البلاد لذلك العام. وحوّل المهاجرون الفلبينيون المقيمين في الخارج جميعهم في العام ١٩٩٧ حوالي ٥ مليارات دولار أمريكي (Kakammpi, 1998). أفاد وزير العمل اللبناني بأن ١٠ ملايين دولار أمريكي في الشهر على الأقل من أجور الخادمت الأجنبيات تحوّل من لبنان إلى بلد المنشأ (جريدة النهار، ٢٣/٦/١٩٦٩).

ومع أنّ الدول المصدرة تنتفع اقتصادياً من تشجيع هجرة العمال إلى الشرق الأوسط وغيره من الدول، إلّا أنّها حاولت أن تطبق شروط عمل دنيا في دول المقصد. تشمل مثل هذه الجهود تضمين عقود العمل شروطاً خاصة واعتماد معاملات الترخيص لوكالات الاستخدام الخاصة. ولكن هذه التدابير لم تلق نجاحاً يُذكر (Abella, 1995). وقد ذهبت حكومات الفلبين وبنغلادش وتايلاند إلى حدّ حظر توظيف عاملة الخدمة المنزلية في بعض الدول إثر ما بلغها من تقارير عن تجاوزات جسدية وجنسية. وفي العام ١٩٨٧، لم تسمح حكومة الفلبين للعمال المنزليين الفلبينيين إلاّ بدخول تلك الدول المستعدة لإبرام اتفاقات ثنائية تضمن حماية العمال (Abella, 1990 : 244). وعليه، أنشأت الفلبين «إدارة الاستخدام في الخارج» بهدف تشجيع الهجرة وإعداد ندوات قبل المغادرة للعمال المهاجرين لإطلاعهم على حقوقهم وعلى مجرى الأمور في بعض الدول. وحالياً تعقد الحكومة السريلنكية ندوات قبل المغادرة ولكن الغاية الأساسية من هذه الندوات تلقين المرأة كيفية استعمال الأدوات الكهربائية المنزلية. يصعب على الحكومات الأجنبية من خلال بعثاتها الدبلوماسية أن تسهر على مصير عاملة الخدمة المنزلية، مع أنّ لبنان شهد مؤخراً تدابير ترمي إلى معالجة هذا الوضع. مثلاً، قام الأمن العام في لبنان باستحداث بنوك بيانات تسجّل دخول كافة العمال المهاجرين إضافةً إلى أسماء أصحاب العمل، فتُصبح ملاحقتهم ممكنة وهو ما كان مستحيلاً في السابق.

٣.١. عملية الاستقدام

رسمياً، لا بدّ من «كفالة» العاملة المنزلية لتدخل لبنان. أي أنّها لتدخل البلاد بواسطة تأشيرة عمل، يجب أن تتلقّى دعوة إما من خلال وكالة أم بناءً على طلب صاحب عمل. يمكن الوكالات اللبنانية أن تلجأ إما إلى خدمات الوساطة من نظيراتها في الدول المصدرة أو أن تستقدم العاملة مباشرة. يدخل العمال لبنان بواسطة تأشيرة عمل مدتها ثلاثة أشهر، وقد دبرها مسبقاً أي من الوكالة اللبنانية أو الكفيل. وتورد تأشيرة الدخول اسم صاحب العمل (الكفيل) مدوناً على جواز السفر.

يعمل حالياً في لبنان حوالي ١٥٠ وكيل استخدام مرخص له من جانب وزارة العمل، مقابل عدد صغير من الوكلاء الذين يعملون بصورة غير شرعية (جريدة الدائلي ستار، ٢٠٠٤). ويُطلب إلى الوكالات المرخص لها أن تودع لدى الحكومة كفالة بقيمة ٣٥,٠٠٠ دولار أمريكي لاستخدام ١٥٠ عامل مهاجر في السنة.

تسدد معظم النساء لا كهنّ رسوم الوكالة في البلد الأم متى رغبن في الهجرة. ومن غير المعلوم عدد اللواتي يسددن رسوم الوكالة قبل رحيلهنّ. وتضطر عادةً النساء اللواتي يسددن الرسم كاملاً للاستدانة (من أفراد الأسرة أو المصارف أو المرابين) أو بيع ممتلكات مثل الحلّي لتغطية النفقات. تقدّر رسوم الوكالة في سريلانكا على سبيل المثال بحوالي ٢٠٠ دولار أمريكي ولكنها قد تختلف باختلاف الدول. ويتحمل صاحب العمل اللبناني أتعاب الوكالة اللبنانية المقدّرة حالياً بحوالي ١٠٠٠ دولار للعمال المنزليين السريلنكيين والأفارقة وبحوالي ٢٠٠٠ دولار للفلبينيين. (انخفضت مؤخراً البدلات المترتبة عن العمال السريلنكيين بقيمة ٥٠٠ دولار بسبب الركود الاقتصادي والمنافسة بين جملة الوكلاء الوافدين إلى هذا المجال). وتغطي هذه التكاليف تذكرة السفر ورسوم الحكومة (تأشيرة الدخول الأولى لمدة ثلاثة أشهر) وعمولات الوكالة. وإلى جانب هذه التكاليف، يتوجّب على صاحب العمل أن يسدد بدل جواز الإقامة وإجازة العمل منفصلين إضافةً إلى رسوم الكاتب العدل والتأمين (يُجدد كلّ سنة) بما مجموعه ٥٠٠ دولار أمريكي.

يفترض استخدام الفلبينيين دفعةً على الحساب وأجراً شهرياً أكثر ارتفاعاً على اعتبارهم أكثر تعلماً ويتقنون اللغة الإنكليزية قراءةً وكتابةً وتعبيراً. وعليه، يتمتعون بمكانة اجتماعية أعلى كعمال في الخدمة المنزلية.

كما تفترض القوانين اللبنانية من صاحب العمل/الكفيل التأمين على العمال المنزليين بحيث يغطي نفقات الطبابة والإعاقة والحوادث والدفن والترحيل إلى الوطن. ويجب إبرام بوليصة التأمين خلال أشهر الاستخدام الثلاثة الأولى، باعتبارها تشكل شرطاً أساسياً للحصول على إجازة العمل وجواز الإقامة السنويين. وغالباً ما يفترض التأمين فحصاً طبياً وتقريراً، وهو ما يتدبّره صاحب العمل بعد انقضاء فترة وجيزة على وصول العامل المنزليّ.

في غياب أي سعر أو سقف تحدده الحكومة في أي من الدول التي شملها هذا التقرير، تختلف رسوم الوكلاء وتكاليفهم. يسدد أحد الوكلاء اللبنانيين الذين أجريت معهم مقابلة حوالي ٥٠٠ دولار أمريكي للوكيل السريلنكي عن كلّ «بنت». يُوزع المبلغ بين ٢٦٠ دولار تقريباً لبطاقة سفر باتجاه واحد إلى بيروت وعمولة بقيمة ٢٤٠ دولار للوكيل السريلنكي.

في دراسة حول العمال المنزليين السريلنكيين في لبنان، وجد جريديني ومكربل (٢٠٠١) أنّ وكالات السريلنكيين هم الذين يتخذون قرار الهجرة إلى لبنان عادة، على افتراض أنهم سيجنون عمولة أفضل في لبنان منه في الدول الأخرى. عند الوصول إلى مطار بيروت، يُطلب إلى الكفيل أن يلاقي شخصياً العاملة في المطار ليصطحبها إلى المنزل. ولا بدّ من الإشارة إلى أنّه عندما يذهب صاحب العمل لإحضار العاملة، ينادي عليه ضابط الأمن العام عند بوابة الخروج (يعتبر الأمن العام التابع لوزارة الداخلية مسؤولاً عن مراقبة الأجانب في لبنان). ويحتفظ ضابط الأمن العام في هذه المرحلة بجواز سفر العاملة ثمّ يسلمه مباشرةً إلى صاحب العمل وليس إلى العاملة.

٤.١. فئات العمال المنزليين

يمكن تصنيف العاملات المنزليات الأجنبية في لبنان ضمن مجموعات ثلاث تختلف من حيث ظروف المعيشة والعمل، وهي مجموعات «المقيمات مع الأسرة» و«العاملات لحسابهن الخاص» و«الهاريات».

تعيش العاملات المقيمات مع الأسرة في منزل الكفيل/صاحب العمل لمدة سنتين أو ثلاث عادة. يُعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن مختلف التكاليف المالية مثل معاملات العمل والتأمين على الصحة والملبس والمأكل وبطاقة العودة إلى الديار عند انتهاء الاستخدام. ويوسع صاحب العمل أن يراقب حرّية تنقل العاملة ويحدّ منها وهو ما يقدم عليه في غالب الأحيان. كما يحتفظ صاحب العمل عادةً بجواز سفر العاملة وبسائر أوراقها فتستحيل عليها مغادرة البلاد. وكما ذكرنا سابقاً، يتعيّن على صاحب

العمل تجديد أوراق العمل والإقامة إضافةً إلى التأمين الصحي كل سنة. يستحيل على العامل المنزلي أن يغيّر صاحب العمل ما لم يوافق الأخير وما لم تسمح السلطات اللبنانية بإجراء «تنازل». ويتمتع صاحب العمل الذي لجأ إلى خدمات وكالة استخدام بالحق في تبديل رأيه واستبدال العاملة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من العقد، في ما يُعرف بـ «ضمانة» الوكالة. نظرياً، يجوز للخدمة أن تطلب تغيير صاحب العمل ولكن بحسب المقابلات التي أجريت مع عمال منزليين ووكالات، نادراً ما يحصل هذا الأمر.

تتمتع العاملات لحسابهنّ الخاص بحريّة أكبر لجهة ظروف العمل والمعيشة. أمّا الفارق الأبرز فهو أنّهنّ يعشن وحدهنّ (فإنّما أن يستأجرن غرفة أو يُقمن في غرفة مقابل خدمات يؤدونها) وينلن أجراً على أساس الساعة (حوالي ٤ إلى ٥ دولار في الساعة) ويعملن لدى أكثر من صاحب عمل. ويتمتعن بحرية التوقف عن الخدمة متى شئن.

دخلت بعض العاملات لحسابهنّ الخاص لبنان بموجب عقود تلحظ الإقامة لدى صاحب العمل. ولكن عند انتهاء عقود العمل قررن البقاء في لبنان وإدارة شؤون عملهنّ، بينما دخلت أخريات للعمل بموجب تعاقد حرّ على اسم كفيل وافق مقابل بدل نقدي ألاّ يستخدم العاملة.

عمالاً بالقانون، يتعيّن بالعاملة لحسابها الخاص أن تتدبّر لها كفيلاً. فاستغل بعض الرجال اللبنانيين هذا العمل المربح وفرضوا حوالي ١,٢٠٠ دولار أمريكي مقابل كفالة أي عامل مهاجر. وسجّلت حالات عديدة سُلبت فيها أموال الكفالة من دون تدبير أوراق السفر أو إعادة جواز السفر. ولم نعرف بملاحقة أي من هؤلاء الرجال. ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ العاملة لحسابها الخاص عاجزة في غالب الأحيان عن إثبات دفعها المال مقابل تسوية أوراقها لأنّ هذا «الكفيل بالوكالة» نادراً ما يعطيها إيصالاً. ففي هذه الحال، ينتاب المهاجرة الخوف من الذهاب إلى الشرطة بما أنّ وضعها غير نظامي وتواجه خطر الاعتقال والترحيل. وليس لهؤلاء عادةً أي وصول إلى تمثيل قانوني.

أما العاملات «الهاريات» فعاملات منزليات سبق وأقمن في منزل صاحب العمل وقررن لجملة أسباب أبرزها التجاوزات والامتناع عن سداد الأجر مغادرة هذا المنزل. فيلجأن إلى السفارات والمنظمات غير الحكومية أو إلى مواطنين من بلادهنّ يعيشون لوحدهم. وقد اعتمد لبنان قانوناً للموجبات والعقود (مراجعة فقرة الخلاصة حول العقود الواردة أدناه). فما أن تغادر العاملة الكفيل حتى تصفّ بالأجنبي غير القانوني. عادةً ما يُسارع صاحب العمل إلى تبليغ الأمن العام لأنّه المسؤول عن العامل إلى حين انتهاء إجازتي الإقامة والعمل السنويتين. وتجد العاملة الهاربة نفسها أمام خيارين: فإنّما أن تعود إلى ديارها أو أن تجد لها كفيلاً جديداً. في الحالة الأولى، يجب أن تنجح في استرجاع جواز السفر من صاحب العمل (الذي «بييعها» إياه في بعض الأحيان) أو عليها أن تحصل من سفارتها على إذن مرور لمغادرة البلاد. وفي الحالة الثانية، لا بدّ من شراء تنازل يجيز لها العمل لدى شخص آخر.

خلاصة

يجوز القول إنّ العمال المهاجرين المقيمين لدى صاحب العمل أو الهاريين «ليسوا عمالاً أحراراً» حيث أنهم لا يتمتعون بحق اختيار صاحب العمل من دون إذن صريح من السلطات الحكومية. كما لا يحقّ لهم التوقف عن العمل لدى صاحب العمل/الكفيل من دون أن يُعتبروا غير شرعيين وبالتالي عرضةً للاعتقال والسجن والترحيل. وعلى العكس، بينما يلتزم العمال لحسابهم الخاص بكفيل رسمي، يمكن اعتبارهم أكثر حريةً وبالتالي أقل عرضةً للاستغلال والتجاوزات على يد أصحاب العمل والوكالات.

يشكل الارتباط الرسمي بصاحب عمل/كفيل شرطاً معيارياً يفرض على العامل الأجنبي المؤقت في معظم الدول. وهو شرط ينطبق على العمال الماهرين وغير الماهرين في آن. وبالتالي قد يعتبر العامل الأجنبي المؤقت من حيث تعريفه «غير حرّ» بحسب شروط أسواق العمل المحليّة في الدول المستوردة. ولكنّ طبيعة الممارسات الاستعباديّة المُنزلة بالعمال المنزليين المقيمين لدى

أصحاب العمل تشكل بعداً إضافياً يتمثل بحرمان العامل حرياته الأساسية.

٢ - استعراض ظروف العمل

غالباً ما يختبر العمال المقيمون لدى الأسرة أسوأ ظروف العمل التي تعيشها العاملات المنزليات الأجنبية في لبنان. تعتبر المعطيات الاعتيادية لمعايير وعلاقات العمل معقدة لأن ظروف العمل مرتبطة بشكل وثيق بالظروف المعيشية وبالمعاملة بشكل عام^٤. سيعالج هذا الجزء سبعة مواضيع مرتبطة بظروف العمل.

٢.١. علاقات الاستخدام التعاقدية وغير التعاقدية

رغم الموجبات القانونية التي تفرض توقيع صاحب العمل والعامل على نوع من العقود عند التقدم بطلب إجازة العمل والإقامة، يبقى تأثير وجود العقد أو غيابه على ظروف العمل الحالية غير واضح. إذا لم يتبع العامل عقداً معيارياً تولت السفارة صياغته، فهو مجبر على الإذعان لعقد عمل معياري محرر باللغة العربية وصادر عن الكاتب العدل. وقلة من العمال تشغل نفسها بتفاصيل العقود لجهة المطالبة والإصرار على احترام البنود والشروط.

تتراوح مدة العقود بين سنة وثلاث سنوات كحد أقصى. وينص القانون على ضرورة أن يتولى صاحب العمل عند انتهاء العقد تأمين بطاقة عودة العامل إلى البلد الأم.

مع أن الأرقام غير واضحة، إلا أن نساء كثرات يعملن بصورة غير شرعية من دون عقد أو إجازة عمل وإقامة صالحة. ويصبح وجود بعض العاملات المقيمات غير شرعي بسبب امتناع صاحب العمل عن تجديد أوراقهن وسداد الضرائب المتوجبة. ومع أنه لا يجوز للعاملة مغادرة البلاد ما لم تكن أوراقها نظامية، يصبح في هذه الحال مصيرها مجهولاً بعد انتهاء الفترة التعاقدية. وعلم بأمر بعض أصحاب العمل معدومي الضمير الذين يتهمون العامل زوراً بالسرقة للتصل من مسؤوليتهم حياله ومن سداد الضرائب وشراء بطاقة العودة. ولكن الحكومة اللبنانية فرضت مؤخراً على صاحب العمل إيداع مبلغ ١,٠٠٠ دولار لدى بنك الإسكان المركزي عند تسجيل الكفالة. يُفترض أن يغطي هذا المبلغ مثل هذه الاحتمالات.

يحاول بعض المحامين المدافعين عن حقوق الإنسان منذ بضع سنوات إقناع العمال الأجانب باللجوء إلى المحاكم للمطالبة بالتعويض عن انتهاك العقود، عارضين خدماتهم مجاناً. ولكن قلة قليلة من العمال المنزليين كانت مستعدة لذلك. فهم غالباً ما يجهلون حقوقهم ولا يُبدون استعداداً لامتحانها في لبنان أو يعتقدون بأنه من الصعوبة بمكان إثبات حقهم. فيختارون إما مغادرة البلاد لنسيان التجربة المريرة أو يخاطرون في البحث عن عمل آخر للتعويض عن خسائهم قبل العودة في نهاية المطاف إلى البلاد.

٢.٢. الأجر

يتقاضى العمال المنزليون الأجانب أجوراً تختلف باختلاف بلد المنشأ. بالتالي يصعب تحديد معدل شهري موحد ولكته يتراوح بين ٢٥٠ و ٣٠٠ دولار للفلبينيين وبين ١٠٠ و ١٥٠ دولار للسريينكيين والأفارقة. يخص هذه الراتب الشهري العمال المقيمين لدى صاحب العمل الذي يؤمن لهم المسكن والمأكل وأحياناً الملابس. وتعتبر الفلبينيات أكثر رقياً من حيث المقام لأنهن يُعتبرن «أكثر ذكاءً» وتعلماً وإتقاناً للغة الإنكليزية. (لكن، بينما أفادت الفلبينيات الثلاث اللواتي جرت مقابلتهن بأنهن يتقن اللغة الإنكليزية، أتى الجواب مماثلاً من العاملة الإثيوبية والعاملات السريينكيات).

(٤) سيُبنى النقاش بشأن ظروف العمل في هذا الجزء على مواد مستقاة من ثماني دراسات حالة تُذكر مراجعها في خلال التقرير. كما يُشار إلى دراسة أكثر شمولية حول السريينكيين.

قصة تيس

تيس فيليبينية عملت مدة ثلاث سنوات لدى أسرة وجنت ٧,٢٠٠ دولار أمريكي. استثمرت مبلغ ٤,٠٠٠ دولار في بناء منزل وسددت ٨٠٠ دولار إلى الوكالة في مانيلا وبعثت ما تبقى، أي ٢,٤٠٠، إلى زوجها وأمها لتغطية نفقات الأسرة. قد يُنظر إلى وضعها على أنه مثالي. أفادت نساء أخريات عن ادخارهن مبالغ أقل بكثير بسبب الأجور المتدنية والمشاكل مع الوكالة التي تتقاضى مبلغاً يفوق الرقم المتفق عليه أساساً إضافةً إلى بعض النفقات غير المتوقعة مثل الرعاية الصحية أو مرض أحد أفراد الأسرة في الديار.

يمكن للذين يعلمون لحسابهم الخاص أن يجنوا مبالغ أكثر بكثير بما يقارب ٥٠٠ دولار في الشهر أو أكثر. ولكن عليهم إما أن يخاطروا بالعمل بصورة غير شرعية أو أن يتحملوا كلفة إجازة العمل السنوية التي بلغت عام ٢٠٠٤ قرابة ٦٠٠ دولار. وعليهم، إضافة لذلك، تسديد بدل الإقامة ونفقات المعيشة.

٣.٢. ساعات العمل

تراوحت ساعات العمل لدى النساء الثماني اللواتي أجريت معهنّ مقابلة بين ٩ و ١٩ ساعة. في استطلاع شمل ٧٠ عاملة منزلية سريلنكية، اكتشف جريدني ومكربل (٢٠٠١) أن النسبة تتراوح بين ١٦ و ١٧ ساعة في اليوم. كما أُشير إلى أن الكثيرين «على أهبة الاستعداد» ٢٤ ساعة في اليوم؛ مثلاً تضطر بعض النساء لتحضير الطعام والتنظيف ليلاً متى حضر زوّار أو رعاية الأطفال ومساعدة المسنين خلال الليل.

يحدد عقد العمل المعياري الصادر عن الحكومة السريلنكية لأبناء الجالية أن ساعات العمل لا يجب أن تتعدى ١٢ ساعة في اليوم، يتخللها فترات استراحة مناسبة. ولكن في دراسات الحالة التي شملها هذا التقرير، لم تُشر سوى عاملة واحدة إلى حصولها على فترة استراحة منتظمة.

٤.٢. أوقات الراحة أو الفراغ

لم تورد دراسات الحالة حصول العمال على أية أيام عطلة باستثناء حالتين ذكر فيهما الحصول على يوم عطلة، يقع يوم الأحد عادة. ينسجم هذا الاستنتاج مع خلاصة الاستطلاع الذي شمل ٧٠ سريلنكية حيث أفاد ٨٨٪ أنهم لا يحظون بأيام عطلة (جريدني ومكربل ٢٠٠١). يحظى البعض بساعة أو ساعتين يوم الأحد لحضور القداس، ولكن برفقة صاحب العمل في غالب الأحيان. فقلة من العمال المقيمين تستطيع الخروج وزيارة الأصدقاء أو التجوّل دون مرافق. وذكر الذين يتمتعون بوقت فراغ أنهم غالباً ما يستغلون الفرصة للاستراحة والنوم نتيجة الإرهاق.

بوسع العامل لحسابه الخاص أن يستفيد من أوقات الفراغ بحسب ساعات العمل والمبالغ التي يجنيها. فيعمل البعض لدى أكثر من صاحب عمل على أساس اليوم أو الساعة وغالباً ما يكرس يوم الأحد لحضور القداس أو التبضع والاختلاط مع الآخرين.

ولم تظهر حتى الساعة أية أدلة تفيد الاضطلاع بنشاط سياسي معلن. ولكن من المهم الإشارة إلى أن العمال لحسابهم الخاص ينعمون بشبكة دعم غير نظامية كبيرة تنشط بين مجتمعات العمال المنزليين المهاجرين، تتفرع عادة بين المجموعات الإثنية. مثلاً غالباً ما يساعد العمال المنزليون عمالاً هاريين على إيجاد عمل أو مسكن أو يصلون مواطنيهم بمنظمة غير حكومية.

ومع أن الأمن العام لم يبدِ في الماضي اهتماماً يُذكر من أجل بذل جهود خاصة بحثاً عن العمال غير الشرعيين واعتقالهم، إلا أنه شرع مؤخراً، في ضواحي بيروت حيث تقيم مجتمعات العمال المنزليين المهاجرين، بالتدقيق في الأوراق الثبوتية - فيقرع أحياناً الأبواب في منتصف الليالي - ويعتقل كل فرد لا يحمل أوراقاً نظامية. (مقابلة مع الأب مارتن ماك درموت من مركز المهاجرين الأفريقيين والآسيويين، ٢٠٠٤).

٢.٥. الأعمال المنجزة

تشمل مهام العمال المنزليين مختلف الأعمال المنزلية باستثناء الطهي الذي يُعتبر عادةً مسؤولية «المدام». تتولى العاملة غسل الملابس والكي وغسل الأرضية والتنظيف بالمكنسة الكهربائية ونفض السجاد أو غسله وإزالة الغبار عن الفرش وإعداد السرير والترتيب ولممة الأغراض التي يبعثها الأطفال والتبضع لدى المتجر المحلي أو مرافقة صاحب العمل إلى المحال التجارية. كما تساعد العاملة في إعداد وجبة الطعام عبر تقطيع الخضار وتجهيز المائدة وتقديم الطعام والتنظيف بعد الانتهاء. في عدد من الحالات، تُضاف العناية بالأطفال إلى سائر المهام المنزلية.

وتبقى كثافة العمل وقفاً على متطلبات المدام. فالبعض مهووس بالنظافة ولا ينفك يراقب عمل العاملة المنزلية ويدقق فيه. ولعل النقد الدائم من أسوأ أشكال المضايقة والضغط. أما البعض الآخر فليس متطلباً إلى هذا الحد. لفت أحد العمال المنزليين الذين جرت مقابلتهم إلى أن العمل لدى أصحاب العمل الغربيين غالباً ما يكون أسهل مقارنةً بأصحاب العمل اللبنانيين.

