

مكتب العمل الدولي

تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين في فرنسا  
الملخص التنفيذي

المعهد الوطني للدراسات الديموغرافية INED

ستيفاني كوندون Stéphanie Condon، إيمانويل لادا Emmanuelle Lada ، أميلي شارو Amélie  
Charrault، أنياس رومانيني Agnès Romanini

## الإطار رقم 1: الحقل والنطاق البحثيان

يعتمد هذا البحث على تحليل إحصاءات وطنية وتحليل ناقد من قبل الباحثين للفئات المستخدمة. أُجريت 50 مقابلة شبه منظّمة مع مهاجرين (معدل طولها 100 دقيقة) و16 مقابلة مع فاعلين مؤسّسين. إلى ذلك، تمّت مراقبة مكاتب المساعدة بشكل منتظم، لا سيما تلك التي تُديرها نقابات عماليّة. أخيراً، تمّ تنظيم طاولتين مستديرتين مع جمعيات من القطاع الثالث، ونقابات عماليّة، وفاعلين من القطاع العام، وممثّلين عن أصحاب العمل.

عيّنة المستجيبين مؤلّفة من نساء مهاجرات من مناطق جغرافيّة مختلفة من مستويات مختلفة للمؤهّلات ومن فئات عمريّة مختلفة. إلى ذلك، كانت أوضاعهن وتاريخهن من حيث أوراقهن، سواءً في الماضي أو في الحاضر، مختلفة. أخيراً، عملن لفئات مختلفة من أصحاب العمل (في الاقتصاد الاجتماعي، والقطاع الطوعي والذي لا يبتغي الربح، والقطاع الذي يبتغي الربح، والأفراد الخاصين)، وفق أشكال مختلفة لتأمين الخدمات ومع مستويات مختلفة من المؤهّلات. أُجريت المقابلات في منطقة باريس حيث يوجد تركّز تاريخي للنساء المهاجرات.

يُحلّل تقرير دولة فرنسا في إطار مشروع البحث الأوروبي بعنوان "تعزيز دمج العاملين المنزليين المهاجرين" مسارات المهاجرين العاملين في قطاع الخدمات المنزليّة في فرنسا. صحيح أن القطاع تحوّل بشكل ملحوظ مع تغييرات اجتماعيّة وديموغرافيّة بارزة، لكن هذا البحث يتطرّق بشكل خاص إلى ثلاث مجموعات من الأنشطة المدفوعة التي يقوم بها المهاجرون في منازل الغير: الاعتناء بالبالغين عاجزين (مسنّين معالين أو معوقين)، أو رعاية الأطفال، أو خدمات التنظيف المنزليّة من قبل أشخاص خاصين (أسر أو أشخاص عزّابي).

يهدف البحث إلى فهم كفيّة تمركز المهاجرين في قطاع العمل المنزلي والتغيّرات مع الوقت، من حيث ظروف العمالة، والأوضاع في العمل، والمؤهّلات، إلخ. وفي هذا الإطار، تمّ النظر في مسائل حركيّة القوى العاملة والنقص فيها بشكل كامل، بهدف فهم هذه التحركات عند حدوثها وفهم أهميّتها. وانطلق البحث من الأسئلة التالية:  
- أين النساء المهاجرات العاملات يُشاركن في العمل المنزلي (مثلاً، ما هي مهنتهن؟ في أي مجالات - القطاع النظامي و/أو غير النظامي - وما هي مساراتهن المهنيّة؟ هل يمكنهنّ النفاذ إلى مخطّطات التدريب؟ إلخ.)؟  
- من هنّ (ليس من حيث الميزات الاجتماعيّة والديموغرافيّة، والمسارات المهنيّة، وتاريخ الهجرة، ومستويات المؤهّلات فحسب، إنّما أيضاً من حيث وضعهنّ القانوني - مع إعطاء مقدّمة عن مسألة الإقامة الشرعيّة؟  
- ما هي التأثيرات على المسارات وممارسات النقابات العماليّة، وجمعيات القطاع الثالث، وأصحاب العمل، وبالأخص، السياسات العامة (حول العمالة، والهجرة، والتدريب، والمسنّين، والأسرة