ويُطلب إلى العديد من العمال المنزليين العمل في منازل أقارب أصحاب العمل مع أن العقود المبرمة مع الفلبينيين والسريينكيين تمنع ذلك. ولم يتقاضَ أبداً أي من العمال الذين جرت مقابلتهم أجراً إضافياً عن العمل الإضافي. فضلاً عن ذلك، عندما تخرج الأسرة في نزهة، غالباً ما ترافقها الخادمة للعمل لا للمتعة.

٢.٦. معاملة أصحاب العمل والوكالات

بينما يشهد عدد كبير من العمال الأجانب على تلقيهم معاملةً لائقةً محترمة وعلى ميلهم إلى التودد إلى أصحاب العمل، تفيد بعض النساء عن تعرّضهن لمشاكل مثل حجز الأجر والتجاوزات الشفهية والجسدية والجنسية^٥ والحبس في منزل الأسرة وحظر تناول الطعام. ولكن من الصعوبة بمكان إحصاء أعداد وبيانات دقيقة بشأن التجاوزات وأشكالها بسبب خوف العاملة من أية ملاحقة نتيجة مناقشة مثل هذه المواضيع^٦، وحرص صاحب العمل على الخصوصية ورغبة الوكالة في تفادي المشاكل مع السلطات.

ولكنّ البحوث التي أجريت تمهيداً لهذا التقرير تفيد بأنه رغم تناقل وسائل الإعلام أخبار اعتداءات جسيمة خطيرة، إلا أن نسبة الاعتداءات أقل على الأرجح من الاعتقاد السائد. والواقع أن معظم التجاوزات الخطيرة التي جرت الإفادة عنها صادرة عن موظفي وكالات الاستخدام أكثر منه أصحاب العمل. ومع ذلك، من غير النادر أن يتعرض العامل لسوء المعاملة العاطفية والنفسية.

يبدو أن أسوأ أشكال الاستغلال تقع خلال الأشهر الأولى من الاستخدام للمرة الأولى. فخلال هذه الفترة، تعتمد سيدة المنزل نمطاً سلوكياً يقوم على ضرورة «تدريب» العاملة بقسوة تفادياً لأي سوء تفاهم في المستقبل. ويتخذ سلوكها منحاً تأديبياً لتكييف العاملة مع وظيفتها. فتتخذ العلاقة جوانب معقدة من الخوف والشك من الطرفين. ومن الأمثلة الحديثة، وصلت عاملة سريلنكية تبلغ الثلاثين تقريباً من العمر لتولي وظيفتها في أسرة من الطبقة الوسطى الدنيا. فأخذت سيدة المنزل إجازة مدة يومين من عملها بدوام كامل لتدريب العاملة. ومن بين أمور أخرى، أصرت على إدخالها المغطس وفرك جسدها بالكامل وحنى نزع شعر إبطيها.

أعدت اللجنة الرعوية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة (PCCAM) قاعدة بيانات بدائية عن الحالات التي عالجتها خلال فترة سنة بدءاً من شهر آذار/مارس ١٩٩٩. فمن الحالات الـ ٤٠٦، هناك ٢٣٤ حالة أي (٥٨٪) كن عاملات منزليات فيليبينيات

(٥) في استطلاع أجرته جامعة كولومبو في سريلانكا شمل ٥٠٠ عامل منزلي، أفادت ٢٤ امرأة عن تعرّضهن لاعتداء جنسي خلال العمل في الخارج.

(٦) يعتبر نيلملكا فرناندو، رئيس الحركة الدولية لمكافحة شتى أشكال التمييز والعنصرية في سريلانكا، أنه يصعب على المرأة السريينكية أن تتحدث صراحةً عن الاستغلال الجنسي خشية أن يُحملها زوجها وأسرته والمجتمع الأوسع مسؤولية مثل هذا الاعتداء (٢٠٠٤).

أما أكبر فئة من حيث الجنسية فضمت ٢١ عاملة سريلانكية^٧ (٥٠٪). وضمت سائر الجنسيات أشخاصاً من فيتنام وزائير ولبنان وإثيوبيا ونيجيريا وإندونيسيا والسودان وكينيا ومدغشقر وجزر موريس وغانا وإريتريا. وفي ١١٦ حالة، تمت الإفادة عن بعض أشكال التجاوزات والمعاملة السيئة على يد صاحب العمل. وفي العديد من الحالات، أفيد عن وقوع أكثر من حالة سوء معاملة.

٧.٢. حرية التنقل

يعتبر تقييد التنقل من أبرز أشكال السيطرة والمراقبة التي يعاني منها العمال المنزليون الأجانب في لبنان. فإذا لم يتم احتجاز العمال في الشقق، حُرِّموا الحصول على المفاتيح ومُنْعُوا من المغادرة من دون إذن صريح. وهذا نوع من السجن الذي أمسى جزءاً من التوقعات المعيارية لعلاقة الاستخدام. فحتى إذا تلقى العمال معاملة جيدة في مختلف النواحي الأخرى، يبقى تقييد الحرية من الممارسات المعيارية.

وكما ذكر أعلاه، تحظر حرية التنقل بفعل حجز جواز سفر العامل وسائر أوراقه الثبوتية، ما يتعارض وكافة الاتفاقيات الدولية. بيد أنه يشكّل ممارسة معيارية يتغاضى عنها حتى الدبلوماسيون الأجانب الذين تحدثنا إليهم، إضافةً إلى محامي حقوق الإنسان والكهنة وأمثالهم. يُسجّل توافق عام مفاده أن الاستثمار الأول لصاحب العمل يبرر هذه الممارسة إلى حين تستتب الثقة ويتراجع خطر هروب العامل.

ويختبر بعض العمال عزلةً تامة فلا يستعملون الهاتف ولا البريد ويُحظر عليهم إقامة أي اتصال بالخارج. مثلاً نادراً ما يُسمح لبعض النساء بالتحدث إلى خادمتهم أخريات عبر الشرفة أو تناقل أطراف الحديث في الشارع.

يرتبط تقييد الحركة بتقييد القوت اليومي. فحيث يُمنع على الخادمت في غالب الأحيان الخروج لشراء الطعام، غالباً ما يبقين تحت رحمة صاحب العمل لتوفير الوجبات الضرورية. وعليه، لا يتناول الكثير من العمال المقيمين ما يكفي من الطعام ولا يسمح لهم إلا بتناول بقايا وجبات الأسرة. وهذه الممارسة جليّة في المطاعم. وفي حالات عديدة، يُقفل على البراد في المنزل وتُحصى المواد الغذائية مثل عدد البيض المتبقي قبل خروج صاحب العمل من المنزل.

قصة فريدا

فريدا عاملة من الفلبينيين لم تزود إلا بالقليل من الطعام ولم يُسمح لها إقامة أي اتصال بالعالم الخارجي. خضعت للتقنين بمعدل بيضة وثلاث ملاعق من الأرز وسلطة صغيرة في اليوم. وكان براد صاحب العمل متصل بجهاز إنذار يلعلع في المنزل ما أن يُفتح الباب. وتقوم المدام شخصياً بإخراج حصتها من الطعام. تنام فريدا في غرفة الغسيل وتقترب الأرض بمحاذاة الغسالة والمجففة. ومع أن شقيقتها تعمل أيضاً في لبنان إلا أنها منعت من الاتصال بها. كما لم تتمكن أن تبعث أكثر من رسالة إلى عائلتها في الفلبين. واكتشفت لاحقاً أن عائلتها كانت تبعث لها برسائل شهرية ولكنها لم تتلق سوى واحدة

خلاصة

يركّز هذا الجزء بشكل أساسي على ممارسات العمل السلبية من منظار العمال المنزليين الأجانب. ولكن لا بد أن يتوقف تحليل العمال المنزليين المهاجرين في لبنان عند قصتين. تتصل أولهما بأشكال العمل المنحطة على غرار ما ذكر سابقاً، وتسرد ثانيهما الإيجابيات حيث ينتفع الأفراد والأسر والدول المصدرة من تحسّن الظروف المادية بفعل حوالات العمال. ويمكن لظروف أخرى مثل اكتساب المهارات والمعارف العامة والخبرة أن تنمي القدرات الفردية والمكانة الاجتماعية للعمال في مجتمعاتهم.

(٧) يُعزا التباين في الأرقام بين الجنسيات على الأرجح إلى كون اللجنة الرعوية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة تُعنى بشكل أساسي بحاملي الجنسية الفلبينية.

ولا بدّ من الإشارة إلى استعداد هؤلاء النساء للتضحية بسنوات حياتهنّ في سبيل أسرهن رغم المعارضة والمشاكل المحتملة. تذهب هؤلاء النساء للعمل في الخارج ولو اضطررن للمخاطرة بفشل زواجهنّ و/أو الافتراق عن أولادهن^٨. وعندما تعود عاملة منزليّة إلى ديارها عند انتهاء وظيفة غير مربحة أو استغلاليّة، غالباً ما تبدي استعداداً للعودة ومحاولة وظيفة جديدة على أمل أن يكون صاحب العمل الجديد أفضل من سلفه^٩.

ومع أنّ التجاوزات الجسدية ليست غالباً القاعدة في لبنان، إلّا أنّ أصحاب العمل اللبنانيين قد جعلوا من «الطبيعي» حظر حركة العامل وحجز جواز سفره وتحقيقه. ورغم استمرار الانتقادات والاستغلال، لا تبقى كثيرات مع صاحب العمل وحسب بل يُدعن للظروف ويجددن عقد العمل. ويُفسّر ذلك بأنّ المنافع تفوق التكاليف بالنسبة لهن.

٣- آليات الرجوع المتاحة للعمال

تعالج الفقرة التالية من التقرير العاملات المنزليات الأجنبية المقيمات في لبنان بصفة غير قانونيّة مما يدفعهن إلى العيش في رهبة الاعتقال والسجن أو الترحيل. وأمامهنّ خياران: إمّا أن يجدن مسكناً ملائماً ودخلاً يعتشن منه أو أن يسلمن نفسهنّ وينتظرن الترحيل الذي قد يستغرق أشهراً وقد يعني اعتقالهنّ في ظروف مرّوعة. لا تصفّ مراكز الاعتقال هذه رسمياً بالسجون، بل إنها صُممت خصيصاً لاستضافة من ينتظر الترحيل. قد يتراوح عدد العمال المهاجرين الأفارقة والآسيويين في السجون ومراكز الاعتقال بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ امرأة (Young, 2000).

ومع أنّ لبنان عضو في اللجنة الاستشاريّة لمفوضية الأمم المتحدة العليا لشؤون اللاجئين منذ العام ١٩٦٤، إلّا أنّه لم يوقّع على اتفاقية جنيف للعام ١٩٥١ التي تعترف بحقوق اللاجئين والمهجّرين أو الاتفاقيات التي تعالج شؤون العمال المهاجرين. وحيث يفتقر المهاجرون إلى الحقوق الاعتيادية التي ينعم بها المواطنون لجهة النفاذ إلى مختلف أشكال المساعدة العامة، وحيث أنّهم لا يتمتعون بدعم الأسرة، يُتركون لأهواء الجمعيات الخيريّة وبعثات بلادهم الدبلوماسية يستجدون منها الدعم. ويُسجل نوعان من أشكال المساعدة خارج نطاق الدولة التي تنفذ إليها المهاجرات الشرعيات وغير الشرعيات على السواء.

٣.١. المنظمات غير الحكوميّة

في حين سجّل انتشار كثيف للمنظمات غير الحكوميّة اللبنانيّة والأجنبيّة في لبنان منذ الحرب الأهليّة، تأسست قلة قليلة للعناية بحاجات العمال المنزليين المهاجرين. فلم تتأسس رسمياً اللجنة الرعويّة للمهاجرين الآسيويين والأفارقة قبل العام ١٩٩٧. وبرعاية المطران بول بسيم من مجلس البطارقة والأساقفة في لبنان، وبفضل التنسيق اليومي للأب مارتن مكدرموت، حرصت اللجنة على توفير المساعدة الاجتماعيّة والقانونيّة والدينيّة للعمال المهاجرين. يُعيّن محامون برعاية اللجنة، مجاناً في غالب الأحيان، إما من خلال برنامج المعونة القضائيّة الذي أسست له نقابة المحامين أو من خلال محامين أفراد يدافعون عن حقوق الإنسان. كما تشرف اللجنة على عمليّات مراكز كاثوليكيّة أربعة تُعنى بحاجات العمال المنزليين المهاجرين الأفارقة والآسيويين (إضافة إلى غيرهم من المهاجرين). وهذه المراكز هي مركز المهاجرين الإفريقيين والآسيويين (١٩٨٧)، لاكسيّا (١٩٨٨) ومبادرتين فرديّتين يديرهما كهنة. كما تعمل جمعيّة كاريّاس لبنان على شؤون العمال المهاجرين تحت مظلة المجموعة الأوروبيّة. فينسّق مركز المهاجرين التابع لكاريّاس (١٩٩٤) مع اللجنة الرعوية والمراكز الأربعة. وتُعنى هذه الهيئات كلّ على طريقتهما بشؤون المرأة التي اعتقلت وألقي بها في مراكز الاعتقال من دون أوراق نظاميّة.

(٨) في استطلاع أجراه A.J. Weeramuda في قسم علم الاجتماع في جامعة كولومبو، أفاد ٢٨، ٢٦ بأنّ تجربة الاستخدام تؤثر سلباً على حياة الأسرة، حيث أفاد ١، ٢٧ منهم أنّه أدى إلى الطلاق أو الانفصال عن الزوج أو الأطفال.

(٩) يعتبر G.D.G.P Soysa من مركز خدمة المهاجر في سريلانكا أنّ النساء السريلنكيّات يعتبرن على وجه الخصوص أنّه إذا بلين بحظّ سيء في أول فرصة استخدام، ستكون الفرصة الثانية أفضل بدون شك.

تدير راهبة فيليبينية تنتمي إلى رهبنة بنات الإحسان مركز المهاجرين الأفريقيين والآسيويين (AAMC). ويتوافد العمال الفلبينيون في الغالب إلى هذا المركز الذي يوفر إضافةً إلى خدمات الرفاه، مركز تجمع تقام فيه الاحتفالات الدينية والنشاطات الترفيهية. وفيه «ملجأ» لم توافق عليه الحكومة اللبنانية بعد وهو يقدم المسكن للنساء اللواتي لذن بالفرار من صاحب العمل. غالباً ما يعتمد المركز إلى إيصال هؤلاء النساء بأصحاب عمل أفضل سمعةً من خلال معارفه الخاصة.

تدير راهبة سريلنكية من رهبنة الراعي الصالح مركز لاكسيثا وتوفر ملاذاً آخر مخصصاً بصورة شبه حصرية للعاملات السريلنكيات في ضواحي بيروت (Young, 2000). يوفر المركز مجموعة خدمات اجتماعية ودينية، وينظم زيارة شهرية إلى السجون حيث يعتقل رعايا سريلنكيون (مثلاً زحلة، طرابلس، بعبدا). واستحدث المركز خدمة بريد تمكن العمال من إرسال البريد وتلقيه. وتساعد المنظمة من خلال السفارة السريلنكية على إعادة بقايا العمال المهاجرين المتوفين إلى ديارهم بغض النظر عن انتمائهم الديني. خلال فترة أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ آب/أغسطس ١٩٩٩، أفيد عن تلقي ١٠,٠٠٠ شخص على الأقل أنواعاً مختلفة من المساعدة: الملجأ (١٣٠ امرأة)، المساعدة القانونية (٣٤ امرأة)، استعادة جواز السفر من أصحاب العمل (٥)، الاستخدام (١١٦ امرأة)، الرعاية الطبية بما فيه الاستشفاء والعناية اللاحقة (٨٧ امرأة)، العلاج من الأمراض العقلية (١٤ سريلنكياً و٧ أثيوبيين) والإعادة إلى الوطن (٥٩ امرأة)^{١٠}. خلال هذه الفترة، تمت زيارة حوالي ٧٥٠ شخصاً في السجون.

تأسست الجمعية السريلنكية للرعاية مطلع العام ١٩٩٩ كمنظمة تجمع المال لمساعدة المحتاجين في حال الطوارئ. ومع أنه يمتد على كفيل العامل المهاجر التأمين على صحة العمال، لا يحظى الكثيرون بالتأمين وخاصةً الذين لا يحملون أوراق عمل صالحة أو لا ذوا بالفرار ولا يملكون إلا القليل من المال. تجمع هذه الجمعية المال لتمكين المهاجرين معدومي الموارد من دخول المستشفيات التي تشترط في لبنان دفعة على الحساب قبل قبول المريض.

تُعنى المجموعات الدينية كما ذكر أعلاه وخاصةً الكنيسة الكاثوليكية بتوفير معظم خدمات الرفاه المباشرة للعمال المهاجرين في لبنان. تأسست مجموعات دينية عديدة، يتبع معظمها إلى مركز المهاجرين الأفريقيين والآسيويين أو اللجنة الرعوية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة، ولكن غالباً ما تميل إلى تخصيص خدماتها لأبناء جنسية محددة. كما شكلت المجموعات الوطنية المؤلفة من الفلبينيين والسريلنكيين والغانين والتزانيين والنيجيريين «شبكات تضامن توفر المساعدة والمشورة» (Young, 2000: 66). ومنذ العام ١٩٩٤، تولت جمعية كاريتاس لبنان توفير المساعدة للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين المعرضين للخطر من خلال مركز المهاجرين. تستهدف خدمات المركز في المقام الأول العاملات المهاجرات من إفريقيا وآسيا. وتوفر كاريتاس لبنان الخدمات القانونية والصحية والاجتماعية. ويسع عامل اجتماعي في المركز إلحاق العمال المهاجرين بخطة تأمين طبية منخفضة الكلفة.

بدءاً من شهر أيار/مايو ٢٠٠٤، تنعم النساء من ضحايا الاتجار بإمكانية الوصول إلى منزل آمن يلذن إليه هرباً من ظروفهن، للتفكير في خياراتهن المستقبلية، حيث يحصلن على الرعاية الطبية والمساعدة على تلبية الحاجات الأساسية والنصح في حال الصدمات والمساعدة القانونية والتوجيه على خيارات مستقبلية في بيئة داعمة.

كما يداوم عامل اجتماعي من مركز المهاجرين في معتقل العدلية. فيشرف المركز على معاملة المعتقلين وعلى الرعاية الطبية ويؤمن وجبات الطعام من الخارج ويساعد على تسوية القضايا ويسعى للإفراج المبكر عن المعتقلين كلما أمكن.

(١٠) ٢٠ مريضة عقلية، ٣٦ مريضة جسدية، سجينتان، وشابة حامل.

٢.٣. السفارات

حيث لا يحظى المهاجرون اليوم بإجازة دخول إلا متى توفّر التمثيل الدبلوماسي لبلدهم في لبنان، تتولى السفارات والقنصليات مسؤوليات متزايدة حيال رعاياها المهاجرين. ولا شك في أنّ توفّر التمثيل الدبلوماسي يُحدث فرقاً في معاملة المهاجرين في لبنان.

تأسست في السنة المنصرمة قنصلية إثيوبية. وحتى سنتين من اليوم، عيّنت دول مثل سريلانكا ومدغشقر وفيتنام والدول الإفريقية باستثناء السودان، قنصلاً فخرياً يمثلها في لبنان. وكان هؤلاء مواطنون لبنانيون لا يتقاضون أجراً ويعولون على عموالات لقاء خدماتهم، ولكن غالباً ما يعملون كوكلاء استخدام. بالتالي لم ينشطوا يوماً في حماية مصالح المهاجرين (Grade, 1998).

ولعلّ معدلات الانتحار من المؤشرات على درجة العزلة واليأس التي تتاب العمال المهاجرين. فبينما لم يجر أي بحث منتظم في هذا المجال، تحمل بعض الأرقام رمزاً دلاليّاً. على سبيل المثال، سجلت ٤٧ حالة «انتحار» في صفوف العاملات من الجالية السريلانكية في العام ١٩٩٧، وقد أقدمن جمعيهن على القفز من شرفة منزل صاحب العمل (جريدة النهار، ٩٨/٣/٣). وفي الأشهر الستة التي تلت آذار/مارس ٢٠٠٠، أقدم ثماني رعايا إثيوبيين على الانتحار (مقابلة مع قنصل إثيوبيا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠). كما يُشكك الرأي العام في عدد كبير من الحالات ويتساءل عمّا إذا نجمت الوفاة فعلاً عن عمليات انتحار أو عن جرائم. ففي حين سُجلت على الأقل حالتان اتهم فيهما سريلنكيون بالقتل، لم يُتهم أي لبناني أو يُدان لارتكابه مثل هذه الجرائم بحق العمال المنزليين الأجانب.

السفارة السريلانكية:

تبُلّغ السفارة السريلانكية تقارير عديدة بشأن ما توفره من خدمات لرعاياها العاملين في الخدمة المنزلية في لبنان. فبينما لفتت بعض التقارير إلى قصور السفارة في تلبية حاجات مواطنيها أوائل العام ٢٠٠٠، بُذلت أيضاً الجهود لتطبيق بعض التدابير مثل فرض زيارات منتظمة تجريها السفارة إلى مكاتب الأمن العام للحصول على أسماء وعناوين أصحاب عمل العمال الفارين في محاولة للتفاوض حول استعادة جواز السفر وسداد الأجور وبدل الترحيل. فضلاً عن ذلك، وفي محاولة لتحسين ظروف عمل العاملات المنزليات السريلانكيات، يُبلّغ السفير السريلانكي الوكيل المختص عندما يقابل امرأة أقدمت على الهرب. وعندما يصل الوكيل إلى السفارة «لاستلام» العاملة المنزلية، يرفض السفير تسليمها إلى الوكيل، ويصرّ على مقابلة صاحب العمل المستقبلي بنفسه للتأكد من أنه شخص مناسب سيحترم واجباته ومسؤوليته كصاحب عمل.

قصة مالي

لكنّ تدخل السفارة لا يؤدي بالضرورة إلى أفضل النتائج. وقعت مالي، من سريلانكا، ضحية التجاوزات القصوى ولجأت إلى سفارة بلادها طلباً للمساعدة. ومع أنّ مالي تقاضت مبلغاً زهيداً من المال، إلّا أنّ الوكالة المسؤولة عن استغلالها لا زالت تتابع عملها. لا بل يتقاضى المالك لتحويل الانتباه عن سمعته السيئة، رسماً أقلّ بـ ١٠٠ دولار من سائر الوكالات. وأفاد أحد أصحاب العمل المحتملين مؤخراً بأنه لدى الاستعلام على مجريات الأمور إذا اعترضته مشاكل مع العاملة المنزلية، أجابه الوكيل «أرجعها إلينا، فنحن نعرف كيف نؤدبها، لا تقلق».

سفارة الفلبين:

قد يُعرف عن سفارة الفلبين إحاطة مواطنيها بأفضل مجموعة من الخدمات في لبنان. استحدثت حكومة الفلبين إدارة للاستخدام في الخارج واعتمدت تشريعاً لحماية العمال المهاجرين من الاستغلال والتجاوزات. ترمي سياسة «هجرة الفلبينيين من أجل العمل» صراحة إلى تشجيع هجرة العمالة، وتسأل المهاجرين المشاركة في «ندوات توجيهية قبل المغادرة»^{١١}. ولكن هذه البرامج تقتصر على التوعية ولا تشمل تدريباً معمّقاً وتدابير تسمح للعامل بالتأقلم مع ما قد يصادفه في البلد المضيف.

كما اعتمدت إجراءات تصديق من أجل الترخيص لوكالات الاستخدام التي ترغب في استقدام فلبينيين للعمل في لبنان. ويُطلب إلى الوكالات المرخص لها استعمال «عقد الاستخدام المعياري لعمال الخدمة المنزلية» الذي أعدته السفارة والذي يلحظ شروط الاستخدام وظروفه (باللغتين العربية والإنكليزية). ومنذ شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، جرى التوقيع على قرابة ٢٠٠٠ عقد من هذا النوع والموافقة عليه. والمنطق السائد أنه من الأسهل على السفارات وعلى سائر المؤسسات الاجتماعية التدخل لدى العمل بموجب عقد مصادق عليه لدى السفارة على اعتباره يتضمن كلّ التفاصيل الخاصة بالعامل وصاحب العمل والوكالة. ولكن لم تُسجل أي حالات أفيد فيها عن خرق للعقد.

واستحدثت مركز تنمية العامل الفلبيني في بيروت لتنظيم ندوات تدريب ترمي إلى مساعدة المواطنين على الارتقاء بمهاراتهم والاضطلاع بغيرها من النشاطات الثقافية. وتأسس المركز بغرض التعامل مع الشؤون «التموية» والرفاه. وعليه، يمكن القول إن الفلبين تعتمد مقاربة «شبيهة بمقاربة الأعمال» في برنامج الهجرة الذي تتبعه.

القنصلية الإثيوبية:

تقلص دور الحكومة الإثيوبية كوكالة استخدام عامة تستقدم العمال وتوظفهم في الخارج منذ اعتمد قانون وكالة الاستخدام الخاصة في العام ١٩٩٨. ولكن حتى عندما تولت الحكومة دور وكيل الاستخدام العام، تعرّضت معظم النساء للاتجار بدل الاستخدام بصورة قانونية. عام ١٩٩٦ مثلاً، لم تغادر سوى ٣٥٦ امرأة إلى الدول العربية بموافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وعام ١٩٩٧، غادرت ٧٢٨ امرأة عملاً بهذه الموافقة، و٩٨٤ امرأة في العام ١٩٩٨، و١١٦٣ امرأة في العام ٢٠٠٠^{١٢}. ولكن عام ١٩٩٩، أفيد عن وجود ١٧,٠٠٠^{١٣} إثيوبية تعمل في الخدمة المنزلية في لبنان وهو ما يكفي ليشير إلى أنّ عدد اللواتي يغادرن البلاد بصورة غير قانونية يتخطى عدد اللواتي يغادرنها عبر القنوات القانونية^{١٤}.

رداً على الضغوطات التي تُمارس على الحكومة في ما خصّ حماية المهاجرة الإثيوبية، ونتيجة التقارير حول التجاوزات السافرة المرتكبة بحق هؤلاء النساء، شكلت وزارة الخارجية لجنةً وطنيةً في حزيران/يونيو ١٩٩٩. وتضم اللجنة ممثلين عن وزارات الخارجية والعدل والأمن والعمل والشؤون الاجتماعية والإعلام والثقافة ومكتب المرأة التابع لمكتب رئيس مجلس الوزراء، وشؤون المهاجرين واللاجئين والشرطة.

(١١) غالباً ما يُشار إلى العاملات بالعودة إلى الوكالة متى وقعت مشكلة في مكان الاستخدام. ولكن نادراً ما تحصل المرأة على المساعدة اللازمة، بل تلقى في غالب الأحيان معاملة استغلالية مثل الضرب. كما سُجلت حالات من قصّ الشعر كشكل من أشكال العقاب.

(١٢) بيانات مستقاة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إثيوبيا، قسم الاستخدام العام.

13) Ethiopian Female Migrant Workers under Exploitative Working Conditions in the Gulf States, p.22.

14) Ethiopian Female Migrant Workers under Exploitative Working Conditions in the Gulf States, p.24.

ولم تنجح الحكومة الإثيوبية في افتتاح سفارة لها في لبنان بسبب العلاقات السياسية الحالية بين البلدين. بالتالي تعاني القنصلية من شح في عدد الموظفين وفائض في عدد العاملات الإثيوبيات اللواتي لذن بالفرار ويطالبن بإذن مرور أو بمساعدة قانونية بشكل أو بآخر. ولا وصول لها إلا لمحام أو اثنين يتطوعون للعمل مجاناً. يعمل في لبنان قرابة ١٥,٠٠٠ عامل إثيوبي (ولا تُعرف نسبة العمال المنزليين) تنتهك حقوقهم الإنسانية. دخل معظم الإثيوبيين لبنان بصورة غير قانونية ومن دون عقد وقد استقدمتهم وكالات في أديس أبابا من دون علم الحكومة. ولا تعمل في إثيوبيا إلا وكالة واحدة معتمدة تحترم معايير العمل الدولية. يتعرض العمال المنزليون غير الشرعيين إلى معاملة غير إنسانية بما فيه الاغتصاب والتجويج. ولكن حالات الانتحار في صفوف الإثيوبيين قد انخفضت منذ افتتاح القنصلية، حيث يتمتع العمال اليوم بحرية أكبر للتبليغ عن شكاواهم (مقابلة مع الأب سليم رزق الله، ٢٠٠٤).

نظراً لضالة الموارد المتوفرة، تستند القنصلية إلى حد كبير على المنظمات غير الحكومية وغيرها من الجمعيات الخيرية والأفراد للحصول على المساعدة.

خلاصة

رغم الأهمية الحيوية للمساعدة الاجتماعية والطبية والقانونية التي توفرها المنظمات غير الحكومية والسفارات، إلا أنها لا تنجح دائماً في معالجة مشاكل رعاياها في لبنان. وإلى تاريخه، لم تلاحق الحكومة اللبنانية إلا قلة قليلة من أصحاب العمل الذين انتهكوا موجباتهم التعاقدية. وعليه، تجد السفارات والمنظمات غير الحكومية نفسها بلا حول ولا قوة. فإلى جانب الميول الدبلوماسية لتجنب المنازعات، وحيث أن السفارات تهتم في استمرار توريد المهاجرين كسعة معدة للتصدير، نادراً ما تأخذ العدالة مجراها لصالح هؤلاء العمال. فضلاً عن ذلك، يلفت (Young, 2000 : 71) إلى «أن معظم الدول التي ترسل عمالها إلى لبنان، باستثناء سوريا ومصر على الأرجح، لا تعتبر قوية بما يكفي في لبنان لتفرض احترام مواطنيها».

٤ - الإصلاحات والتدابير الحكومية الأخيرة والاتفاقيات الدولية

٤.١ الإصلاحات والتدابير الحكومية

يمكن الإشارة إلى أربعة تدابير على الأقل أدخلت تغيرات إيجابية في لبنان خلال السنتين المنصرمتين في ظل حكومة رئيس الوزراء السابق سليم الحص (١٩٩٨ - ٢٠٠٠). ومنذ أن سعت الحكومة لتحسين الإدارة وتطبيق التشريعات، عالجت معظم الإصلاحات كيفية التعاطي مع أجانب غير موثقين، وأجازات العمل، والشرطة وما إلى ذلك.

في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، حظرت الحكومة اللبنانية عملية «التنازل» عن العمال الأجانب من كفيل إلى آخر. وساعد هذا التدبير على الوفاية مما عُرف بـ «بيع» العمال من صاحب عمل إلى آخر. ففي السابق، كان يترتب من إعداد أوراق التنازل عن العامل لا محال سداد تعويض معين للكفيل. ولكن السبب الظاهر لتغيير التشريع كان مختلفاً إلى حد ما، حيث أرادت الحكومة أن تحرص على أن الوكالات وغيرها من الأفراد لم تكن تستعين بكفيل اسمي وهمي لاستقدام أعداد كبيرة من العمال الأجانب وتوظيفهم بعد ذلك لدى صاحب عمل، في ممارسة أشبه بالاتجار. وفي غضون ذلك، يستمر الكفيل بالتنازل عن العمال إلى كفيل آخر تفادياً لسداد رسم ضريبي تصاعدي، أي أن الكفيل الذي استخدم عاملاً واحداً يدفع ٢٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية وثانياً ٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية وثالثاً ١,٠٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية^{١٣} وهكذا دواليك، مما يجعل هذه الممارسة مكلفة للغاية.

(١٣) يعادل كل دولار أمريكي ٢٠,٤٧٣ ل.ل. (معدل الأمم المتحدة - نيسان/أبريل ٢٠٠٤).

من سائر مبادرات حكومة الحصّ استحداث إجراءات اشتكاء رسميّة. أشارت وزارة العمل من خلال هذه الإجراءات إلى أنها ستؤدي دوراً فاعلاً في الشكاوى. فتعرّضت ثلاث وكالات السنة الماضية إلى تعليق رخصتها نتيجة سلوكها غير المناسب. وعُلق عمل إحدى الوكالات بسبب تدخل لسفير سريلانكا شخصياً وتقدمه بالشكوى. ولكن، لم يُسجّل أي إلغاء فعليّ للرخص. ورغم تبليغ الآلاف من الحالات، نادراً ما تبلغ الأخيرة مرحلة الشكوى بفعل غياب الثقة في النظام الذي يُتهم بتبنيه تلقائياً مصالح صاحب العمل، وبفعل عدم إمام العاملة الأجنبية بكيفية وإمكانية وموعد التقدم بشكوى.

بدءاً من العام ١٩٩٨، وإضافةً إلى النقاط السابقة، أدخلت الحكومة على جهاز الحاسوب أسماء جميع الكفيلين وعناوينهم إضافةً إلى أسماء العمال الأجانب الوافدين إلى البلاد. ويمكن اليوم تقفي أثر الوكيل من خلال الوزارة (عادةً من خلال الأمن العام) كلّما وقعت مشكلة. قبل ذلك، كان من شبه المستحيل تقفي أثر صاحب عمل عاملة «هاربة» لتعرّضها على الأرجح للاستغلال أو لعدم نيلها بدلاً عن أتعابها لأن العاملة كانت تجهل اسم الكفيل بالكامل ومكان إقامتها.

من آب/أغسطس ٢٠٠٠ وحتى شباط/فبراير ٢٠٠١، أصدرت الحكومة شهادة «إعفاء» تخوّل «مختلف المقيمين غير الشرعيين في لبنان التقدم بطلب إقامة أو مغادرة البلاد». ولكن اللواء الركن جميل السيد، رئيس الأمن العام، اعتبر أنّ البرنامج لم يكن يوماً فعلياً حيث اضطر العمال الذين يحملون أوراقاً بحاجة إلى تسوية إلى أن يدفعوا كلّ الضرائب الرجعية أغادروا البلاد أم لم يغادروها. ولكنه سمح بترتيب أوراق التنازل من دون الحصول على إذن خاص متى لم يعد الكفيل صاحب العمل، ورغب صاحب عمل آخر بكفالة العامل. وكان الهدف من البرنامج تخفيض عدد العمال الأجانب غير الشرعيين في البلاد والحدّ من نفقات الحكومة المترتبة عن اعتقال العمال.

في المبدأ، إذا توقفت عاملة أجنبية عن العمل لدى كفيلها، أُجبرت على مغادرة البلاد أو طلب إذن خاص للتنازل عنها لصاحب عمل آخر. ولكن صدر مؤخراً عن الأمن العام بيان مفاده ما يلي: «يجوز التنازل عن مسؤوليّة استقدام خادم أجنبي إلى البلاد من فرد إلى آخر مرّة واحدة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من إقامة العامل الأجنبي في البلاد» (جريدة الدايلي ستار، ٢٠٠٠/١٢/٦). استحدث هذا التدبير لضمان مرونة في التنازل عن العامل من كفيل إلى آخر.

٢.٤. الاتفاقيات الدولية

صادق لبنان على عدد من الاتفاقيات الدوليّة ذات الصلة والتي يمكن الاحتجاج بها لأغراض قانونيّة وسياسيّة. في ما يلي تفصيل لهذه الاتفاقيات والمواد التي يمكن تطبيقها على عاملة الخدمة المنزليّة الأجنبية في لبنان. ولكن لا بد من الإشارة إلى أنّ الوضع القانوني للمهاجرين في القانون الدولي مرتبط بوضعهم كأجانب. بالتالي فهم يحتاجون إلى حماية دبلوماسية لا يمكن تشييطها إلا بواسطة الدولة، عبر العلاقات الثنائية (Pires, 2000). يعتبر قانون الأجانب والتمثيل الدبلوماسي عنصر دعم أساسي للمهاجرين حيث لا يؤخذ بصكوك حقوق الإنسان الدوليّة المناسبة. ففي القانون اللبناني، لا يُدرج عمال الخدمة المنزليّة ضمن نطاق قانون العمل وإنما ضمن القانون المدني. تنصّ المادة السابعة من قانون العمل على أنّه يغطي العمال كافة باستثناء العمال المنزليين.

اتفاقيات الأمم المتحدة:

ساهم لبنان في صياغة نصّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأوّل/ديسمبر ١٩٤٨. والواقع أنّ الإعلان مكرس في الدستور اللبناني الذي ينصّ على أسبقية الاتفاقيات الدوليّة كافة التي يوقع عليها لبنان على القوانين والاتفاقيات الوطنيّة. ولعلّ أبرز المواد المادة ٥ حول التعذيب والعقوبات والمعاملات القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة، والمادة ١٣، حول حرية العامل في التنقل ومغادرة أية بلاد بما في ذلك بلده والحق في العودة إليه، والمادة ٢٣ حول حرية اختيار العمل بشروط عادلة مرضية والحق في الحماية من البطالة والحق في أجر متساوي عن العمل المتساوي والحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها لحماية مصلحة العامل، والمادة ٢٤ حول الحق في الراحة وأوقات الفراغ

وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي أجازات دورية بأجر.

1. واستعانت المحاكم في لبنان باتفاقيات أخرى للأمم المتحدة دفاعاً عن العمال المهاجرين من ضحايا المعاملة السيئة. وهي:
1. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (صادق عليه لبنان في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٢)؛
2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (صادق عليه لبنان في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٢)؛
3. اتفاقية إزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) (صادق عليها لبنان في ٣ تشرين الأول/نوفمبر ١٩٧٢).

اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

مع أن أبرز اتفاقيات حقوق الإنسان عالجت حقوق العمال المهاجرين، أرست منظمة العمل الدولية صكوكاً دولية تستهدف بشكل خاص حاجات العمال المهاجرين:

- ❖ اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)؛
- ❖ توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦)؛
- ❖ اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

ولكن دولاً عديدة من ضمنها لبنان لم تصادق على هذه الاتفاقيات.

وبينما تتعدد اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بمعايير العمل والأجر المقبولة وغير المقبولة، لم تلاحظ أية اتفاقية شؤون العمال المنزليين على وجه الخصوص. يُعرّف بالعمال المنزليين على أنهم عمال ليسوا أفراداً من الأسرة وإنما مستخدمين «لتسهيل مجريات الحياة المنزلية والحاجات الفردية» (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣: ٣١). كما يُعترف بأن الأثرية الساحقة للعمال المنزليين في العالم مكونة منعاملات المهاجرات. أمّا في لبنان، فإننا مهتمون بفئة العاملات المنزليات المهاجرات، أو العاملات المنزليات المؤقتات على وجه التحديد. تغطي معظم تدابير منظمة العمل الدولية الحماية المهاجرين الدائمين أو «الوافدين بصورة منتظمة إلى أراضي دولة عضو» (منظمة العمل الدولية، ٧٤ : ٢٠٠٠).

بينما يُقترح أن ينعم العمال المهاجرون بمختلف الحقوق المخصصة للعمال الوطنيين (لجهة الأجر وساعات العمل وتدابير ساعات العمل الإضافية والأجازات المدفوعة الخ)، لا بدّ من الاعتراف بأن العمال المهاجرين على غرار العمال موضوع هذا التقرير إنما يُستخدمون لأنهم لا يتقاضون أجر العمل العادي الذي يتلقاه المواطنون اللبنانيون، ولأنهم ميّالين إلى العمل بشروط وظروف مجحفة كونهم يجنون أربعة إلى خمسة أضعاف (أو أكثر) ما يتقاضونه في البلد الأم. (أفادت النساء اللواتي جرت مقابلتهنّ أنهنّ غادرن الوطن حيث لم يجدن عملاً أو كن يتقاضين ٤٠ إلى ٧٥ دولار في الشهر).

ولكن يمكن الاستعانة ببعض المواد ذات الصلة التي لحظتها منظمة العمل الدولية، مثل الاتفاقية رقم ١٨١ حول وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٧٧ التي تشير في مادتها الرابعة (مراجعة المادة ١٢ أيضاً) إلى حق العمال الذين تعيّنهم وكالات استخدام خاصة في «عدم حرمانهم من الحق في الحرية النقابية وحقّ المفاوضة جماعياً». ولا يتمتع العمال المهاجرون في لبنان على غرار عدد من العمال المنتهين إلى فئات أخرى مثل العمال بدوام جزئي بالحق في إنشاء نقابات. كما تشيع ممارسة بين وكالات الاستخدام في لبنان كما في الدول المصدّرة، بفرض رسم على المهاجر مما يجبره التنازل عن أجره للأشهر الاثنين والثلاثة أو الأربعة الأولى. وتشكّل هذه المديونية نوعاً من عبودية العمل. تنصّ المادة ١٧ من اتفاقية منظمة العمل الدولية «بأنه لا يجوز على وكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة جزئياً أو كلياً أي رسوم أو تكاليف من العمال». وتنصّ المادة ٨ على حقّ دولة عضو في «توفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من التجاوزات. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تنصّ على عقوبات بما في ذلك حظر وكالات

الاستخدام الخاصة التي تمارس التدليس وترتكب التجاوزات». (المادة ٨، ١). (مراجعة منظمة العمل الدولية، ١٩٩٨ الفصل الخامس للإطلاع على نقاش شامل حول وكالات الاستخدام الخاصة وتوجيهات منظمة العمل الدولية).

صادق لبنان على ١٤ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية. ومع أن عدداً كبيراً منها قد لا ينطبق على فئة المهاجرين الذين يلحظهم هذا التقرير، تُعنى الاتفاقيات التالية بحماية العمال المهاجرين:

■ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) صادق عليها لبنان عام ١٩٧٧؛

■ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) صادق عليها لبنان عام ١٩٧٧.

لم يصادق لبنان على اتفاقيات منظمة الأمم المتحدة التي تعني هذه المجموعة المستهدفة وهي: إعلان بشأن حقوق الإنسان الخاص للأفراد الذين ليسوا مواطني البلد الذي يعيشون فيه؛ الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

لقد وقّع لبنان على عدد من الاتفاقيات الأخرى ذات الأهمية. ولكن تجدر الإشارة إلى سببين يحولان دون تطبيقهما:

١. قصور الإجراءات الواضحة لتطبيق الاتفاقيات الدولية على الساحة المحلية، وخاصة في المحاكم؛

٢. قصور التوعية بين هيئات تطبيق القوانين.

توخياً للدفاع عن حقوق العمال المنزليين في لبنان، يتعين أولاً معالجة هاتين المشكلتين.

٥ - الخلاصات والتوصيات

ليست التجاوزات المرتكبة بحق عمال الخدمة المنزلية حكراً على لبنان، ولكثتها تتخذ أشكالاً مماثلة في عدد من دول العالم. سجّلت مقترحات عديدة اعتبرت حلاً ممكناً للحد من هذه التجاوزات أو القضاء عليها على المستويات الدولية والمحلية واتخذت شكل إصلاحات قانونية وإدارية واقتصادية وتعليمية وثقافية في دول المقصد. أمّا أبرز الانتهاكات فهي:

١. العنف أو التهديد بالعنف الصادر عن أصحاب العمل ووكالات الاستخدام والشرطة وقوى الأمن؛

٢. حرمان العامل حريته نتيجة حجز جوازات السفر وحظر التحرك إلى خارج منزل صاحب العمل وفرض القيود على التواصل مع الخارج؛

٣. ظروف عمل استغلالية تتضمن حجز الأجور وساعات العمل الطويلة ووقت راحة غير مناسب أو منعدم وأماكن سكن غير آمنة.

ترمي هذه الدراسة أولاً إلى البحث عن حلول ووسائل عمل ممكنة يتعين على أطراف عديدة اتخاذها لتحسين ظروف عمل المهاجرة. عسى أن تكون هذه الورقة قد شكّلت بداية حوار بقاء بحثاً عن الحلول.

ولا بدّ من الإشارة إلى أن لائحة التوصيات قد تؤثر في الطلب على العمال المنزليين في سوق العمل اللبنانية.

٥.١. تدابير في المحاكم

لا تُحال إلى المحاكم سوى قلة من القضايا بشأن الممارسات غير القانونية الخاصة باستخدام عمال منزليين أجانب. ومن أبرز المشاكل التي تعترض هذه النساء تعرّضهن للاستغلال الجسدي أو المالي وعجزهن عن رفع شكوى أو تحمّل كلفة التمثيل القانوني. ورغم توفر المساعدة القانونية المجانية من قبل نقابة المحامين اللبنانيين أو مركز المهاجرين، غالباً ما تتوق العاملة ضحية الاستغلال لمغادرة البلاد ما أن تستعيد جواز السفر أو تحصل على إذن مرور للسفر عوض اللجوء إلى المساعدة القانونية. وإذا اختارت البقاء في لبنان، قد تحاول على الأرجح إيجاد عمل بدل اتخاذ تدابير قانونية.

التوصية

من المهم إحالة المزيد من القضايا حول التجاوزات أمام المحكمة للدفاع عن حقوق العمال المهاجرين. وعليه، بناءً على اقتراح Wijers & Lap-Chew، لا بد من توفير المزيد من التسهيلات مثل المترجمين المختصين خلال الملاحقات القانونية والنفوذ إلى المساعدة القانونية والتمثيل القانوني المجاني خلال الدعاوى الجزائية أو غيرها، والنفوذ إلى إمكانيات التعويض القانونية وإلى أحكام تمكّن المرأة من رفع تهم جزائية و/أو رفع دعاوى مدنية بحق المذنبين، مثل جوازات الإقامة المؤقتة خلال الدعاوى القانونية و/أو المدنية والحماية اللازمة بصفتها شاهد (10-209:1997).

يُسجل عدد كبير من محامي حقوق الإنسان والناشطين في لبنان المعنيين بهذا المجال لمتابعة مثل هذه القضايا. ويوصى مثلاً بالمعونة القضائية في لبنان، برعاية نقابة المحامين التي تشكل المنظمة المناسبة لتنسيق مثل هذه النشاطات. ولعلّه من الأحرى أن تعالج هذه القضايا الشؤون الإستراتيجية مثل حجز جواز السفر والأجر والتجاوزات الجسدية وظروف العمل دون المعيارية (بما فيه ساعات العمل وظروف المعيشة السيئة الخ). ستشكل هذه القضايا سابقة ولكن الأهم أنها ستقوم مقام الرادع إذا قوبلت بعقوبات مناسبة/ صارمة. إضافةً إلى ذلك، سيؤدي انتشارها وظيفة تعليمية بين صفوف المواطنين، وخاصةً إذا أُقنع القضاة بالإدلاء ببيانات عامة أو بإصدار إنذار بحق مرتكبي هذه الانتهاكات. وإذا سُجّل ما يكفي من الحالات، ستميل الحكومة بنسبة أكبر إلى دعم حملة تربية لدحض التجاوزات.

كما ذُكر سابقاً، ومع أنّ قانون العمل لا يغطي العمال المنزليين الأجانب في لبنان، يتضمن قانون العقوبات والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان، أحكاماً ذات صلة يمكن الاحتجاج بها لإحراز نجاح في المحاكم. وباختصار، يتعيّن بكلّ بساطة تطبيق الأحكام القانونية الحالية بصورة فعالة وتدعيم العقود بالقانون.

تتمحور أولى الشكاوى الصادرة عن محامي العمل في لبنان عند التباحث في شؤون العمال المنزليين الأجانب، حول غياب أية أحكام بشأنهم في قانون العمل. ولا بدّ من معالجة هذه المسألة. يتعين تطبيق هذا التشريع، بدعم من الحركة النقابية، على هؤلاء العمال بحيث تتوفر لهم وسائل رجوع قانونية فورية بصفتهم مستخدمين بدل الاعتماد على إجراءات قانون العقوبات. ولعلّ منتدى المنظمات غير الحكومية في لبنان، المعني بمعالجة شؤون المهاجرين واللاجئين والمهجرين، قد يشكل منسقاً مجدياً في هذا الشأن.

٢.٥. الاستثمار في أجازات العمل

في لبنان نوعان من انتهاكات حقوق الإنسان، وقد أصبحت جزءاً من ممارسات معيارية في استخدام العمال المنزليين الأجانب: (١) إقدام صاحب العمل على حجز جواز السفر وسائر الأوراق الثبوتية و(٢) حظر حرية التحرك. تُبنى المبررات لوجهي الحظر على الحجج التالية:

أولاً، تُبرر الممارسات مثل حجز جواز السفر بما يلي: توظيف وكالات الاستخدام والكفيل/صاحب العمل أموالاً في عملية الاستخدام. وحيث أنّ الوكالة مسؤولة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الاستخدام، عن تأمين بديل فهي تطالب بنوع من الضمانة. وعليه، يلحظ وكلاء كثيرون اليوم الحظر مثل حجز جواز السفر ورفض مغادرة المنزل كشرط أساسي للضمانة. ومن وجهة نظر صاحب العمل، يعتبر حجز جواز السفر والحظر المفروض ضمانة «لاستثماره» أقله إلى حين انتهاء مدّة العقد، أو تولي العامل ما يكفي من العمل للتعويض عن المبالغ المنفقة. ويمارس الحجز على الأجور للسبب عينه. بمعنى آخر، يُسجّل في هذا المجال نوع من عبودية الدين إضافةً إلى وجهه من «العبودية التعاقدية». وتحظى هذه التدابير بدعم كثيف ليس فقط من أصحاب العمل والوكالات وإنما أيضاً من الأفراد المساعدين للعمال المنزليين ومن السفارات.

ثانياً، يسود الاعتقاد بأنّ مختلف أنواع الحظر الجسدي ضرورية لتفادي وقوع العامل في «المشاكل». متى خرجت العاملة من المنزل، يُخشى أن تحمل أو تلتقط مرضاً أو تلتقي أشخاصاً يستغلونها للنفوذ إلى المنزل بغرض السرقة. كما يُخشى أن تلتقي آخرين يحرضونها على الرحيل لكسب المال الوفير بأساليب أخرى مثل الدعارة أو العمل المنزلي للحساب الخاص. إضافةً إلى

ذلك، يخاف صاحب العمل أن تُصطحب للعمل في منزل صاحب عمل آخر.

التوصية

يمكن اقتراح ما يلي: إذا حظي المهاجرون بقروض تغطي كامل أو معظم التكاليف المترتبة عليهم منذ مغادرة الديار وحتى بدء العمل لدى أسرة لبنانية، يمكن تجنّب كلّ الأسباب الداعية إلى حجز جواز السفر أو حظر حرية التنقّل (وإمكانية حجز الأجر). وبينما يعتبر حجم القرض كبيراً بمقياس دول المنشأ مثل سريلانكا والفلبين والسودان وإثيوبيا ونيجيريا الخ، ترتفع الأجور الشهرية للعمال المنزليين حكماً إذا حُفّضت التكاليف الأولية أو أزيلت نهائياً.

يمكن بالتالي إيفاء القرض في مهلة قصيرة نسبياً إلى مصرف رسمي يوفّر قروضاً مالية صغرى في البلد الأم، يمكن بعدها الاحتفاظ بكامل المكتسبات وتُطلق يدا العاملة للانسحاب من العمل متى شاءت.

٣.٥. الوكالات

كما أشارت بعض السفارات، يتعيّن على الوكالة تحمّل مسؤولية العامل المهاجر الذي استقدمته إلى البلاد. ويتعيّن عليها توظيفه في علاقة عمل لائقة والإشراف على ظروف العمل ومجراه. إنما اعتبرت بعض الوكالات أنّه يستحيل عليها متابعة كلّ العمال الذين تولت توظيفهم. ولكن يُقترح تولي هذه المهمة دورياً على أساس شهري أو فصلي.

تُبرم الوكالات في لبنان عقوداً مع الكفيل وتلحظ بالتحديد مسؤوليات صاحب العمل حيال العامل المنزلي. ولكن، يرمي المستند في المقام الأول إلى تحديد عوامل الخطر لضمان مصالح الوكالة القانونية والتجارية. فلا تقيد هذه العقود بأي شكل من الأشكال عن اهتمام بشري برفاه الخادمة ولا تلحظ معايير أخلاقية مناسبة لعلاقات الاستخدام.

التوصية

أعدت وكالة واحدة في لبنان عقداً ينصّ على واجب صاحب العمل في التعهد بحماية العاملة المنزلية كما يحمي ذاته وتزويدها بالرعاية الطبية والسكن والمأكل وأجر شهري منتظم يُسدّد لها مباشرةً. ولكن يتعيّن التشجيع على اعتماد المزيد من هذه الأحكام. ويجدر بالعقد أن يحفظ حقّ الوكالة في الاستعلام عمّا إذا كان صاحب العمل يسدّد الأجر ويحيط العاملة بمعاملة عادلة. ولا بدّ من تفصيل واجبات صاحب العمل لجهة بطاقة عودة العاملة إلى ديارها وإجازتي العمل والإقامة وتبليغ السلطات في حال الفرار والتدابير في حال وفاة الخادمة الخ.

وينبغي تنظيم شؤون وكالات الاستخدام بمزيد من الحزم، على أن يتضمّن ذلك تدريباً مهنيّاً صارماً على إجراءات الاستقدام القانونية والأخلاقية ونظام تصديق. ولا بدّ أن يتم ذلك بالتشاور الوثيق مع سفارات دول المنشأ.

٤.٥. العقود

دُكرت أمثلة عديدة عن مشاكل متعلّقة بالعقود، مثل غياب عقد معياري، وعدم التوقيع على عقد، وعدم الإدراك لمضمون العقد لأنّه لم يتم تفسيره أو لأنّ اللغة لم تكن مفهومة.

التوصية

لا بدّ من اعتماد عقد نمطي يُطبّق على مختلف الجنسيات عملاً بمقاربة منسّقة. ويجوز القيام بذلك برعاية منظمة العمل الدولية بواسطة مكاتبها المحلية. يجب أن يغطي العقد شؤوناً مثل معايير الأجر المناسبة وظروف العمل (خاصةً للعمال المقيمين لدى صاحب العمل) والمعاملة وغيرها من النواحي التي يلحظها هذا التقرير لجهة حرية التنقل والحرص على بقاء جوازات السفر بحوزة العامل. وينبغي التوقف عن توقيع عقود مبرمة باللغة العربية (المعايير المذكورة أعلاه) من جانب عامل غير ملمّ

باللغة العربية ما لم يتول مترجم محلف، بحضور كاتب عدل أو غيره من المسؤولين المعنيين، إعلام العامل كما ينبغي بالشروط الملحوظة. وينبغي أن يترافق العقد وبيان موقع عليه من جانب العامل والمترجم يؤكد على أن العامل فهم بلغته الشروط المنصوص عليها في هذا العقد.

يتضمن قانون الموجبات والعقود اللبناني بنوداً قد تكون ذات منفعة. مثلاً، تنص المادة ٢٣٣ من قانون الموجبات والعقود على إلغاء العقد إذا ثبت أنه لم يعكس الإرادة الحقيقية لأي من الطرفين، على ما يمكن أن يحدث عندما يوقع شخص على عقد بلغة يعجز عن قراءتها. ولكن بشكل عام، لا يمكن الاتكال على هذه القوانين لاتخاذ تدابير قانونية بوجه أنواع المخالفات والاستغلال التي تقع.

٥.٥. مكتب شؤون المهاجرين

اقترح Young بأن غياب منتدى لإعداد السياسات وجمع المعلومات بشأن العمال المهاجرين في لبنان، أفضى إلى معالجة المشاكل الطارئة بطريقة عشوائية أولاً بواسطة «وزارة وهيئات مختلفة وخاصة وزارة العمل والأمن العام الذي يشكل جزءاً من وزارة الداخلية» (Young, 2000 : 83).

التوصية

يتعين على وزارة العمل أن تستحدث مكتباً لشؤون المهاجرين بهدف إعداد سياسات حول العمال المهاجرين والتنسيق بينها والترابط مع السفارات والمنظمات غير الحكومية والوكالات وأصحاب العمل. ويجب إلحاق المكتب بالحكومة على اعتباره هيئة استشارية خارجية بموجب تدبير شبيه بـ «التعاقد من الباطن». ولا بد أن يتمتع المكتب بنوع من الاستقلالية تجاه سائر الوكالات الحكومية لضمان حماية حقوق المهاجر بدل النظرة الإدارية والقانونية لوكالات تطبيق القانون الحكومية.

٥.٦. أفضل سياسات الشركات

كما ذكر سابقاً، ورغم غياب أشكال خطيرة من الاستغلال في معظم الحالات في لبنان، أصبح حظر التحرك وحجز جواز السفر والتحقير «طبيعياً» بين صفوف أصحاب العمال اللبنانيين. وعليه، تتخذ التوصية التالية منحى التوعية والتغيير المسلكي في السياسة.

التوصية

يتعين على مختلف المؤسسات الاجتماعية والحكومية والخاصة في لبنان أن تطبق «ممارسات جيدة» وتعلم أصحاب العمل بالموجبات المعنوية والقانونية المترتبة عن استخدام العمال المنزليين الأجانب ومعاملتهم. ولعلّ التغيرات التي أدخلت مؤخراً على سياسات الجامعة الأمريكية في بيروت قد تشكل نموذجاً يُحتذى به. في آب/أغسطس ١٩٩٩، نقلت وسائل الإعلام حالة تجاوز سافر اقترفه موظف في الجامعة بحق عامل منزلي سريلنكي (مراجعة حداد، ١٩٩٩). بحلول شباط/فبراير ٢٠٠٠ أعدت الجامعة الأمريكية في بيروت زقواعد وأنظمة خاصة بالعمال المنزليين. تلزم القواعد أي مستخدم في الجامعة بتسجيل العامل المنزلي لدى الجامعة وبايداع نسخة عن مختلف الوثائق ذات الصلة. كما تقضي بأن يحتفظ العمال المنزليون بأوراقهم الشبوتية كاملة؛ وبأن يسدد لهم الأجر في أوانه (شهرياً على الأقل)؛ وبأن يعاملوا معاملة زالأندادس بكرامة واحترام. وعند الإصابة أو الاعتداء أو المعاملة السيئة أو الإهمال غير المسؤول أو التهديد أو الاستغلال والتحرش الجنسي أو الجسدي المتعمد، تُستتبع تدابير تأديبية وإجراءات قانونية نيابة عن العامل المنزلي بحق صاحب العمل أو عضو الأسرة المسؤول.

وقد تتضمن الإجراءات التأديبية «التوبيخ الشفهي، الإنذار الخطي، و/أو إنهاء تخصيصات الإسكان والتسريح من الخدمة». لا بد أن تلقى مهنة العاملة المنزلية القيمة التي تستحق لتغيير سلوكيات العديد من أصحاب العمل ومقارباتهم. ولكن هذه العملية قد تستغرق وقتاً طويلاً كونها تستهدف تغييرات مسلكية.

المراجع

- ACS (Administration Centrale de la Statistique) (1998) Etudes Statistiques: La Population Active en 1997, No. 12, République Libanaise.
- Al Liwaa (25/3/95) (in Arabic) "Convoy of Sri Lankans".
- Anderson, B. (2000) Doing the Dirty Work: The Global Politics of Domestic Labour, Zed Books, London.
- An Nahar (23/9/94) (in Arabic) "Hrawi: 700,000 Foreign Workers in Lebanon Remit 1.2 billion Dollars Every Year!"
- An Nahar (9/5/94) (in Arabic) El Ramli, Baha "Number of Asian Workers Does Not Match Reality."
- An Nahar (8/2/96) (in Arabic) "The Use of Sri Lankans in Lebanon is to Follow Registration and the Agreement of the Consulate."
- An Nahar (23/6/96) (in Arabic) El Hajj, Louis "Reply from the Minister of Labor."
- An Nahar (3/3/98) (in Arabic) "Sale on Sri Lankan Maids."
- Bales, K. (1997) Disposable People: New Slavery in the Global Economy, University of California Press.
- Birks, J. and Sinclair, C. (1980) International Migration and Development in the Arab Region, International Labor Office, Geneva.
- Brochmann, G. (1993) Middle East Avenue: Female Migration from Sri Lanka to the Gulf, Westview Press.
- Campani, G. (1995) "Women Migrants: From Marginal Subjects to Social Actors" in R. Cohen (ed) The Cambridge Survey of World Migration, Cambridge University Press, pp. 546-550.
- Castles, S. (1995) "Contract Labour Migration" in R. Cohen (ed) The Cambridge Survey of World Migration, Cambridge University Press, pp. 510-514.
- Castles, S. and Davidson, A. (2000) Citizenship and Migration: Globalization and the Politics of Belonging, Macmillan.
- Castles, S. and Miller, M. (1998) The Age of Migration, Macmillan Press.
- Chang, G. (2000) Disposable Domestics: Immigrant Women Workers in the Global Economy, South End Press, Cambridge Mass.
- Chehab El Din, Iffat (1998) (in Arabic) "The Sri Lankan Consul Asks for the Creation of a Special Tribunal to Solve the Problem of the Maids" Asharq Al Awsat (19/2/98).
- Chin, C. (1997) "Walls of Silence and Late Twentieth Century Representations of the Foreign Female Domestic Worker: The Case of Filipino and Indonesian Female Servants in Malaysia" in International Migration Review, Vol. 31, No. 2, Summer 1997, pp. 353-385.
- Cohen, R. (1987) The New Helots: Migrants in the International Division of Labour, Aldershot, Avebury.
- Cohen, R. (1995) "Emerging Trends" in R. Cohen (ed) The Cambridge Survey of World Migration, Cambridge University Press, pp. 507-509.

De Beijl R. (1997) "Combating Discrimination Against Migrant Workers: International Standards, National Legislation and Voluntary Measures - the Need for a Multi-pronged Strategy", Paper prepared for the Seminar on Immigration, Racism and Racial Discrimination, Centre for Human Rights, International Migration, International Labour Organization, Geneva.

Doomernick, J. (1998) Labour Immigration and Integration in Low and Middle-Income Countries: Towards and Evaluation of the Effectiveness of Migration Policies" Conditions of Work, International Labour Migration, International Labour Organization, Geneva.

Eelens, F., Mook, T. and Schampers, T. (1992) "Introduction" in F. Eelens, T. Schampers and J. Speckmann, (eds) Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf, Kegan Paul International, pp. 1-25.

Eelens, F., Schampers, T. and Speckmann, J. (1992) (eds) Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf, Kegan Paul International.

El Saadawi, N. (1980) The Hidden Face Of Eve, Zed Press, London.

Gugler, J. (1995) "The Urbanization of the Globe" in R. Cohen (ed) The Cambridge Survey of World Migration, Cambridge University Press, pp. 541-545.

Haddad, R. (1999) "Abused Sri Lankan's Torture Finally Ends", Daily Star, 28 July 1999.

Hamdan, K. (1997) Le Conflit Libanais, Garnet, Paris.

ILO (1998) Protecting the Most Vulnerable of Today's Workers, Conditions of Work, International Labour Migration, International Labour Organization, Geneva.

ILO (2000) International Labour Office ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, International Labour Organization, Geneva.

Jureidini, R. (1998) "Palestinian and Foreign Labour in Israel", Journal of Arabic, Islamic and Middle Eastern Studies, Vol. 4, No. 2, pp. 25-46.

Jureidini, R. & Moukarbel, N. (2001) "Contract Slavery: the Case of Female Sri Lankan Domestic Labour in Lebanon", Paper presented to Conference on Domestic Service and Mobility: Labour, Livelihoods and Lifestyles, The International Institute of Social History, University of Amsterdam, 5-7 February, 2001.

KAKAMMPI (Association of Filipino Migrant Workers and Families) "Insecurity in a New World Order: The Crisis of Philippine Overseas Migration" Workshop Presentation at the Second Annual Conference on Alternative Security in Asia Pacific: Prospects and Dilemmas, Bayview Hotel, Manila, 22-24 July 1998.

Kannangara, A. (2000) "Rs. 7 Billion Remitted By Lankans Employed Abroad" in the Daily News, 8 April.

Khalaf, S. (1989) Besieged and Silenced: The Muted Anguish of the Lebanese People, Centre for Lebanese Studies, Oxford.

Khalaf, S. (forthcoming) Civil and Uncivil Violence, Columbia University Press.

Khair-Badawi, MT. (1986) Le Désir Amputé, L'Harmattan, Paris.

Kritz, M. (1993) International Migration Trends in a Changing World, International Migration Review Working Paper Series, 93.08.

L'Orient Le Jour (30/7/98) "La Grande Détresse des Domestiques Sri Lankais Au Liban" Edition No. 9327.
L'Orient Le Jour, (13/12/99) "Une Première Dans Les Annales Judiciaires."

McDermott, M. (1999) "Afro-Asian Migrants in Lebanon" Report of the Committee on Pastoral Care of Afro-Asian Migrant Workers, Beirut (unpublished manuscript).

McMurray, D. (1999) "Recent Trends in Middle Eastern Migration" in Middle East Report, No. 211, Summer 1999, pp. 16-19.

Myrdal, G. (2000) Racial Beliefs in America" in L. Beck and J. Solomos (eds) Theories of Race and Racism: A Reader, Routledge, London & New York, pp. 87-104.

Nasr, S. (1999) "Foreign Labour" Investor's Guide to Lebanon, Etudes et Consultations Economiques, Beirut.

Odile, M. and Favre, X. (1998) "The Beirut Slave Trade" in Le Monde Diplomatique, June 1998.

Palmer, P. (1989) Domesticity and Dirt: Housewives and Domestic Servants in the United States, 1920-1945, Temple University Press, Philadelphia.

Parisot, T. (1998) "When Immigration Turns to Slavery" in Le Monde Diplomatique, June 1998.

Pires, J. (2000) Unpublished conference paper presented at "Legal & Social Rights of Asian and African Migrant Workers in the Middle East", Caritas Mona Seminar, 9-12 May 2000, Beirut.

Redden, C. (2000) "Locked Up Housemaids", unpublished manuscript, Beirut.

Rosales, L. (1999) "Legislative Agenda on Filipino Migrant Workers" Public Forum on the Philippines Report, The Hague, The Netherlands.

Sanjek, R. & Colen, S. (1990)(eds) At Work in Homes: Household Workers in World Perspective, American Anthropological Association, Washington.

Sassen, S. (1998) The Mobility of Capital and Labor: A Study in International Investment and Labor Flow, Cambridge University Press.

Shadid, W., Spaan, E and Speckmann, J. (1992) "Labour Migration and the Policy of the Gulf States" in F. Eelens, T. Schampers and J. Speckmann, (eds) Labour Migration to the Middle East: From Sri Lanka to the Gulf, Kegan Paul International, pp. 63-86.

Sinno, D. (1998) Patterns of Crimes Among Lebanese Women, MA Thesis, Department of Social and Behavioral Sciences, American University of Beirut.

Speetjens, P. (1998) "Caritas Provides Help for Migrants of all Nations" Daily Star, 20 January, 1998.

Tawk, R. (1998) "Report on Meeting with the Governmental Bureau of Foreign Employment of Sri Lanka", in conjunction with OXFAM, Unpublished Report, 24/3/98, Beirut, Lebanon.

Tilly, L. & Scott, J. (1987) Women, Work, and Family, Methuen, London.

UNDP (1997) "Foreign Labor" in A Profile of Sustainable Human Development in Lebanon, United Nations Development Program, Beirut, Lebanon.

Wijers, M. and Lap-Chew, L. (1997) Trafficking in Women, Forced Labour and Slavery-like Practices in Marriage, Domestic Labour and Prostitution, Foundation Against Trafficking in Women, Utrecht.

Young, M. (2000) Migrant Workers in Lebanon, Lebanese NGO Forum, Beirut.

الفصل الخامس

العاملة المنزلية المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة

ريما صبان^١

١- مقدمة

يعالج هذا التقرير واقع العاملة المنزلية المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة والعاملة المهاجرة المتوافدة من مختلف أقطار جنوب وجنوب شرق آسيا. يمثل العمال المنزليون في الإمارات العربية المتحدة الشريحة الأكبر من قوى العمل وأكثرها سرعة في التنامي داخل البلاد. وبلد المقصد هو بلد نفطي نشأ مؤخراً (١٩٧١) في منطقة الخليج العربي، كناية عن دولة أمة حديثة العهد. تتكون القوى العاملة في الإمارات من الأجانب في غالبيتها، مما يثير تناقضات بشأن العمال الأجانب بشكل عام والنظرة إليهم وطريقة معاملتهم بشكل خاص. فيعتبر أن العمال المنزليين يشكلون خطراً إذ يعيشون ويعملون في خصوصية الأسرة.

يتمحور التقرير حول ظروف العاملة المنزلية الأجنبية التي وقعت في غالب الأحيان ضحية المعاملة السيئة والاستغلال الجنسي وسائر أشكال الاستغلال في العمل. ويسلط هذا التقرير الضوء على الممارسات الجيدة والمجالات الواجب تحسينها في هذا المجال. فيلقي الضوء على وجهات نظر مختلفة وعلى واقع العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة.

٢- المنهجية

بُني هذا التقرير على مجموعة مقابلات أجريت مع عمال منزليين في أسرة صاحب العمل وفي سفارات في أبو ظبي وقنصليات في دبي وفي وكالات استخدام. كما يستند هذا التقرير على مجموعة موارد أولية ومقابلات مع مسؤولين حكوميين ووزراء عمل ومحامين ومسؤولين في مكتب الهجرة وأصحاب عمل وباحثين في هذا الميدان وممثلين عن وكالات الاستخدام.

أجري العمل الميداني على فترات زمنية مختلفة، أولها في صيف ١٩٩٥ وثانيها في ربيع ٢٠٠١. وتمت مراقبة أصحاب العمل والعمال المنزليين ومقابلتهم ميدانياً في ظروف عمل فعلية. فبنيت رواياتهم مباشرة على مراقبة واقعهم المعيشي في ظل ظروف العمل الجارية.

تضمن العمل الميداني مراقبة لغير المشاركين ومقابلات وجهاً لوجه مع ٥١ عاملة منزلية مهاجرة في حي من إمارة دبي، ثاني أكبر الإمارات السبع، حيث تقيم أكثرية عربية من الطبقة الوسطى. وعندما جرى تحديث العمل الميداني في ربيع العام ٢٠٠١، لم يُعاد صياغة سوى بعض الأسئلة للتماشي مع الظروف المتغيرة. ولم يعد جميع العاملات المنزليات موجوداً، بعد أن غيرت معظم العاملات وظائفهن ومواقعهن. وسمح العمل الميداني التالي بإجراء مقارنة لأوضاع العاملة المنزلية الأجنبية المتغيرة في الإمارات العربية المتحدة.

(١) تقيم معدة الدراسة في الإمارات العربية المتحدة وهي حائزة على دكتوراه في علم الاجتماع. تولى برنامج منظمة العمل الدولية حول تعزيز النوع الاجتماعي نشر الدراسة الأساسية في العام ٢٠٠٢

وقامت مونيكا سميث بتحرير هذه المقالة وتحديثها في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ (www.ilo.org/public/employment/gems/download/swmuae.pdf)

بموافقة معدة الدراسة ومشاركتها.

خلال الجزء الثاني من العمل الميداني، جرت مقابلة ٣٠ عاملة منزلية أجنبية جديدة في مواقع مختلفة. فتم استجواب البعض منهن في سفارات أو قنصليات بلادهن باعتبارهن هاربات أو عاملات منزليات أجنبيات يعانين مشاكل مختلفة. كما جرت مقابلة ١٥ امرأة أخرى في وكالات استخدام في دبي.

٣ - استعراض الإطار الاقتصادي الاجتماعي

٣.١ الإمارات العربية المتحدة: دولة مبنية على النفط

الإمارات العربية المتحدة اتحاد يضم سبع إمارات: أبو ظبي ودبي والشارقة وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة والفجيرة. تأسس الاتحاد عام ١٩٧١، أي بعد تسع سنوات على بدء تصدير النفط ليس إلا. وحتى ذلك التاريخ، لم يكن للإمارات أية حدود أو طرق أو صحف أو شبكة هاتف أو كهرباء (Tomkinson, 1975; Taryam, 1987; Cordai, 1990).

وفي فترة وجيزة، جعل النفط الإمارات العربية المتحدة إحدى أغنى دول العالم. ففي العام ١٩٨٠، صُنِّفت الإمارات أغنى دولة في العالم إذ قُدِّر إجمالي الناتج القومي للفرد بـ ٢٨,٠٠٠ دولار أمريكي. ومنح النفط الإمارات فرصةً لتحطيم الأرقام القياسية الإقليمية والدولية لجهة التنمية المدنية والنمو الاقتصادي.

على الصعيد الاجتماعي الاقتصادي، تعتبر الإمارات العربية المتحدة لوحة ملفتة من التناقضات، حيث تتجاوز التنمية المدنية المتطورة (٨٠ - ٩٠٪ من السكان) مع أقدم أنظمة التفاعل الاجتماعي والفصل بين الجنسين والقبلية. ففي إمارات اليوم، يشكل كلٌّ من القبلية والإسلامية والتحضر والحداثة والاستهلاك ودولة الرفاه أبرز مكونات البنية الاجتماعية المؤسسية^٢.

٣.٢ المرأة في القوى العاملة بالإمارات العربية المتحدة

كان للمرأة الإماراتية كما لأية امرأة في المجتمعات العربية المسلمة منزلتها الخاصة «في الحريم». وكان من الواضح أن أدوار الجنسين الاجتماعية منقسمة، حيث تتولى المرأة الأدوار داخل الأسرة ويُمسك الرجل بزمام السلطة داخل الأسرة وخارجها. وقبل حقبة النفط، كان الخط الفاصل بين الحياة العامة والخاصة جلي للغاية. أما اليوم، فباتت المرأة تشارك بنسب متزايدة في مكان العمل وتشارك الرجل الحلقات العامة. شاركت المرأة في الإمارات العربية المتحدة في قوى العمل منذ العام ١٩٧٠. ومنذ العام ١٩٨٥، ارتفع حجم مشاركة المرأة في قوى العمل وترافق مع ارتفاع في عدد العاملات الأجنبيات في الإمارات العربية المتحدة. ولكن مشاركة المرأة في قوى العمل لم تتخطَ بعد نسبة ١١,٦٪ مقارنةً بـ ٨٨,٣٪ للرجال.

تُستخدم المرأة الإماراتية أساساً في قطاع الحكومة الفدرالية والمحلية وتحتل ما يزيد على ٤٠٪ من الوظائف الإجمالية. عام ١٩٨٠، عمل ٦٨٪ من قوى العمل النسائية في الإمارات العربية المتحدة في القطاع العام. وبحلول العام ١٩٩٠، بلغت هذه النسبة ٩٤,١٪ (Adel Al-Kassadi, 2000). ولكن رغم الدعم الحكومي، لا زال عدد المواطنات العاملات متخلفاً بدرجات مقارنةً بعدد المهاجرات العاملات في الإمارات. فتعوض اليد العاملة المستوردة عن الموارد البشرية الضئيلة ولكن هذا التعويض قد أحدث تغييراً جذرياً على مستوى التركيبة السكانية وأوجد بنية اجتماعية غاية في التبعية.

(٢) يرى تقرير Economist Intelligence Unit للعام ١٩٩٥ حول الإمارات العربية المتحدة في هذه الهيمنة مصدر خطر أساسي للاستقرار الداخلي: «لعل أقلية السكان المحليين من أبرز مصادر الخطر على الاستقرار الداخلي. ورغم الجهود المبذولة لتقويم التوازن عبر اعتماد برامج لاستخدام المزيد من

مواطني الإمارات العربية المتحدة، فلن تزول هذه المشكلة لا بل يُحتمل أن تزداد سوءاً». (Economist Intelligence Unit, 1995-96:7).

٣.٣. إشكالية السكان والشؤون الأمنية

بلغ عدد سكان الإمارات عند منعطف هذا القرن حوالي ٨٠,٠٠٠ نسمة، كان معظمهم من سكان المنطقة، بينما سُجِّلَت نسبة نمو سكاني بطيئة؛ فبالكاد ارتفع عدد السكان خلال السنوات الستين التالية بستة آلاف، معظمهم من الوطنيين (وزارة التخطيط، التعداد السكاني العام؛ Taryam 1986; Faris 1996). ولكن في أقل من خمس سنوات على أول تصدير للنفط، ارتفع عدد الأجانب في الإمارات العربية المتحدة إلى ٦٦,٠٠٠، مشكلين حوالي ٣٧٪ من مجموع السكان خلال العام ١٩٦٨ (وزارة التخطيط ١٩٩٤). وفي العام ١٩٧٥، وبعد أربع سنوات فقط على تأسيس اتحاد الإمارات العربية المتحدة، بلغ عدد العمال الأجانب في البلاد ٣٥٦,٠٠٠، أي بمعدل ٦٤٪ من السكان. أمّا اليوم فتضم أسرة الأجانب ما يزيد على ٨٠٪ من السكان وهي نسبة لا مثيل لها في سائر أقطار العالم. فيشكل المواطنون أقل من ربع مجموع السكان^٣ (وزارة التخطيط، ٢٠٠٠، Faris 1996; Taryam 1987; al-Hamad 1994).

يترتب عن التفاوت السكاني في الإمارات العربية المتحدة بين المواطنين والعمال المهاجرين، تبعات اجتماعية وسياسية واقتصادية جمة. عندما صمّم معدو السياسات سياسة الهجرة في العام ١٩٧٠، لم يكونوا مدركين تماماً لتبعات قراراتهم. فاستُخدم العمال شبه الماهرين وغير الماهرين بموجب عقود عمل مؤقتة وحُرِّم هؤلاء حقوقهم السياسية والمدنية وحقوقهم في الجنسية، وإنما منحوا منافع تعليمية وطبية (MERIP Report 1985).

مؤخراً، انتقد باحث سعودي يدعى تركي الحمد التركيبة غير الطبيعية لمجتمعات الخليج التي يفترض أنها تعمل على أساس الدولة - الأمة الحديثة^٤ (الحمد، ١٩٩٤). وأعرب باحثون ومثقفون آخرون من المنطقة من الذين يخشون فقدان كامل السيطرة الوطنية بفعل الوجود المتنامي للعمال الأجانب، عن انتقادات مشابهة. تقوم صحف ومقالات وبرامج مقابلات ودراسات أكاديمية حديثة بملء محفوظات دول الخليج بتحليل ونصائح حول المأزق الاجتماعي الذي ينتظر هذه الدول نتيجة اعتمادها المطلق على اليد العاملة الأجنبية.

«تسهر عين قوى الأمن في الإمارات العربية المتحدة على المجتمعات الأجنبية كافة وأوضحت الحكومة بأنها لن تسمح بتوتر بين هذه المجتمعات أو بحركات سياسية» (Economist Intelligence Unit, 1995-96:7). ستلقي الفقرة التالية نظرة أقرب على سياسات الهجرة في منطقة الخليج وتربطها بمسألة هجرة النساء إلى الإمارات العربية المتحدة والإطار الذي يحوط بالعاملة المنزلية المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة.

٤ - الاتجاهات العامة للهجرة بغرض الاستخدام في الإمارات العربية المتحدة

تعتبر الإمارات العربية المتحدة دولة تتمتع «بعوامل جذب» عديدة للمهاجرين الأجانب ويتولى المهاجرون بنسبة شبه كاملة تحريك اقتصادها. ولكن الوطنيين وغير الوطنيين يتبعون السياسات المصممة إلى حد بعيد من جانب النخبة الملكية الحاكمة. فتعد السياسات بحسب النظام القبلي التقليدي حيث يستمع الحاكم إلى الاقتراحات ولكن تبقى له الكلمة الأخيرة. ولا زالت أنظمة المشاركة الشعبية مفقودة. وعليه، تستمر المناقشات والتعارضات في عملية صنع القرار، فتغدو إمكانية الترقب ضئيلة للغاية وقد تسلك سيناريوهات التغيير الاجتماعي شتى الاتجاهات^٥.

(٣) تثير هذه المسألة قلق جميع الشخصيات السياسية في البلد. وتثير المسألة حساسية بالغة وتظل الإحصاءات ذات الصلة شأناً في مطلق السرية. توقف المسؤولون في الإمارات عن إجراء الاستفتاء الخماسي في العام ١٩٨٥، فتُبْنى حالياً معظم الأرقام الرسمية على الافتراضات.

(٤) يُسند حجته إلى طبيعة الدولة الأمة الحديثة التي تحاول مجتمعات الخليج أن تطبقها. فيرى أن نموذج الدولة الأمة الحديثة يفترض و/أو يؤد اندماجاً في المجتمع. ولكن دول الخليج العربي تنمو بطريقة يستحيل أن تسهل لاندماج مختلف العمال الأجانب.

(٥) تحمل هذه العوامل تبعات إيجابية وسلبية بحسب الظروف والعناصر ذات الصلة.

تستقطب الإمارات العربية المتحدة المهاجرين رجالاً ونساءً على السواء. منذ أواسط الثمانينات، هيمنت المهاجرات بشكل كبير على دفع العمال خاصةً في مجال العمل المنزلي والخدمات الخاصة، وهي أدوار كان يتولاها في الماضي الرجال في مجتمع الإمارات العربية المتحدة. وكان العامل المنزلي، رجلاً ولكن يجوز اليوم أن يكون امرأة أيضاً. ولا زالت بعض الأسر في الإمارات العربية المتحدة تفضل اليوم العمال المنزليين الذكور. كما تجدر الإشارة إلى أن الإمارات العربية المتحدة مجتمع استمرت فيه العبودية حتى أواخر الستينيات.

تمنح الإمارات يومياً حوالي ٣٠٠ تأشيرة دخول لعمال الخدمة المنزلية كل يوم. وأفادت الإحصائيات الرسمية الصادرة عن وزارة الداخلية أن ١١٦,٠٨٣ تأشيرة منحت إلى عمال الخدمة المنزلية عام ١٩٩٩. يعمل في كل أسرة إماراتية ما معدله ثلاثة عمال منزليين، وتفيد دراسة حول العمال المنزليين أجريت في العام ١٩٨٤ أن متوسط عدد العمال المنزليين في الأسر الإماراتية يبلغ ٢,٢ (Al-Jardawi, 1990: 59). ولعل استدامة الأسرة في الإمارات العربية المتحدة بحسب صاحبات العمل الإماراتيات مرتبط ب مباشرة باستمرار استخدام عاملات الخدمة المنزلية.

تفتقر الإحصاءات بشأن العاملة المنزلية الأجنبية إلى الدقة والشفافية ويصعب الوصول إليها^٦ كما لا تتوفر أية إحصاءات حديثة^٧. ولكن مقارنة عدد عاملات الخدمة المنزلية الأجنبية بين العامين ١٩٧٥ و ١٩٨٥ بحسب الاستفتاء الرسمي يُسجل ارتفاعاً بقدر ٧٩٤,٣٠ عاملة. يشير الجدول أدناه إلى التآنيث المفرط للقوى العاملة في الثمانينات - متوسط الزيادة ٣٩٨,٢٪ مقارنة ب ٦٩٤٪ للعمال المنزليين الذكور. ويرتبط هذا العامل بتوظيف النساء في مهن قيادة السيارة والطهي التي كانت في الماضي مخصصة للرجال بصورة أساسية.

الجدول ١. العمال المنزليون في الإمارات العربية المتحدة، بحسب الجنس (١٩٧٥ - ١٩٨٥)

نسبة الارتفاع ١٩٧٥ - ١٩٨٥	١٩٨٥	١٩٨٠	١٩٧٥	
٢,٣٩٨	٣٢,١٣٤	٧,٣٤٨	١,٣٤٠	إناث
٦٤٩	٥٥,٠٢٥	٣٤,٣٤٣	٨,٤٧٧	ذكور
٨٨٧	٨٧,١٥٩	٤١,٦٩١	٩,٨١٧	المجموع

تعتبر الإحصاءات حول عاملات الخدمة المنزلية الأجنبية أساسية لتحليل الميل المتزايد إلى التآنيث والتغيرات الإثنية. فتنتشر عاملات الخدمة المنزلية الأجنبية في مختلف أنحاء الإمارات العربية المتحدة، في كل ديار ومدينة، كبيرة أم صغيرة، وحتى في المناطق الصحراوية حيث يساعد البدو على حلب الماعز واستخراج اللبن والجبن. يسهل الحصول على العمال وتغييرهم وتبادلهم. وهم يتوافدون من جنسيات وأعراق وأديان إثنية ومستويات تعليمية مختلفة ويتمتعون بمستويات متفاوتة من الخبرة الخ.

إذا أقدم أحدهم على احتساب معدل الارتفاع وطبقه على العام ١٩٩٥، سهل عليه اكتشاف أن عدد عاملات الخدمة المنزلية وحده أعلى من عدد السكان الأصليين أو على الأقل مساوٍ له. ونتيجة لذلك، اتخذ المسؤولون في الإمارات العربية المتحدة في صيف العام ١٩٩٦ تدابير للحد من الهجرة الوافدة. فطبقت هذه التدابير على الأجانب الذين سُئلوا سداد مبلغ ٨٠٠,٤ درهم

(٦) كما يشير معظم الباحثين في الإمارات العربية المتحدة، لا يسهل استقاء أرقام صحيحة أو الحصول على بيانات دقيقة وخاصة بالعمال المنزليين. يفتقر هذا الموضوع حتى اليوم إلى دراسة وافية ويفترض جهداً مؤسسياً واسع النطاق لمعالجة الخلل.

(٧) يصعب الحصول على إحصاءات بشأن العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية في الإمارات العربية المتحدة. يمكن الحصول على إحصاءات العام ١٩٧٥ عالمياً من خلال مطبوعات الأمم المتحدة. أما داخل الإمارات العربية المتحدة ومن خلال العلاقات الشخصية، فيمكن الحصول على معلومات مستقاة من استفتاءات أخرى مثل استفتاءي العامين ١٩٨٠ و ١٩٨٥. ولكن لا يفصح عن نتائج استفتاء العام ١٩٩٠.

(١,٣٠٠ دولار أمريكي)^٨ إلى الحكومة أو ما يوازي الحد الأدنى لراتب عام واحد تتقاضاه عاملة أجنبية في الخدمة المنزلية. وفرضت تدابير أخرى يترتب عنها غرامات أكبر للراغبين في استقدام عاملة أجنبية في الخدمة المنزلية بواسطة تأشيرة دخول يكفلها طرف ثالث. عرفت هذه التدابير نجاحاً أكبر عند استحداثها ولكن يسهل اليوم أكثر من ذي قبل سداد مبلغ ٤,٠٠٠ درهم (أي ألف دولار أمريكي)، ومجدداً يشهد عدد عاملات الخدمة المنزلية الأجنيات ارتفاعاً.

تفاوت الطلب على مختلف جنسيات العاملة المهاجرة إلى الإمارات العربية المتحدة نتيجة عوامل اجتماعية واقتصادية عديدة. ففي أولى أيام الإمارات العربية المتحدة الحديثة، أي في السبعينيات، توافد العمال المنزليون المهاجرون من الهند بفعل الرابط التاريخي الثقافي والاقتصادي المتين بين البلدين. ومنذ أواخر السبعينيات وحتى يومنا هذا، أصبحت الفلبين الأكثر هيمنة من بين الدول المصدرة للعمال المنزليين. كما تتوافد العاملات المنزليات الأجنيات إلى الإمارات من سريلانكا وإندونيسيا وهي أكثر الدول توريداً. وقد أضيف عليها مؤخراً العاملات المنزليات من إثيوبيا.

عمدت النخبة في الإمارات العربية المتحدة تقليداً إلى استقدام العاملة المنزلية الأجنبية الفلبينية. وفي مرحلة من المراحل، كان استقدام عاملة منزلية أجنبية من الفلبين دليلاً على منزلة الأسرة، وكانت الفلبينيات يحظن بالفضل على غيرهن من سائر الجنسيات نظراً لمستواهن من الحداثة والتعليم والقدرة على التكلم باللغة الإنكليزية.

وفي أوائل التسعينات، بدأ سوق الإمارات للعمال المنزليين يستقطب الإندونيسيين الذين يُرسلون أولاً إلى المملكة العربية السعودية ومنها إلى الإمارات العربية المتحدة. بدأت العاملات المنزليات الأجنيات من إندونيسيا بتقاضي رواتب تتراًس سلم الأجور وتتخطى في غالب الأحيان ما تتقاضاه العاملات المنزليات الأجنيات من الفلبين.

وانحسرت مؤخراً ظاهرة العاملة المنزلية المهاجرة من الفلبين والهند. وبدأت العاملة المنزلية الأجنبية من الفلبين ترتقي سلم الوظائف: حالياً يتنامى الميل في الإمارات العربية المتحدة إلى استخدام سائقات فلبينيات يتولين مسؤوليات منزلية. وتتقاضى العاملة المنزلية الأجنبية أجراً أعلى في قيادة السيارة منه في الخدمة المنزلية (٨٠٠ - ١,٢٠٠ درهم). وبشكل عام، تحل العاملة المنزلية الأجنبية من إندونيسيا محل العاملة الفلبينية في أسر ذوي الدخل المتوسط والمرتفع^٩ ويحل الأثيوبيون محل الهنود في أسر ذوي الدخل المنخفض. ولكن هذا لا يعني أن العاملة المنزلية الهندية والفلبينية تختفي في الإمارات العربية المتحدة. فلا زالت الجنسيات موجودتين ولكن أعداد أبناء الجالية ما عاد يتنامى بالتوتيرة السابقة.

(٨) يوازي كل دولار أمريكي ٣,٦٧ درهم (معدل الأمم المتحدة - نيسان/أبريل ٢٠٠٤).

(٩) مع أن استخدام عامل إندونيسي كان في الماضي دليل رقي في الإمارات العربية المتحدة، إلا أن منزلة الأخير تبدلت مع ازدياد عدد العاملات الإندونيسيات في الإمارات. وأدى العرض الكبير على العمال إلى خفض أجور هؤلاء المستخدمين. كما أن العوامل الاجتماعية الثقافية التي أدت في أول المطاف دوراً كبيراً في استيراد العاملة المنزلية الإندونيسية في تغير اليوم. وحيث أن الإندونيسية اكتسبت في الماضي حظوة نظراً لانتمائها إلى الديانة الإسلامية وإلى تكلمها اللغة العربية، إلا أنه يُنظر إليها اليوم على أنها تفتقر إلى القوة والقدرة الدفاعية التي تتمتع بها الفلبينية.

الجدول ٢. التغير في أعداد العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة، بحسب بلد المنشأ والسنة والجنس

المجموع	أفراد الأسرة اللاحقين بالمعامل	٢٠٠١		٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		١٩٩٧		بلد المنشأ
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٥,٢٩٣	.	٧٥٦	١١	٢,٣٩٤	٢١	١,١٨٠	٧	٦٣٠	.	٢٩٤	.	أثيوبيا
١٧,٥٠٨	.	١,٧٩٥	٥٣	٦,٨٥٦	٢٢٨	٣,٩٩٠	٩٥	٢,٦٠٤	١٠٥	١,٧١٢	٧٠	الفلبين
٥٥,٨١٨	٥٢١	٥٢١	٢,٠٠٢	٦,٧٣٠	١٣,٢١٦	٤,٨٠٢	٦٨٦١	٤,٥٤٠	٦,٦٧٥	٣,٦٩٦	٥,٢٥٤	الهند
٢٦,٢٠٠	١٤	٣,٧٩١	٢١	١١,٥٤٣	١٣٧	٦,٤٩٣	٣٢	٢,٨٩٨	١١	١,٢٥٣	٧	إندونيسيا
٢١,٥٣١	٩١	١,٦٩٤	٧٤	٧,٥٨٨	٣٥٤	٥,٠١٢	٣٤٧	٣,١٢٦	٣١٢	٢,٨٢٨	١٠٥	سريلانكا
٢٦,٣٥٠	٦٢٦	٨,٥٥٧	٢,١٦١	٣٥,١١١	١٣,٩٥٦	٢١,٤٧٧	٨,٣٤٢	١٣,٧٩٨	٧,١٠٣	٩,٧٨٣	٥,٤٣٦	المجموع

يترتب عن هيمنة العاملة المنزلية الأجنبية ثمن باهظ. وتعكس المقالات الصحفية وبرامج التلفزيون ودراسات الحكومة وأعمال الباحثين بصورة متزايدة الردود السلبية حيال الاعتماد المفرط على العاملة المنزلية الأجنبية. وحتى دوائر الشرطة بدأت تُصدر كتيبات إعلامية لتنبيه الإماراتيين من خطر الاعتماد الكلي على العاملة المنزلية الأجنبية.

والواقع أن مسألة العمال المنزليين تتخذ منحاً خاصاً بها، حيث أن العاملة المنزلية المستقدمة باعتبارها عاملة زهيدة الكلفة لضمان انتقال أسر الإمارات العربية المتحدة من نمط العيش السائد قبل الحداثة إلى النمط الحديث، تتحول إلى كبش محرقة في النظام الاجتماعي المتفكك. فكان يُنظر إلى العاملة المنزلية الأجنبية في الماضي على أنها مدبرة منزل طيعة ومطيعه ونافعة يسهل احتواؤها وضبطها ضمن بنية الأسر الإماراتية المبنية على الفصل بحسب النوع الاجتماعي. أما اليوم فقد تبدلت هذه النظرة إلى العاملة المنزلية الأجنبية.

ويرتبط الاعتماد المتنامي على العامل المنزلي بنمو دولة الإمارات وتطور نظامها الاجتماعي. ولعل الهيمنة المتزايدة للعامل المنزلي جزء من «مقايضة» ضمنية بين الدولة والمجتمع المدني الناشئ، توفر بموجبها الدولة حياة رفاية مقابل هيمنة سياسية كاملة. ولعل هذا العقد الضمني بين الدولة والمجتمع المدني، جزء من سياسة تنموية أكبر أفضت إلى خلل في التوازن بين المواطنين والأجانب. ويولد هذا الخلل اليوم توتراً وحساً من انعدام الأمان بين صفوف مواطني الإمارات العربية المتحدة، وهم أقلية في بلدهم.

يكشف مفكرون اجتماعيون ومثقفون في الإمارات العربية المتحدة عن المشاكل الناجمة نتيجة الاعتماد على العاملة المنزلية الأجنبية بما فيه الأثر على الأطفال والمجتمع المستقبلي والعلاقات داخل الأسرة (Al Jirdawi 1990; Khalfan 1985; Abd Al-Jawad 1985) واصطبغت الإمارات مؤخراً بصبغة سلبية جديدة على الساحة العالمية تصفها بالدولة التي تستغل المرأة الفقيرة من سائر دول العالم وترتكب التجاوزات بحقها. فتلقى مسألة سوء معاملة العاملة المنزلية الأجنبية صدىً كبيراً في وسائل الإعلام وتثير قلق المنظمات غير الحكومية ومنظمات حقوق الإنسان خارج الإمارات (Weinert, 1991: 25-26) ورغم الانتقاد داخل الإمارات كما خارجها، يستمر تدفق العاملات المنزليات الأجنبية.

ويعتقد البعض على غرار رئيس الأبحاث في وزارة العمل أن إمكانية التغيير قائمة. «إننا في الإمارات نتبع التوجهات ولا نضعها. إذا تطور وضع العاملة المنزلية في العالم، فنحن ملزمون بالسير في ركب العالم. وقد تستغرق المسألة وقتاً أطول في بلدنا لأن مفهوم الحداثة وحقوق الإنسان جديد على مجتمعنا. ولكننا في طور التغيير. وأرى شخصياً أنه ما أن يلقى مفهوم العمل المنزلي التقدير في العالم، حتى يتحسن وضع العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة» (Rashid Mohamad, 2001)

١.٤. النظرة الاجتماعية إلى العاملة المنزلية الأجنبية

تورد الأدبيات الأكاديمية وقد أعدت من زاوية محلية وخليجية عربية، العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة وسائر دول الخليج على أنها مشكلة. لا تصفها أية دراسة صدرت على أنها ضرورية لنمط العيش المتغير في المنطقة. فلا يركّز أي منها على دور العاملة الذي لا يتجزأ عن تطور الأمة، أو يضع حياتها الخاصة في صلب الدراسة. من الشؤون التي عالجتها هذه الدراسات، الأثر السلبي على أطفال الإمارات بما فيه الأثر على اللغة والقيم والمجتمع ومعايير وقيم الإسلام والصحة. (Khalifa 1986; Khalaf et al. 1987; Al-Khalfan Hanan 1985; Abd-Al-Jawad Issam 1985; Ministry of Work and Social Affairs 1990; and Al-Jirdawi 1990)

ويلقي الأكاديميون في نهاية المطاف مسؤولية هذه المشكلة على عاتق الأمهات نفسهن ويصفون المرأة الإماراتية بغير المبالية والسطحية في ميلها إلى نمط حياة مترف تفضله على رفاه أطفالها. وتعتبر دراسات الشرطة الدراسات الأكثر صرامة حيال العاملة المنزلية الأجنبية. فهي تبني خلاصاتها على دراسات حول العاملة المنزلية الأجنبية المجرمة ونظرة المرأة الإماراتية إلى تلك الجرائم^{١٠}. وتقيد الإحصاءات بأن معظم هذه الجرائم المرتكبة في دبي خلال العامين ١٩٩١ - ١٩٩٢ مرتبط بالخيانة (٥٠٪). أما ثاني الجرائم المبلغ عنها فهي السرقة (٣٠٪). وثالث الجرائم انتهاك قوانين الهجرة (١٠٪) (Najib et al. 1993).

وفي معرض معالجة ظاهرة العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة، رأى عدد من المثقفين والمسؤولين الحكوميين في نظرة الأسرة والمجتمع ككل إلى الخادمة أكثر منه في سلوك الخادمة نفسها أساس المشكلة. ويفيد المدير العام لمكتب الهجرة في دبي: «إن الإمارات العربية المتحدة تعاني من النظرة الدولية إلى العاملة المنزلية الأجنبية. وتتسبب هذه النظرة السلبية بمشاكل جمّة في العلاقة بين العاملة وكفيلها. وترث الأجيال الجديدة هذه النظرة كما يُستشف من سلوكيات الأطفال الإماراتيين الذين يسيئون معاملة العاملة المنزلية الأجنبية» (كل الأسرة، آذار/مارس ٢٠٠١). تقيد شخصية إماراتية بارزة أخرى أن المشكلة تعزا أيضاً إلى الاعتماد الكثيف على الخادمت: «يولد هذا المجتمع أجيالاً إتكالية تطلب من العامل المنزلي تولي كل المهام بدلاً عنها. ولعل اعتمادنا الكامل على العامل المنزلي في الأسرة يشجّع على نمو أسرة غير منتجة» (كل الأسرة، ٢٠٠١).

في غضون ذلك الوقت، تتصارع العاملة المنزلية الأجنبية مع المشاكل التي تلازمها لدى هجرتها إلى الإمارات العربية المتحدة. وتزداد هذه المشاكل حدّة ولا تُعالج بصورة مناسبة على مختلف المستويات داخل الإمارات العربية المتحدة. ويكتسي الوضع تعقيداً مفرطاً، فيصعب الكشف عن كل الحقائق. ولكن هذا التقرير يعالج المسألة من منظور العاملة المنزلية الأجنبية في ما خص ظروف العمل والمعيشة كمغتربة اقتلعت جذورها من ديارها وأسرته.

٢.٤. الاتجار

يُنظر عامة إلى الاتجار على أنه استقدام أشخاص لاستغلالهم ودفعهم للعمل في ظروف غير قانونية مثل الدعارة. وليست هذه الممارسة مقبولة في الإمارات العربية المتحدة وتسعى الحكومة جاهدة لإقفال حدودها ومرافئها أمام الاتجار^{١١}. ورغم صعوبة الإطلاع على التقارير والمعلومات بشأن الاتجار، يعتقد أن الاتجار قائم ضمن أشكال محدودة، خاصة وأن دخول الإمارات بموجب تأشيرة زائر سهل ومتيسر حتى في وكالات السفر أو الفنادق.

١٠) تطبق الإمارات العربية المتحدة الشريعة الإسلامية على الجميع سواسية، مهاجرين كانوا أم غير مهاجرين. ولكن أوجه الاختلاف تسجل بين التيارات ومدارس الفكر الإسلامية كما بين مختلف الإمارات، وتنعكس هذه الاختلافات في قوانين الجزاء. في التهم الجزائية السابقة بحق العاملة المنزلية الأجنبية، كانت العقوبة تُفرض في الغالب بحسب مدرسة الفكر الإسلامي ومكان المحاكمة.

١١) تحظر قوانين ولوائح الإمارات العربية المتحدة بشأن الهجرة الوافدة الاتجار بالأفراد على ما ورد في قانون الاتحاد رقم ١٣، ١٩٩٦، المادة ٣٣، التي تلحق عقوبة بالسجن لمدة ثلاث سنوات كحد أدنى و١٥ سنة كحد أقصى وغرامة بقيمة ١٥,٠٠٠ درهم بحق كل من يمارس الاتجار أو يساعد عليه. وتعاقب المادة ٣٤ من القانون عينه على تزوير المستندات وتأشيرات الدخول وجوازات السفر أو أية وسيلة تستخدم في الاتجار.

ورغم غياب أية معلومات رسمية بشأن الاتجار، يمكن تسجيل بعض الملاحظات المبثّية على أحاديث مع الصحفيين والمحامين والشخصيات العامة الذين يقرون بوجود الاتجار. ويشيع الاتجار بالمرأة لأغراض الدعارة تحت غطاء فئات أخرى من الهجرة وخاصة تحت فئة العمل المنزلي.

في بعض الإمارات وخاصة في الإمارات حيث عائدات النفط متدنية مثل عجمان، يُشتبه بارتكاب أعمال غير مشروعة في غياب أية رقابة فدرالية. ونظراً لموقعها الجغرافي على مقربة (١٥ دقيقة في السيارة) من دبي (مركز الإمارات التجاري)، ولرسوم الإيجار المنخفضة وتساها الأنظمة، تعتبر عجمان «جثة» المهاجرين الوافدين غير الشرعيين ووكلائهم. كما أن محاولة إيجاد معلومات موثقة حول هذا الموضوع محفوفة بالخطر.

٥ - وضع العاملة المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة

٥.١. ظروف عامة

تعتبر العزلة الجانب المهيمن على بيئة عمل الخادمة الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة. تعتبر العاملة المنزلية الأجنبية وحيدة جسدياً ونفسياً واجتماعياً وثقافياً وفي مختلف نواحي الوجود البشري. وتختلف نسبة العزلة حيث تعيش بعض العاملات المنزليات الأجنبية في بيئة استغلالية معزولة في حين تتجح أخريات بالتفاعل اجتماعياً وخرق الحواجز المادية والنفسية التي تعترضها.

قانوناً، ما أن تدخل عاملة منزلية أجنبية منزل صاحب العمل حتى تقع كلياً تحت سيطرته بما أنه كضيل تأشيرة الدخول، عادة (مراجعة النقاش حول الكفالة أدناه). وحتى اليوم، لا تعترف قوانين العمل في الإمارات العربية المتحدة بالعامل المنزلي على اعتباره جزءاً من قوى العمل. فيتحمّل صاحب العمل كامل المسؤولية عن العامل المنزلي ويحكم عليه سيطرته الكاملة. وهو/هي مسؤول عن العامل المنزلي إلى حين انتهاء العقد وعندئذ فإما أن يخرج العامل بأمان من البلاد أو يلوذ بالفرار.

في مدة أقصاها الأشهر الأربعة الأولى من العقد، يتمتع صاحب العمل والعاملة في آن بالحق في الاتصال بوكالة الاستخدام للإفادة عن وقوع مشاكل أو للمطالبة في تغيير وضع العاملة المنزلية الأجنبية أو عملها. ولكن معظم وكالات الاستخدام لا تحبّ بهذه الممارسة وغالباً ما تحجب عن العاملة المنزلية الأجنبية معلومات بشأن حقوقها. ويترب عن تشريعات الهجرة الوافدة التي ترعى وضع العامل المنزلي والممارسات الاجتماعية حيال العاملة المنزلية المهاجرة في الإمارات العربية المتحدة، استبعاد صاحب العمل للعاملة إلى حين انتهاء مدة العقد. ولعلّ توظيف العاملة لدى صاحب عمل محبّ أو بغيبض ضرب من ضروب الحظّ.

تفيد التقارير بأنه يحظر على العاملة المنزلية الأجنبية ممارسة أي نشاط خارج أسرة الاستخدام. وعلى غرار سائر العمال الأجانب، تُحرم حقها في التنظيم. وتُمنع معظم العاملات من الحصول على يوم إجازة، فيُتوقّع منهنّ خدمة كلّ أفراد الأسرة منذ ساعات الصباح الأولى وحتى ساعة متأخرة من الليل.

إضافة إلى ذلك، ما أن تجد العاملة المنزلية الأجنبية نفسها في أسرة إماراتية حتى تشكّل جزءاً من بنية الحريم^{١٢}. ويتعيّن ضبط حياتها الجنسية على اعتبارها أصبحت جزءاً من الحريم، بما يتضمن التحكم بجسدها وسلوكها العام. ففي معظم الحالات، يُطلب إليها ارتداء الحجاب أو ثوب طويل على غرار سائر حريم الأسرة أو نساؤها.

(١٢) كما ذكر سابقاً، لا تمثل الأسر الإماراتية كافة لنفس بنية الحريم. وهذا ما يضيف على الموضوع أهمية وديناميكية فيجعل منه تحدياً حتى بالنسبة إلى العاملة المنزلية الأجنبية. تخوض بنى الأسرة تحولاً فتبتعد عن البنية التقليدية للحريم وتنتقل إلى بنية جديدة إنما غير حديثة بالكامل تشكّل خليطاً من بنى مختلفة. بالإمكان وصف هذا الشكل الجديد «بما بعد الحداثة» لأغراض هذا التحليل.

ولكن هذه العزلة تترافق وأسلوب حياة آخر. نظراً لعدد العاملات المنزليات الأجنبية وانتشارهنّ الواضح، غالباً ما يطفى حضورهنّ العددي خلال النهار في الشارع على مواطني البلد. وعليه، يسجل أكبر انتشار في الخارج للعاملات المنزليات الأجنبية حيث يذهبن للتسوق ومراقبة الأطفال في الحدائق ومرافقة أوليائهم لإجراء فحوصات طبيّة مثلاً أو لمواعيد أخرى. ويبدو أن العاملات المنزليات الأجنبية اللواتي لا يُسمح لهن بالخروج أو استعمال الهاتف أو الاتصال بصديق، يلتقين بغيرهنّ من العاملات خلال التبضع أو رمي النفايات. وتساعدن أشكال الاتصال هذه على تكوين هوية إثنية جماعية والترابط مع بعضهن البعض. كما يساعدن احتمال لقاء غيرهنّ من العاملات المنزليات الأجنبية على التخفيف من وطأة ظروف العمل القاسية.

٢.٥. العمل الميداني

خلال العمل الميداني مع ٥١ عاملة منزليّة أجنبيّة في دبي، أفادت ٣٤ عاملة عن حرمانهنّ الإبقاء على أي شكل من أشكال عيشهن السابقة. ولم تقد سوى أربع نساء بحقهنّ في اللباس^{١٣} والطهي وممارسة معتقداتهنّ الدينيّة بحريّة كاملة. ويبدو أنّه ما أن تدخل عاملة منزليّة أجنبيّة أسرة إماراتيّة حتى يقع كيانها كاملاً بما فيه جسدها ومظهرها واختيارها للباس تحت سيطرة الأسرة.

السيطرة

انقضت ثماني سنوات منذ استخدام إحدى الأسر عاملة منزليّة سريلنكيّة لرعاية امرأة متقدمة في السنّ. مُنعت العاملة المنزليّة من مغادرة المنزل، لا بل بدت وكأنها تعيش في ظلّ المواطنة المسنة. وفي أحد الأيام وصلت شابة من أفراد الأسرة معلنة بكلّ فرح عن افتتاح حوض سباحة في الباحة الخلفيّة. أعلمت العاملة المنزليّة بالاستعداد لدخول الحوض لمساعدة المرأة المسنة في تمارينها. اغتبطت العاملة وارتدت سروالاً قصيراً. فصاحت بها صاحبة العمل الشابة قائلة «ألا ترين الفتيان الصغار؟ ألا تخجلين من نفسك؟ اذهبي وارتي ثوبك الطويل. يُمنع على نساءنا الاستحمام في الحوض مرتديات ثوب السباحة.» ورداً على الملاحظة، شعرت العاملة السريلنكيّة بالهانة وعجزت عن الرد. وانتهى بها الأمر أن أطاعت الأوامر.

أفادت معظمهنّ بأنّ كيانهنّ الاجتماعي والجسدي خاضع للسيطرة وأنّ تفاعلهنّ الاجتماعي مع الأصدقاء والجيران محطّ تدقيق. وهذا بدوره يؤدي إلى الشعور بالعزلة.

الوحدة

«أشعر بوحدة قاتلة. أبكي أحياناً. أرغب في العودة إلى ديار. بت هزيلة للغاية. ولعلّ ما يواسيني هو عندما أتحدث إلى خادمت أخريات عندما أصطحب الأطفال من المدرسة.» وقالت عاملة منزليّة أجنبيّة أخرى أجريت معها مقابلة «يُمنع عليّ الخروج حتى لزيارة صديق أو لقاء قريب.»

ووردت المعاملة المهينة، بما فيها التجاوزات الشفهيّة، ضمن الشكاوى.

(١٣) تدمرت إحدى العاملات المنزليات الأجنبية بأنّها مُنعت من التبرّج أو حتى التزيّن بالكحل العربي الذي تضعه الإماراتيات، بمن فهنّ المسنات.

التحقيق

نلقى معاملة الأغراب؛ يُمنع علينا الجلوس على الأثاث. ما همهم إذا كنتِ صاحبة مهنة أم، لا فأنتِ هنا للخدمة. أتحدث إلى فيليبينيات أصادفهنَّ في المنتزه ويقلن الأمر نفسه». «إذا رأييني خطأً أجلس على فراشهم، يُصبَن بالغضب. يعتبرننا أقل شأناً ولا ينظرن إلينا كبشر نتمتع بالحاجات نفسها». «حتى بعد انقضاء ثماني سنوات من الخدمة، لا زلت أشعر بأنني خادمة وغريبة. عندما يتحدثن عنا يتموهن بعبارات مثل غبية، جاهلة أو خادمة. ونحن دوماً أقل شأناً». «أشعر بأنني ألقى معاملة دونية لأنني فقيرة. يُصدرون الأوامر بطريقة جارحة ولا يتعاطفون معنا. نشعر بالضعف في منازلهم لأننا فقراء».

علّقت كلّ العاملات المنزليات الأجنبية الإحدى وخمسين على صعوبة العمل في الإمارات حيث تبلغ الحرارة ١٢٨ درجة على مقياس فهرنهايت وحيث تبلغ نسبة الرطوبة ١٠٠٪.

٣.٥. التكيف مع الإمارات العربية المتحدة

لعلّ التكيف من أصعب تحديات الهجرة. بشكل عام، يعني التكيف إحداث تغيير ذاتي للتأقلم مع نمط العيش والمواقف والعادات واللغات السائدة في ظروف عمل ومعيشة جديدة. تطرّق كلّ العمال الذين أجريت معهم مقابلة إلى مشكلة التكيف اللغوي، مؤكدين على أنّ اللغة من أصعب المشاكل التي تعترض العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة.

تواجه العاملة المنزلية الأجنبية هذه التحديات إلى جانب ضغوطات ناجمة عن المراقبة والعزلة والخضوع دوماً لسلطان شخص آخر. كما تعاني من الألم العاطفي نتيجة الافتراق عن الأحباء بمن فيهم الأطفال والأزواج^{١٤}.

وتعاني العاملة أكثر ما تعاني من انقطاع العلاقة بين الأم والطفل وهي من أقوى العلاقات بين الأفراد التي تقاوم شتى أنواع البعد الجسدي. وغالباً ما ترضخ الأم لهذا الفراق لمصلحة أبنائها ولكثتها تدفع الذنب ثمناً لبعدها. أفادت النساء ممن أجريت معهنّ مقابلة أنّهن يشعرن بالذنب لعجزهنّ عن رؤية أطفالهنّ ينمون، ويقلقن على الرعاية التي يحاطون بها، ويشغلهنّ العجز عن حماية بناتهنّ من التعدي الجنسي المحتمل.

٤.٥. ظروف العمل

حيث أنّ العمل المنزلي خفي من حيث طبيعته في الاقتصاد والمجتمع بشكل عام، لا يُنتقص من قيمته وحسب وإنما يصعب حسابه أو قياسه. يقيم هذا البحث عمل العاملة المنزلية الأجنبية بناءً على رواياتها ووجهات نظرها. طُلب إلى العاملة المنزلية الأجنبية وصف يوم عمل كامل والأشغال العادية وغير العادية التي تتولاها ومقتضيات العمل الجسدية والعاطفية. كما سُئلت العاملة المنزلية الأجنبية عن عبء المهام التي تؤديها وطبيعتها المضجرة ومتطلبات العمل العامة في الإمارات العربية المتحدة مقارنةً بمتطلبات العمل في الديار. والهدف من الأسئلة فهمّ وظيفتها وضمّ ظروف العمل الفعلية إلى تحليل لعملية الهجرة وأثرها على حياتهنّ.

١٤) كشفت دراسة أجرتها جامعة كولومبو في سريلانكا في نيسان/أبريل ٢٠٠٣ بأن ٢٦,٣ من أصل ٥٠٠ عامل منزلي جرت مقابلته اعتبر أنّ تجربة الاستخدام تحمل آثار سلبية على معيشة الأسرة. واعتبر ٢٧,١ منهم أنّه أدّى إلى الطلاق أو الانفصال عن الزوج/ة أو تعرّض الأطفال إلى مشاكل صحية واجتماعية.

بشكل عام، يبدأ يوم العمل عند الساعة السادسة صباحاً وينتهي عند الحادية عشرة ليلاً مع التوقف لاستراحة تدوم ساعتين بعد الظهر. يُطلب إلى العاملة المنزلية الأجنبية تنظيف منزل صاحب العمل من الداخل والخارج والطهي والعناية بالأطفال والمسنين والحيوانات. ولا تتولى جميع العاملات المنزليات المهام مضمناً طوال الوقت، لكنهن يفدن بأنهن على أهبة الاستعداد طوال الوقت لتلبية حاجات كل فرد من أفراد الأسرة. وتعمل هذه النساء حوالي ١٥ ساعة في اليوم ويكسبن بين ٤٠٠ إلى ١,٠٠٠ درهم في الشهر (حوالي ١٠٠ إلى ١٧٥ دولار). يسع العاملات لحسابهن الخاص أن يكسبن قرابة ٢,٠٠٠ دولار في الشهر وأفاد البعض أنه يجني حوالي ٣,٥٠٠ دولار. لم يلاحظ أي اختلاف في ظروف وساعات العمل والنظرة إلى العمل بين العاملات في مختلف طبقات الأسر الإماراتية. فيمكن إيجاد عاملات منزليات أجنبيات مرهقات ومستغلات على مختلف مستويات المجتمع. أما وجه الاختلاف الأبرز فهو على الأرجح حجم المنزل ومظهره والمساحة المخصصة للعاملة المنزلية الأجنبية.

الأجور

تتقاضى معظم العاملات الأجنبيات في أسر إماراتية بين ٥٠٠ و ٧٠٠ درهم، أو ١٣٠ إلى ٢٠٠ دولار أمريكي في الشهر. ويشكل هذا الراتب للعاملة المنزلية الأجنبية أربعة إلى عشرة أضعاف الأجر الذين كانت لتتقاضاه في بلدها الأم لا بل ١٠ ضعف الأجر بالنسبة إلى العاملة الهندية.

ولا بد من الإشارة إلى أن العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة لا يكسبون جميعهم بين ١٥٠ و ٢٠٠ دولار، وأن أقلية منهم فقط تتقاضى أجوراً أعلى تتراوح بين ٢٥٠ و ٣٥٠ دولار. ولا يعمل الذين يتقاضون الأجور الأعلى في الأسر الإماراتية المتوسطة وإنما في الأسر الأجنبية في غالب الأحيان، وخاصة الأمريكية والبريطانية منها.

تختلف أجور العاملة المنزلية الأجنبية باختلاف الخلفية الإثنية ولا تستند إلى ثقافتها أو خبراتها السابقة. فتتقاضى عاملة منزلية أجنبية من الفلبين حصة تعليمية جامعياً نفس ما تتقاضاه فيليبينية حصلت تعليمياً مدرسياً ثانوياً أو متوسطاً ولكنها تتقاضى أكثر بكثير مما تتقاضاه عاملة منزلية أجنبية من الهند، بغض النظر عن مهارات الأخيرة. عندما استقدمت العاملة المنزلية الأجنبية الإندونيسية في بادئ الأمر إلى سوق الإمارات في التسعينات، تقاضت الأجر الأعلى. ويتأثر الأجر بعوامل أخرى على المستويين الكلي والجزئي. فوضع صاحب العمل وكرمه من العوامل الجزئية المترتبة عن صاحب العمل، أما العوامل الكلية فهي الموقع الجغرافي والعلاقة وشروط الاتفاق بين الإمارات العربية المتحدة والبلد المصدر للعاملة المنزلية الأجنبية ووضع المرأة في بلد المنشأ.

الإجازة

لم تذكر أية عاملة منزلية أجنبية جرت مقابلتها أو أية عاملة قوبلت في أسر إماراتية حصولها على يوم إجازة أسبوعي. والخدمة المنزلية هي الوظيفة المأجورة الوحيدة حيث لا يُسمح للعمال بالحصول على يوم إجازة. بالنسبة إلى صاحب العمل، إن منح العاملة المنزلية الأجنبية يوم عطلة بمثابة التساهل في مراقبتها ومنحها فرصة للتمتع بحياة شخصية أو بقاء عاطفي، وهذا محظور في مجتمع محافظ مثل مجتمع الإمارات العربية المتحدة.

ولكن يُسمح لبعض النساء الخروج وزيارة الأصدقاء أو التبضع. ويُسمح للبعض الآخر النوم خارج منزل صاحب العمل صدفةً. ولكن هذه الممارسات المتحررة لا زالت محصورة بإطار مراقبة العاملة المنزلية الأجنبية حيث يستفسر صاحب العمل دوماً عن وجهة خروجها وسببه.

النظرة إلى العمل

يعتبر نصف العمال المنزليين الأجانب تقريباً ممن جرت مقابلتهم أن العمل المنزلي ثقيل العبء. ولكن رغم ثقله، فهو مقبول لاعتباره الخيار الوحيد. ولفت إحدى المجيبات إلى أن «العمل قاسٍ ولكننا أتينا لنعمل فعلينا أن نتحلى بالقوة».

٥.٥. المنافع والمخاطر

بغية وصف دقيق لوظيفة العاملة المنزلية الأجنبية والإجابة على مختلف الأسئلة التي تثيرها الدراسة، تعالج هذه الفقرة حسنات ظروف العمل وسيئاتها.

في حين تتضمن روايات العاملات المنزليات الأجنبية تقييمات للمنافع المستقاة خلال ممارسة العمل، فهي تورد كذلك أوجه الاستغلال التي تعرّضن لها على يد أصحاب العمل، مثل التجاوزات الشفهية والجسدية والجنسية. ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ أطفال أصحاب العمل وأقاربهم وعمال منزليين آخرين وخاصةً سائقي السيارات من الرجال، مسؤولين بدورهم عمّا يلحق العاملة من تجاوزات.

نظراً لطبيعة هذا الموضوع الحساسة، لم يكن من السهل مدانة العاملة المنزلية الأجنبية أو حتّىها على التعليق. وكان من الأسهل على العاملة أن تتحدث عن تجاربها السابقة أكثر منه تجاربها الحالية مع أنّ هذا التقرير يورد النوعين معاً.

المنافع

- ❖ في ما يلي لائحة بخمس منافع استفادت منها العاملات المنزليات اللواتي جرت مقابلتهن.
- ❖ بما أنّ الكرم من خصال المجتمع الإماراتي، غالباً ما يُغدق أصحاب العمل على عمالهم بالبقشيش خلال الأعياد والاحتفالات الاجتماعية. يشترون لهم المجوهرات ويعطونهم المال في نهاية عقد الاستخدام لشراء الهدايا والأجهزة الإلكترونية لأسرهم في الديار. كما يتولون نفقات شحن مشتريات العمال المنزليين وأمتعتهم الإضافية.
- ❖ يوفّر العمل المنزلي في الإمارات فرصة السفر واكتشاف العالم حيث أنّ العديد من مواطني الإمارات يسافرون كلّ صيف. أوردت أكثر من عاملة منزلية أجنبية السفر من بين المنافع.
- ❖ حصل العمال المنزليون في الإمارات مؤخراً على منفعة جديدة أدخلت مع دفع العمال الإندونيسيين وهي إمكانية الحجّ إلى مكة المكرمة. وتُشكل هذه الفرصة بالنسبة إلى عامل مسلم حليماً يتحقق. سُرّت إحدى النساء الإندونيسيات بالحديث عن هذه الفرصة. فهي أتمت الحجّ برفقة مجموعة من العاملات في دبي وتكفل صاحب العمل بكامل نفقات الرحلة وتمكنت من السفر من دون رفيق.
- ❖ باستطاعة بعض النساء ادخار ما يكفي من مال أجورهنّ لشراء أرض أو بيت عند العودة إلى الديار. اشترت عاملة هندية منزلاً واستأجرت حقل أرز لعشر سنوات بمثابة استثمار.
- ❖ لعلّ كسب أجر يعادل ثلاث إلى أربع مرّات ما كانت العاملة لتجنيه في بلدها الأمّ والحصول على مسكن مجاني وطعام ومنافع إضافية، من العوامل التي تجعل الهجرة نقطة استقطاب للكثير من العمال وخاصةً النساء اللواتي يعانين الفقر المدقع في ديارهنّ. عندما تعود عاملة إلى ديارها ذاكرةً المنافع الإضافية التي حظيت بها، تحت على الهجرة الآلاف من النساء اللواتي يبحثن عن سبيل لتحسين ظروفهنّ المعيشية.

ولكنّ الهجرة سيف ذو حدين حيث تتعرّض بعض العاملات المنزليات المهاجرات إلى الإمارات العربية المتحدة للذلّ والتجاوزات الشفهية والجسدية والجنسية. تسرد الفقرة التالية تجارب عاملات منزليات أجنبيات جرت مقابلتهن لأغراض هذه الدراسة.

الأضرار

عندما تطأ عاملة منزلية عتبة الأسرة، ورغم اعتبارها جزءاً من «الحريم»، لا يُنظر إليها على أنّها فرد نسائي عادي من الأسرة بل فرد أقلّ شأنًا اجتماعياً. فيقضي دورها بإعفاء ربّة المنزل من الجانب القدر للعمل المنزلي وبالتالي منحها منزلةً أكبر ووقتاً أطول للمشاركة في الحياة الاجتماعية وفي سائر أشكال العمل. والواقع أنّها تساعد الأسرة كاملةً على كسب منزلة أرقى بحيث ينعم أفرادها بنمط عيش من الرفاه والراحة.

ويمكن القول إن الأسرة تستقدم العاملة المنزلية كسلعة استهلاكية جديدة لا ككائن بشري، الأمر الذي يؤدي إلى مضاعفات وتوتر ومنازعات واحتمال وقوع عنف منزلي داخل الأسرة. فمنزلة العاملة المتردية في الأسرة تجعلها عرضة للعنف. كما أن الأحكام المسبقة الشائعة في مجتمع الإمارات العربية المتحدة تجعل من هذه النساء هدفاً سهلاً وكبش محرقة لبعض أوجه الخلل الناشئة في الأسرة الإماراتية. ولا يمكن قياس العنف والضرر الذي يلحق بهن بمقياس ما يرتكبه فرد من أفراد الأسرة من عنف في وقت معين. بل إن العنف أشبه بمجموعة متراكمة من الأعمال التي يحددها تاريخ المجتمع الإماراتي ونظراته للعمل المنزلي، كما ينجم عن تفاعل الأسرة المستمر مع التغيرات الجديدة والجارية التي تطرأ على المجتمع الإماراتي.

عندما روت العاملات المنزليات الأجنبية قصصهن، تذرمن من التجاوزات الشفهية أكثر منه التجاوزات الجنسية والجسدية. وذكر ملحقو العمل ووكالات الاستخدام وضباط الهجرة ميل صاحب العمل الإماراتي إلى ارتكاب التجاوزات الشفهية بحق العاملة المنزلية الأجنبية. كما أفاد نصف العاملات المنزليات الأجنيات اللواتي جرت مقابلتهن عن تعرضهن للتجاوزات الشفهية والجسدية أو غيرها.

ولا بد من الإشارة إلى أن حالات الفرار تتزايد باستمرار في الإمارات العربية المتحدة وتتخذ شكل حركات منظمة يتعاون فيها العمال. كما تفيد تقارير الشرطة أن بعض العمال المنزليين يدخلون الإمارات بواسطة تأشيرات للخدمة المنزلية ثم يلذون بالفرار بحثاً عن نوع آخر من العمل. وتحاول السلطات تقفي أثر المتورطين وملاحقتهم.

تتعرض العاملة المنزلية الهاربة لمشاكل إضافية عندما تستعد لمغادرة البلاد بعد سنتين من دون المستندات الضرورية. يتعين عليها عندئذ أن ترحل عن طريق مكتب الهجرة والتجنيس أو أن تحاول، بمساعدة الشرطة، الحصول على جواز سفرها من صاحب العمل السابق. إذا خلا سجلها من أي جرم، سُمح لها بالمغادرة وتعيّن عليها قضاء سنة على الأقل خارج الإمارات.

الانتهاكات الشفهية والنفسية في الأسرة

تضمنت التجاوزات الشفهية إفادات بالصريخ والصياح واستعمال لغة التحقير والشتيمة. وأتت قصص عاملات الخدمة المنزلية الأجنيات على الشكل التالي:

الانتهاكات الشفهية

«ينعتونني بالهنديّة الجاهلة».

«يصيحون بي ويصرخون، يشتمونني ويُسّخرونني بأني قمامة».

لا ترتبط معظم أشكال التجاوزات هذه بالتفاعل بين العاملة المنزلية الأجنبية وصاحب العمل في فترة معيّنة وضمن ظروف محددة وحسب، وإنما ترتبط كذلك بالتوتر الدائم في الأسرة. كما تمتد جذور التجاوزات إلى إرث الاستعباد (كان الاستعباد ممارسة شائعة حتى الستينيات) وإخضاع العمال المنزليين الجدد لأشكال التفاعل القديمة بين العبد وصاحبه.

شكّلت كلّ قضية استغلال شفهي/نفسية قصّة بذاتها ولكن بدت كلّ حالة مرتبطة بالتركيبة البنيوية والتفاعل بين أفراد الأسرة. عندما تلج العاملة المنزلية الأجنبية أسرة مماثلة، تخفف أحياناً من التوتر ولكنها تتورط للغاية في غالب الأحيان.

الانتهاكات الجسدية والعاطفية في أسرة صاحب العمل الحالي

شكّلت التجاوزات الجسدية ثاني أشكال الاستغلال الأكثر انتشاراً. وكان العمال المنزليون الذين أفادوا عن تعرضهم لتجاوزات جسدية مقيمين في أسر لا يعي أصحاب العمل فيها سلوكهم حيال مدبري المنزل. ويمكن للتجاوزات الجسدية بحسب حدّتها

ووتيرتها أن تعرّض الحياة للخطر.

الانتهاكات الجنسية

تتضمّن التجاوزات الجنسية طائفة أكبر من عناصر التحليل مقارنةً بالتجاوزات الجسدية. ولا تقتصر التجاوزات على فئة الاستغلال والتحقير البشري وإنما تذهب إلى أبعد منه لتشمل العلاقات بين الجنسين واستخدام جسد المرأة على أنه غرض. أشار المؤرخون من أنصار المرأة باقتضاب إلى صور الرجال المزدوجة عن النساء. تعرض هذه الازدواجية تصوّر المرأة كشخصية جليلة رفيعة المقام، وكغرض جنسي حقير في آن. ومنحت هذه الازدواجية الرجال على مرّ التاريخ متنفساً جنسياً تمثله المرأة التي ما كانت تشكل تهديداً اجتماعياً أو سياسياً.

ومن المثير للاهتمام أنّ معظم شكاوى العاملة المنزلية الأجنبية بشأن التجاوزات الجنسية صدرت بحقّ رجال أكبر سناً إما في المملكة العربية السعودية أو في الإمارات. يبدو أنّ معظم دول الخليج العربي تعاني من هذه الظاهرة الاجتماعية حيث يقوم رجال أكبر سناً بارتكاب التجاوزات الجنسية، وهي على ما يبدو إحدى نتائج الطفرة النفطية والتراكم المفاجئ للثروات في هذه الدول.

من بين النساء الإحدى والخمسين اللواتي جرى استجوابهنّ، أفادت ثلاث نساء عن تعرّضهنّ لتجاوزات جنسية وثلاث أخريات عن تحرّش جنسي. قالت إحدى النساء إنّها شهدت على اغتصاب خادمة أخرى. وقالت امرأة أخرى أنها كانت على علم بعلاقة العاملة المنزلية الجنسية بصاحب العمل. ولا بدّ من الإشارة إلى أنّه من الصعب التقدم بأرقام دقيقة^{١٤} لدى التعاطي بشؤون التجاوزات الجنسية والمواضيع ذات الصلة، نظراً لحساسية مثل هذه المواضيع^{١٥} وعدم استعداد من يشملهنّ الاستجواب للإفصاح عن مثل هذه المعلومات.

٦.٥. وكالات الاستخدام

أفاد العديد من النساء ممن جرت مقابلتهن عن التعرّض لمعاملة سيئة على يد الوكالات الإماراتية بما فيه التجاوزات الشفهيّة والجسديّة والاعتقال. ومع أنّ وكالات الاستخدام تحمل ترخيصاً من الحكومة المحلية إلا أنّها لا تخضع لمراقبة عن كثب. فتحاول معظم الوكالات إرضاء صاحب العمل أكثر منه الحرص على رفاه العامل.

وحتى عندما تشهد الوكالة على ويلات العاملة، جلّ ما تقوم به إذا لم تكن قد انقضت ضمانات الأربعة أشهر هو إيجاد كفيل آخر أو إعادة العاملة إلى ديارها. عادةً ما تطبق هذه الضمانة فقط في حال وقوع مشاكل كبرى مثل المرض المعدي و/أو الحمل. وعليه، لا تتكبد مدبرة المنزل مشقة التقدم بشكاوى لدى وكالات الاستخدام.

تعمل وكالات عديدة من مختلف أصقاع الإمارات من دون رخصة ويذيع صيت ما تقترفه من غش وسوء تصرف. بحسب ممثل إحدى الوكالات «إذا كانت وكالة الاستخدام غير شرعية، فهي لا تمنع اقتراف شتى أنواع الممارسات غير القانونية مثلاً تتقاضى المال ويلوذ الوكيل بالفرار أو يعد بفترة ضمانه ولا يفي بها ويُسيء معاملة العامل المنزلي الخ. لا يجرؤ وكيل شرعي على اقتراف مثل هذه الأفعال بما أنّ العواقب وخيمة وقد تكلفه فقدان الترخيص. أمّا ما تخسره الوكالات غير الشرعية فأقل بكثير ويقتصر على طاولة وكرسي وهي تُعرف «بالوكلاء الجوالين» لأنهم ينتقلون من مكان إلى آخر بحسب حجم المتاعب التي يتورطون فيها».

(١٤) تعتبر الحمريّة من الاحياء السكّنية المشيّدة حديثاً في دبي. تستضيف النخبة المثقفة الناشئة التي يعتبر أعضاؤها بأنهم يتمتعون بوعي اجتماعي أفضل وبقدرة أكبر على التعامل مع القضايا البشرية التي تشكل تحدياً، مثل وضع العاملة المنزلية الأجنبية.

(١٥) يعتبر نيلماكا فرناندو، رئيس الحركة الدولية لمكافحة كافة أشكال التمييز والعنصرية في سريلانكا، أنّه يصعب على المرأة السريلانكية أن تتحدث صراحةً عن الاستغلال الجنسي خشية أن يُحملها زوجها وأسرته والمجتمع الأوسع مسؤولية مثل هذا الاعتداء (٢٠٠٢).

٦. الإطار البنوي والتشريعي لوجود العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة

٦.١. مفهوم العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة

رسمياً، تنضوي العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة في خانة العمال المتعاقدين. والواقع أنها لا تبرم عقوداً ملزمة قانوناً تلحظ حمايتها وحقوقها ومسؤوليتها وشروط عملها ومكاسبها وساعات العمل والعلاقة بصاحب العمل أو نواحٍ أخرى. وتقتصر منزلتها على «العامل الزائر» الذي يحق له الحصول على إجازة عمل صالحة لسنتين. وكون هذه الإجازة لا تُمنح للعاملة شخصياً يُظهر منزلتها الفعلية في ظلّ قوانين الهجرة والممارسات الشائعة اليوم.

لم يكن بجوزة أي من العاملات المنزليات اللواتي جرت مقابلتهن عقداً. ومع أنّ وكالة الاستخدام مفوضة تزويد العمال بعقود عمل، إلا أن معظم وكالات الاستخدام لا تقدم على ذلك وتكتفي في تفاعلها بإرضاء أصحاب العمل.

إضافةً إلى ذلك، يتعين على صاحب العمل والعامل بعد انقضاء الكفالة الممتدة على أربعة أشهر أن يعالجا مختلف النزاعات التي تنشأ بينهما بأنفسهما، أو بواسطة الشرطة إذا وقعت أحداثاً مأساوية^{١٦}.

أوجدت الإمارات العربية المتحدة فئة العمال المتعاقدين لتنظيم وجود الأعداد الكبيرة من العمال الأجانب. يمنح هذا النوع من التنظيم العمال إذناً قانونياً بالعمل مدّة سنتين على كفالة صاحب العمل. وعند انقضاء العقد الذي يدوم سنتين، يُسمح بتجديد إجازة العمل وتأشيرة الإقامة إذا تقدّم صاحب العمل بالمستندات الرسمية لذلك. لتجديد تأشيرة عامل منزلي، يحتاج صاحب العمل المواطن إلى: جواز سفر صالح للعامل و«بطاقة صالحة لكفالة الخادمة». ويُطلب إلى صاحب عمل أجنبي أن يُسدد إلى الحكومة ما يوازي راتب العامل المنزلي لسنة أو ٤,٨٠٠ درهم (١,٣٠٠ دولار).

والواقع أنّ معظم العاملات المنزليات الأجنبيات يوقعن على عقود صادرة عن سفارة بلادهن. وفي مطلق الأحوال، لا تعتبر هذه العقود ملزمة بالنسبة إلى صاحب العمل أو إلى أي مسؤول آخر في الإمارات العربية المتحدة.

عقد ملزم في الأفق

يعمل مسؤولو الإمارات العربية المتحدة على إعداد عقد ملزم داخلياً. يرمي هذا العقد بحسب مسؤول رسمي في مكتب دبي لليد العاملة الوافدة إلى حماية صاحب العمل والعامل في آن ومراقبة الممارسات السيئة على المستويات كافة وخاصةً على مستوى وكالات الاستخدام (Salem Said, 2001). سوف ينصّ العقد على مختلف الشروط التي يعمل العامل المنزلي بموجبها بما فيها الأجر والمنافع الخ. ولعلّ هذا العقد قد يكون مشابهاً للعقد الصادر عن الدول المصدرة باستثناء أيام الإجازة. يجب أن ينصّ العقد على تقاضي العامل أجراً أدنى بقيمة ٤٠٠ إلى ٥٠٠ درهم أو ١١٠ إلى ١٨٠ دولار أمريكي إلى جانب شروط أخرى تلزم صاحب العمل والعامل.

الإطار القانوني

كما ذكر سابقاً، أخطر الجوانب القانونية والظرفية لتواجد العاملة المنزلية الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة مرتبط بإقصائها عن نطاق قوانين العمل ولوائح العمل. فتعتبر كافة العاملات المنزليات الأجنبيات إلى جانب البستانيين والعمال المنزليين الذكور، من مجموع العمال غير الماهرين المنتمين إلى فئة الخدم أو العمال المنزليين، وهي الفئة الوحيدة المستبعدة عن تطبيق لوائح العمل (قوانين العمل في الإمارات العربية المتحدة: الجريدة الرسمية ١٩٧٣). ومن التبعات المباشرة المترتبة عن مثل هذه اللوائح حرمان العامل حقوقاً مثل ساعات العمل المحدودة والإجازات الأسبوعية أو السنوية وتعويض نهاية الخدمة.

(١٦) إذا وقع نزاع بين عاملة منزلية أجنبية وصاحب العمل وأبلغت العاملة الشرطة، يُعرف عن الشرطة حرصها على حقوق العاملة أو على الأقل أخذها في عين الاعتبار، بحسب جميع ملحقى العمل في الإمارات العربية المتحدة من الفلبين وسريلانكا والهند وإندونيسيا.

وقانون الهجرة هو التنظيم الوحيد الذي يغطي التعاملات المنزليات الأجنبية، لكنه ينظر إليهن من زاوية السيطرة التي تمارسها الدولة أو الأمن أكثر منه حقوق العمال أو حقوق الإنسان. والواقع أن كتيب لوائح الهجرة يتضمن أربعة بيانات فقط متصلة بالعاملة المنزلية الأجنبية. وأبرزها بيان يؤكد على تعديل العام ١٩٩٦ الذي يحرم العمال المنزليين صراحةً ونهائياً الحق «في لمّ شمل الأسرة» (المادة ٥ من قرار مجلس الوزراء الاتحادي للعام ١٩٩٥ بشأن لمّ شمل أسرة العامل المهاجر - قانون الهجرة في الإمارات العربية المتحدة: الجريدة الرسمية للعام ١٩٧٣) وبيان آخر يركّز على تعديل ينصّ على ظروف إقدام غير المواطنين على استخدام عمال منزليين^{١٧}. يتعيّن على غير المواطن أن يجني أجراً بقيمة ٦,٠٠٠ درهم أو ما يعادل ٢,٠٠٠ دولار تقريباً على الأقل وأن يُسدد أجر سنة واحدة على الأقل أو ٤,٠٠٠ درهم، بما يعادل ١,٢٠٠ دولار، إلى الحكومة الإماراتية (المادة ٢٢، البند ٤ من نظام شروط تأشيرة الدخول - قانون الهجرة في الإمارات العربية المتحدة: الجريدة الرسمية، ١٩٧٣).

نظام الكفالة

يشكل نظام الكفالة في دول النفط أكثر الأنظمة المؤثرة بالعمال المهاجرين فرادة. ففي الإمارات العربية المتحدة كما في سائر ممالك النفط، ينصّ القانون على التزام كلّ عامل أجنبي بكفيل يحمل جنسية تلك الدولة (Beauge et Buttner, 1991).

أرسى مهندسو الدولة نظام الكفالة في بادئ الأمر لضمان مراقبة العمالة الأجنبية. وبات هذا النظام فرصة يقتنصها الوطنيون ليكسبوا المال السهل من العمال الأجانب والكفالة. وهذا النظام بمثابة محرّك لسياسات الهجرة في الخليج. وللأسف قد ولّد ظرفاً يتغذى منه الاختلاف ويُبنى عليه البؤس. اعتنق نظام الكفالة نظام الهجرة فقولب واختلق سياسات خاصة بالإمارات العربية المتحدة مبنية على مقابلة بين «الدخلاء/الأغراب»، «العمال/صانعي السياسات» و«المواطنين/الأجانب». باستثناء الافتتان بجني الربح السريع، يبدو أنّ أحداً لا يحبّذ النظام. فيتذمر المهاجرون الأجانب من مواقف المواطنين العنصرية بينما يندب المواطنون دورهم الهامشي في بلدهم.

يفرض المسؤولون في الإمارات تدابير أكثر صرامة لتنظيم سلوك الكفيل ومراقبته وخاصة الكفيل الذي يتاجر بتأشيرة الدخول ويستقدم العامل المنزلي المهاجر ليعمل لدى كفيل آخر. اعتمد في العام ١٩٩٦ قانون الاتحاد رقم ١٣ الذي ينظّم دخول الأجانب وخرجهم. أمّا العقوبات المفروضة عن استخدام عامل يقع تحت كفالة شخص آخر أو العكس، فهي السجن لمدة ثلاثة أشهر وغرامة بقيمة ١٠,٠٠٠ درهم. في هذه الحال، تُفرض عقوبات على كلا الكفيلين، ولا يُستبعد العامل من العقوبة. ولكن يُصادف على الدوام عمال منزليون، ذكوراً وإناثاً، يتنقلون من منزل إلى آخر ويعملون بدوام جزئي أو على أساس الساعة. وغالباً ما يخضع هؤلاء العمال المنزليون العاملون لحاسبهم الخاص لكفالة مواطن أو غير مواطن لا يكون صاحب العمل المباشر، يفرض عليهم رسماً مقابل استمرار خدمات الكفالة.

عملاً بنظام الكفالة، تقع التعاملات المنزليات الأجنبية تحت رحمة الكفيل. قانوناً، ما أن تدخل عاملة منزلية أجنبية منزل صاحب العمل حتّى تجد نفسها كلياً في قبضته بما أنّ صاحب العمل هو كفيل تأشيرة الدخول عادة. ويتحمّل صاحب العمل كامل المسؤولية عن العامل المنزلي، فيحتجز جواز سفر العاملة المنزلية الأجنبية وكافة أوراقها الرسمية حتّى يوم رحيلها. وتؤوّل القوانين التي ترعى وضع العمال المنزليين والممارسات بحق التعاملات المنزليات الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة إلى ربط العامل بصاحب العمل حتّى انتهاء مدّة العقد.

(١٧) بعد ازدياد عدد التعاملات المنزليات الأجنبية في الإمارات العربية المتحدة وتنامي النقد حيال ارتفاع عدد الأطفال الأجانب المولودين في الإمارات العربية المتحدة، قرر المسؤولون الحدّ من إقدام الأجانب على استيراد العمالة الأجنبية وخاصة العمال المنزليين. فضلاً عن ذلك، تُفرض حدود على استقدام العمال المنزليين للجميع بحسب حجم الأسرة وحاجاتها الخاصة مثل المرض أو وجود مسن أو مولود جديد. يحقّ مثلاً لأسرة تضمّ أمّاً وأباً وولدين بعاملين منزليين ومربية وسائق وطاه وبستاني.

٢.٦. الاتفاقيات المصادق عليها والاتفاقات الثنائية بشأن العمال المهاجرين

لم توقع الإمارات العربية المتحدة على ما أكد المحامون والمسؤولون على أي اتفاق ثنائي بشأن العمال المنزليين. ومع أن الإمارات العربية المتحدة صادقت على الاتفاقية رقم ١٠٠ لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية بين الرجال والنساء، يظهر التمييز بحق العاملات المنزليات الأجنبية جلياً في سداد الأجور حيث يتقاضى مدبر المنزل على الدوام أكثر مما تتقاضاه مدبرة المنزل. ويتقاضى مدبرو المنزل الذكور الذين جرت مقابلتهم الأجر نفسه تقريباً مع فارق يتراوح بين ١٠٠ و ٢٠٠ درهم، بينما يتقاضى الطهارة الذكور ٤٠٠ إلى ٩٠٠ درهم إضافي. كما يتقاضى السائق أجراً يفوق ما تتقاضاه السائقة رغم أنها تتولى مهام تدبير المنزل إلى جانب القيادة، بينما يقتصر عمل السائق على القيادة بساعات عمل أقل.

صادقت الإمارات العربية المتحدة على الاتفاقيات التالية: اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١)؛ اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). (وزارة العمل ٢٠٠١).

٣.٦. التطبيق والإنفاذ

بحسب رئيس قسم الهجرة والعقوبات في دائرة الهجرة في دبي، تطبق اللوائح على «البركة» (صلاح بن سلوم، ١٠ أيار/مايو ٢٠٠١). بحسب هذه المقابلة، يبدو أن القوانين لا تطبق بموجب نظام واضح وإنما تُبنى على الخبرة وعلى قرارات فردية. وتبدو الخصوصية جليّة في بلد لا زال فتياً وقد استقدم معظم القواعد واللوائح. تولى المحامون الوطنيون وضباط تطبيق القانون أدوارهم مؤخراً في النظام وقد يحتاجون إلى جيل جديد أو ما شابه لاكتساب تجربة فعلية.

٧. المبادرات الخاصة لحماية العاملة المنزلية وإنفاذ حقها

تعتبر حقوق العمال شأنًا سياسياً حساساً يمكن أن يؤثر على الأمن خاصة وأن معظم العمال من الأجانب. وعليه، لا تعمل أية منظمة على نصرة حقوق الإنسان الخاصة بالعمال. ولا تتوفر أية ممارسات تنظيمية أو مبادرات خاصة بما فيه على مستوى المنظمات غير الحكومية أو المجموعات الناشطة. وحتى المنظمات الدينية لا تُعنى بشؤون العمل كما في سائر دور العالم.

يبدو أن النقابات العمالية محظورة في الإمارات العربية المتحدة لأي نوع من العمال، محترفين كانوا أم عمالاً. وتراقب الحكومة عن كثب، من خلال مختلف نشاطاتها المتصلة بالتنظيم الاجتماعي، العمال الوطنيين والأجانب. والتنظيم الوحيد المسموح به إنما يتعلق بالشؤون الثقافية والاجتماعية. حالياً، تقتصر قدرة توفير الدعم الأكبر للعمال المنزليين المهاجرين على السفارات والقنصليات.

١.٧. خدمات المساعدة والدعم

تتولى السفارات وخاصة مكاتب العمل في بعض الأحيان أدوار المنظمات غير الحكومية. وأكدت ملحقة العمل في سفارة الفلبين على هذه الخاصية في معرض الحديث عن البرامج والدعم الذي يوفره المكتب للعاملات المنزليات الفلبينيات وغيرهن من العمال غير الماهرين.

تعتبر سفارة الفلبين في الإمارات العربية المتحدة الأكثر نشاطاً من حيث دعم العمال المنزليين من أبناء جاليتها، برأي وكالات الاستخدام وضباط الهجرة والعمال المنزليين أنفسهم. وحالياً، توفر السفارة أفضل البرامج لتعليم العاملات المنزليات ومساعدتهن على الخروج من فئة العمال غير الماهرين، فضلاً عن مراكز محلية. وتقدم البرامج الحديثة حصصاً في مجال الطهي والخياطة واستعمال الحاسوب والتصوير مجاناً. كما أثبت استخدام ممثل ناطق باللغة العربية جدواه في معالجة بعض الحالات الشائكة.

أفادت عدة نساء جرى استجوابهن بأن الخدمات المتوفرة ساعدتهن على تحسين مهارات العمل ومدتهن بالمساعدة العاطفية، وقد أيدتهن بذلك ملحقة العمل الفلبينية. فمن خلال التدريب على استعمال الحاسوب والطهي والحيافة، شعرت المرأة أن التحسن لن يقتصر على وظيفتها الحالية بل سينعكس على عملها المستقبلي أيضاً.

بحسب ملحقة العمل في السفارة الفلبينية، نجحت السفارة من خلال مثل هذه البرامج في تخفيض نسبة مديرات المنزل في الإمارات من ٣٥٪ إلى ١٥٪ (Arriola, 2001). وارتقت غالبيةهن إلى وظائف أعلى رتبة. يلقي هذا البرنامج النجاح الأكبر بين العمال المنزليين العاملين في الأسر غير العربية حيث تمنع الأسر العربية العمال المنزليين في غالب الأحيان من الخروج أيام الجمعة.

لسوء الحظ، تفتقر مكاتب العمل في سائر السفارات إلى التنظيم فلا تلاحظ أية برامج مخصصة لتطوير المهارات المنزلية.

نظراً لعدد الكبير من الرجال النظاميين العاملين في الإمارات العربية المتحدة وانخفاض عدد العاملات المنزليات، لا تعطي السفارة الهندية مسألة العاملة المنزلية أولوية.

تتبع السفارة السريلانكية النهج عينه منذ قرابة ١٥ سنة. فهي تتابع القضايا الحساسة وتعمل على تسوية الوضع القانوني ومعالجة المشاكل وتعيين المحامين عند الاقتضاء. ولكن عملها أشبه بمتابعة روتينية تفتقر في غالب الأحيان للمهارات الحديثة والاحتراف والتدريب. ويبدو أنها تفتقر للموارد اللازمة والتدريب من أجل المضي قدماً على ما أظهرته السفارة الفلبينية.

وتستضيف السفارة الإندونيسية العمال المنزليين الواقعين في المشاكل وتوفر التدريب على المهارات الأساسية. ويحظى البعض بوظائف مؤقتة إلى حين تصفية قضاياهم لدى دائرة الهجرة أو مع الشرطة أو الكفيل. ويتمتع ملحق الشؤون العمالية بمعرفة وافية بالعمال المنزليين ويوفر لهم الكثير من الدعم. ونظراً لسنوات الخبرة الطويلة التي اكتسبها في الإمارات العربية المتحدة، تمكن من مساعدة ملحق العمل الذين يصلون عادةً من إندونيسيا من دون الإلمام بالثقافة المحلية. وفي خلال زيارة الباحث الأولى إلى السفارة الإندونيسية، بلغ عدد العمال المنزليين المقيمين في السفارة ٧٠ عاملاً وكانوا منشغلين على المكتب الرئيسي في استلام الأوراق وتدبير المواعيد.

مع أن المحققين العماليين الإندونيسيين ناشطين للغاية في دعم العمال المنزليين، إلا أنهم عاجزين عن معالجة مشاكلهم اليومية. وتقدمت السفارة بشكاوى عديدة حول الفساد البيروقراطي في إندونيسيا. فيزعم أنه يتعين على العمال المنزليين أن يسدوا كفالة للحكومة قبل مغادرة البلاد على أن تستعمل هذه الوديعة في حال الطوارئ، إلا أن المسؤولين الإندونيسيين نادراً ما يحررون مثل هذه الأموال.

يبدو أن المسؤولين في السفارة الإندونيسية يفتقرون إلى الموارد الضرورية لإعداد برامج مماثلة للبرامج التي تقدمها سفارة الفلبين. ويشكل معظم العمال المهاجرين الإندونيسيين في الإمارات العربية المتحدة عمالاً منزليين غير ماهرين عاجزين عن القراءة أو عن متابعة التدريب.

ور تتوفر السفارة الإثيوبية في دولة الإمارات العربية المتحدة ولا يعمل أي مسؤول على مساعدة العمال المنزليين الإثيوبيين الذين يواجهون المشاكل، مما يؤثر سلباً على معاملة الإثيوبيين في الإمارات العربية المتحدة.

٨. الإطار المؤسسي

٨.١. هيئات مختصة في تعزيز السياسات والتشريعات وإنفاذها والإشراف عليها

تشكل وزارتا العمل والداخلية المؤسستين الوحيدتين في الإمارات العربية المتحدة القادرتين على تعزيز السياسات والتشريعات وإنفاذها والإشراف عليها. ولكن العمال المنزليين ليسوا تابعين لوزارة العمل بما أنهم يتبعون لوزارة الداخلية بصفتهم عمالاً غير ماهرين. وتعتبر كافة القوانين واللوائح المتصلة بالعمال المنزليين تدابير معنية بالأمن الداخلي. مؤخراً، عندما انعقد مجلس النواب لتعديل قوانين العمل، عقد جلسة مغلقة ولم يُسمح بدخول وسائل الإعلام أو الزوار.

ويبدو من المستبعد أن تعزز هذه المؤسسات أية قوانين ولوائح تصب في مصلحة العمال المنزليين، إذ يبدو أن البنية السكانية وتبعاتها على سوق العمل تحتل الأولوية بالنسبة لها. ولكن يبدو أن المسؤولين في سفارة الفلبين يعلمون على عقد نموذجي مع مكتب الهجرة يكون ملزماً بالنسبة لصاحب العمل والعمال في آن. وستسهم بعض نواحي هذا الاتفاق في تحسين ظروف العامل.

٨.٢. جهود التنسيق الوطنية والدولية

إن جهود التنسيق الوطنية والدولية الوحيدة المتاحة في الإمارات العربية المتحدة هي تلك المتوفرة من خلال القنوات الرسمية مثل منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. ينشط مسؤولو الإمارات في تلبية دعوات الحضور وإبداء الرأي. ولكن بشكل عام يتصف الموقف من شؤون العمل بـ «الصمت». ولكن عند التعرض لضغوط دولية، يحرص المسؤولون على ألا يتهموا بخرق الاتفاقات الدولية. فهم مدركون تمام الإدراك لصورة الإمارات الدولية ويبدون مستعدين للرضوخ إلى الضغوط الدولية إذا رأوا أنها تؤثر على منزلة الإمارات في العالم.

٨.٣. المساعدة والخدمات

بحسب ملحقة العمل الفلبينية، أعربت بعض السفارات عن رضاها حيال خدمات حكومة الإمارات العربية المتحدة وأكدت على أن هذه الخدمات تحسنت. ولقد سجلت محاولات جديّة لمساعدة العمال المنزليين على معالجة مشاكلهم (Arriola, 2001). وعلى ما يبدو، يحاول مكتب الهجرة تحسين عمله ويكتسب خبرة في معالجة القضايا. مؤخراً، استقدم موظفين إضافيين لتسريع المعاملات والحد من وقت انتظار العمال المنزليين المهاجرين وتسريع استخدامهم. يركّز المكتب على أهمية التعاون الوثيق مع سفارات دول المنشأ لمعالجة المشاكل (Arriola, 2001).

تؤدي خبرة المسؤولين في دول المنشأ ومشاركتهم ومتابعتهم، دوراً أساسياً في تحسين الممارسات في دول المقصد. لدى مقارنة الفلبينيين مع غيرهم من المهاجرين، يتضح أنهم يوحون بانطباع أفضل. لكن مشاركة دول المنشأ لا تكفي وحدها بل يتعين على الجهة المتلقية أن تحسن ممارساتها. في حال الإمارات العربية المتحدة، تُختصر الحالة بالحاجة إلى التغيير. ويتوافق جميع من شملهم التقرير على ضرورة تغيير الوضع التعاقدى والقانوني للعمال المنزليين المهاجرين.

٩. الخلاصة والتوصيات

في الختام، لا بدّ من التركيز على دور الجهات المختلفة من حكومة ووكالات استخدام وسفارات وأصحاب عمل وعمال ومنظمات غير حكومية ومنظمة العمل الدولية. فتعتبر مساهمة الأطراف كافة ضرورية حيث أننا نعيش في عالم فائق التفاعل تتغذى فيه مختلف الأبعاد من بعضها البعض.

ولكن أبرز التوصيات في ما خصّ العمال المنزليين في الإمارات العربية المتحدة تقضي بنقلهم من فئة العمال غير الماهرين إلى

فئة العمال الماهرين. فقد يؤدي هذا التغيير إلى إدراج العمال المنزليين ضمن مظلة قوانين العمل. وما لم يحدث هذا التغيير، سيستمر العمال المنزليون في العيش تحت رحمة صاحب العمل والكفيل.

التوصيات على مستوى الحكومة: الانتقال بالخدام إلى فئة العامل وتطبيق عقد ملزم لكلا الطرفين

لا بد من معالجة موضوع الكفالة الفردية لصاحب العمل التي غالباً ما تُشبه القنانة، للتشديد على ضعف العامل بصورة عامة. فمصير العاملة المنزلية بين يدي صاحب العمل الذي يتحكم بحياتها. ويشجع عدم الاعتراف بالإجحاف على استمرار التجاوزات.

توخياً لحماية حقوق العمال المنزليين، لا بدّ من إنشاء عقد عمل ملزم بين المسؤول الحكومي والعامل، على أن يورد العقد ظروف العمل والأجر والإجازة والمنافع الخ.

وكالات الاستخدام

ولا بدّ أن تشرف الحكومة (هيئة الترخيص) على معاملة وكالات الاستخدام للعمال المنزليين. فيجب إنشاء مكتب يعالج شكاوى العمال المنزليين بحق وكلاء الاستخدام وأصحاب العمل. ونظراً لاستحالة هذا الأمر في ظلّ التشريع الحالي (حيث أنّ وزارة العمل التي ترخص للوكالات غارقة في مشاكل مثل مراقبة الوكالات غير الشرعية)، يوصى بمعالجة هذه المشاكل بدعم من المنظمات الدولية وكجزء من جدول أعمال الاجتماعات الدولية.

إضافةً إلى ذلك، لا بدّ أن تشكّل ظروف العمل اللائقة والمعاملة العادلة جزءاً من معايير الترخيص لوكالات الاستخدام ولا بدّ أن تدون هذه المعايير صراحةً في الرخصة. مثلاً يجب أن يحظى العمال المنزليون بمكان لائق للإقامة والنوم وتناول الطعام والسكن بينما يتواجدون في مكتب الوكالة.

السفارات ومكاتب العمل، برامج تعليم العمال المنزليين ومساعدتهم على ارتقاء سلم العمل

سيراً على مثال سفارة الفلبين، يتعيّن على سائر السفارات ومكاتب العمل الانتقال من دورها السلبي الحالي المتمثل بمعالجة المشاكل إلى دور أكثر فعالية من توفير التدريب على المهارات الأساسية مثل القراءة والكتابة واستعمال الحاسوب والطهي والإطلاع على حقوق العامل. كما يمكن لخصص حول مجتمع الإمارات وتاريخها وحكومتها أن يُسهّل الاندماج في المجتمع ويحدّ من التصادم الثقافي. كما يجب إطلاع العمال المنزليين على حقوقهم.

يتعيّن على السفارات ومكاتب العمل أن توجد أماكن يجتمع فيها العمال المنزليون ويتفاعلون في بيئة سليمة تديرها المنظمات غير الحكومية وترعاها. فيمكن للنوادي الاجتماعية أن تزوّدهم بخدمات الدعم وبوسائل التفاعل مع أسرهم مثل النفاذ إلى شبكة الانترنت.

كما يجب أن تحظى النساء بخدمات استشارية ليس فقط لمساعدتهنّ على التعاطي مع الضغط اليومي وإنما أيضاً لمساعدتهن في حال تعرضهن للتجاوزات.

دول المنشأ: برامج التدريب في البلد الأم وبرامج الغربة

تعتبر برامج تدريب العمال المنزليين أساسية، فهي تحدث فرقاً في نوعية الخدمة وفي درجة رضى العامل عن عمله. يخضع مدبرو المنزل الإندونيسيون لنوع من التدريب على العمل المنزلي قبل المضي في الرحلة مما منحهم أفضلية على غيرهم من العمال المنزليين الأجانب.

يجب أن يعالج التدريب السابق للمغادرة التصادم الثقافي فيسمح التكيف مع الثقافة الجديدة، مراعيًا الرفاه العاطفي والنفسي. ويوصى بأن يُشارك العمال المنزليون الذين عملوا في الخارج في مثل هذه البرامج ليطعموها بما اكتسبوه من خبرة ودروس. كما يجب غرلة العمال المنزليين قبل رحيلهم للتأكد من أنهم في سن مناسبة وصحة جيّدة وقادرين على تحمل البعد عن الأسرة والأطفال.

أصحاب العمل: التدريب وسائر أنواع المشاركة

لا بدّ من استحداث برامج تعليميّة لمعالجة الأحكام المسبقة حيال العمال المنزليين ولتعليم العمال بشأن الحساسيات الثقافيّة ومهارات التواصل وحقوق العامل. ولا بدّ من تشجيع المنظمات النسائية في الإمارات العربيّة المتحدة والمنظمات غير الحكوميّة على المشاركة في مثل هذه الممارسات حيث تستطيع مثل هذه المجموعات توفير الجسور الضروريّة لنشر المعلومات.

المستوى الاجتماعي: تغيير الصور النمطية الملصقة بالعمال المنزليين

تشكّل صورة العمال المنزليين الاجتماعيّة أبرز المشاكل في مجتمع الإمارات اليوم. فلا بدّ من تنظيم حملات إعلاميّة شاملة وخاصة عبر برامج تلفزيونيّة لمعالجة الأحكام المسبقة على مستوى الآراء والسلوك.

مستوى المنظمات غير الحكوميّة

لا بدّ من تشجيع المنظمات الدوليّة النسائيّة غير الحكوميّة على ضمّ الإمارات العربيّة المتحدة وغيرها من دول الخليج العربي إلى اهتماماتها المباشرة إضافةً إلى مشاكل العمل المنزلي والعمال المنزليين في العالم.

منظمة العمل الدوليّة: البرامج والدراسات والضغطات الحكوميّة

ويوصى بأن تكثّف منظمة العمل الدوليّة مستوى البحث في شؤون العمال المنزليين المهاجرين وأن تطور أشكالاً أخرى من الإنتاج الإعلامي مثل الأفلام القصيرة وأفلام الفيديو ومواقع الانترنت الخ لمعالجة مثل هذه المواضيع.

منظمة العمل الدوليّة قادرة على ممارسة ضغوطات على دول فردية بشأن حقوق العمال. وفي حال الإمارات العربيّة المتحدة، باستطاعة منظمة العمل الدوليّة أن تؤدي دوراً فاعلاً في تغيير بعض اللوائح الحاليّة التي تنطوي على التمييز.

كما باستطاعة منظمة العمل الدوليّة أن تشجّع على قيام شبكة من المكاتب في الدول التي تسجّل نسباً عالية من إرسال واستقدام العاملات المنزليّات. فيمكن لمثل هذه المكاتب أن تؤدي دوراً فاعلاً في متابعة القضايا وربط مختلف الجهات ببعضها البعض والسعي لإزالة منحي التمييز في السياسات.

لعلّ إقامة شبكة من المكاتب المتصلة بمنظمة العمل الدوليّة خير سبيل إلى تعزيز الممارسات الجيدة واستمرار تقييم مثل هذه الجهود. كما أنّ التشبيك بين مختلف الفعاليات قد يعالج مشكلة العزلة التي تعتبر من أبرز المشاكل التي يعاني منها العمال المنزليون المهاجرون.

المراجع

- Abd Al-Jawad, Issam. 1985. "Socialization and school consistency: The impact of Asian maids and nannies on children in the United Arab Emirates" *Studies and problems on the Arab Gulf society*, Bahrain: Bureau of the Ministers of Social Affairs and Work in the Arab Gulf countries (Arabic).
- Abdullah, AbdulKhaleeq. 1985. *Political dependency: The case of the United Arab Emirates*, Washington, DC: Georgetown University. Doctoral Dissertation.
- Adel Alkassadi. 2000. *Women's position on the work and educational map*, United Arab Emirates: Ministry of Labour Publication (Arabic).
- Al-Hamad, Turki. 1994. "The Demographical Structure of The Gulf Countries: Preliminary Notes on Dangers and Solutions", *Unpublished Paper*, Saudi Arabia, (Arabic).
- Al-Jirdawi, Abdul Rawoof. 1990. *Maids and nannies and their social impact in the Arab Gulf countries*, Kuwait: Al-Salassil Publishing House (Arabic).
- Al-Khalfan, Hanan. 1985. "Foreign Maids and Nannies and their Impact on the Family in Bahrain" *Studies on the Arab Gulf Society*, Al-Bahrain: Bureau of the Ministers of Social Affairs and Work in the Arab Gulf Countries (Arabic).
- Al-Shamsi, Ali. 1993. "Statistical View of the Policies of Visas and Work Permits in the United Arab Emirates". Paper presented at the Conference on Social and Work Issues 26–29 April, Abu Dhabi. (Arabic).
- Asia Watch and the Women's Rights Project. 1993. *A modern form of slavery: Trafficking of Burmese women and girls into brothels in Thailand*. New York: Human Rights Watch.
- Beauge, Gilbert and Friedmann Buttner. 1991. *Migration in the Arab world*, Paris: Editions du Centre National de la Recherche Scientifique. (French).
- Bourgey, Andre. 1991. "Are the Cities of the Gulf Emirates Still Arab Cities?" Beauge and Buttner. *Migration in the Arab World*, Paris: Editions du CNRS. (French).
- Buijs, Gina (ed.). 1993. *Migrant women: Crossing boundaries and changing identities*, Oxford, UK: Berg.
- Brochmann, Grete. 1993. *Middle East Avenue: Female migration from Sri Lanka to the Gulf*, Oxford: Westview Press.
- Carmelita Arriola, Philippines Labour Attaché (Dubai). Special Interview May 2001.
- Castles, Stephen, and Mark Miller. 1993. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York: The Guilford Press.
- Codrai, Ronald. 1990. *The Seven Sheikhdoms: Life in the Trucial States before the Federation of the United Arab Emirates* London: Stacey International.
- Economist Intelligence Unit. 1995–96. *Country Profile: United Arab Emirates, 1995–96* London: The Economist Intelligence Unit.
- Faris, Abdul-Razak. 1985. *Planning of the Work Force in the United Arab Emirates*, Kuwait: Kazima Publishing House.

- — — . 1994 "Development Pattern and Structural Change in the Labour Market in United Arab Emirates" *Unpublished Paper* United Arab Emirates University: Faculty of Economics and Administrative Sciences (Arabic).
- — — . 1996. *Higher Education and the Work Market in United Arab Emirates* Dubai : Nadwat Athakafa Waloulum (Arabic).
- Goodson, Rodger. 1993. "The Attraction of the Gulf" *World of Work*, Geneva: ILO.
- Hanan Jad, 2001. *Al Khaleej News Paper*, p. 8, 8 May.
- Heard-Bey, Frauke. 1982. *From Trucial States to United Arab Emirates: A Society in Transition*, New York: Longman.
- Khalifa, Ibrahim. 1986. *Foreign nannies in the Arab Gulf household*, Riad, SA: Arab Bureau of Education for the Gulf States (Arabic).
- Khalaf, Ahmad, Hussein Rifai, Bader Omar, and Hala Omran. 1987. *Foreign nannies phenomenon: Causes and consequences*, Bahrain: Bureau of the Ministers of Work and Social Affairs in the Arab Gulf Countries (Arabic).
- Latifa Al-Maissi 2001. « Gangs Leading House-Maids to Run Away » *Kul Al Usra Sharja*: United Arab Emirates, March 7, 2001 (Arabic).
- Mattar Humaid Attayer, Minister of Labour and Social Affairs 2001. *Special Interview*: 9 May 2001.
- Metz, Helen Chapin ed. 1994. *Persian Gulf States: Country Studies* Washington D.C.: Federal Research Division, Library of Congress.
- Ministry of Planning (United Arab Emirates). 1980. *Population and Working Force- Primary school Results of the General Population Census* Directory of Planning: United Arab Emirates (Arabic).
- — — .1975, 1980, and 1985. *General Population Census of the United Arab Emirates* Abu Dhabi: Central Statistical Directorate (Arabic).
- Ministry of Labour and Social Affairs (United Arab Emirates), *Union Law #8, 1980: Work Organization*, Official Documents: United Arab Emirates (Arabic).
- — — . (United Arab Emirates) 1990. *Impact of foreign nannies on the structure and characteristics of the family in United Arab Emirates* (Arabic).
- — — . (United Arab Emirates) 1997. *Yearly Report on Social Associations: Bibliography, Missions, Mohammad Al-Rukun, President of United Arab Emirates Lawyers' Association*, May 12, 2001. (Special Interview) and *Programs*. Najib, Faridon *et al.* 1993. *Maids' Crimes in the United Arab Emirates* Dubai: Police Publications (Arabic).
- — — . 2001. Head of the Research Centre at Dubai Police. (Special Interview.)
- Peck, Malcolm C. 1986. *The United Arab Emirates: A Venture in Unity* Boulder CO: Westview Press.
- Rashid Mohammed, Head of the Research Centre: Ministry of Labour, May 9, 2001. (Special interview).
- Salah Bin Saloom, Head of the Department of Immigration and Law Enforcement and Penalties. 2001. *Special Interview* 10 May.

Salem Said, Head of Investigation Office. Dubai Immigration Office, May 20, 2001. (Special Interview) Said Bin Belaila, General Director of Immigration Office. Dubai, 20 June 2001. (Special Interview)

Taryam, Abdullah Omran. 1987. *The Establishment of the United Arab Emirates: 1950–1985* London: Croom Helm.

Tomkinson, Michael. 1975. *The United Arab Emirates*, Hammamet, Tunisia.

United Arab Emirates Official Gazette 1973. "Federal Law: Immigration Residency, and Executive Regulations" No. 13, August 2nd 1973, United Arab Emirates Court Library and Publications.

United Arab Emirates Year book 1999. *United Arab Emirates* London: Trident Press.

Weinert, Patricia. 1991. "Foreign Female Domestic Workers: Help Wanted" *World Employment Program* Research, Geneva: ILO.

Whelan, John. 1990. *United Arab Emirates: A MEED Practical Guide*, London: EMAP Business Information Ltd.

Yussef, Sultana. 1990. *Asian Nannies and Their Impact on United Arab Emirates Children* Dubai: Police Research Centre. (Arabic).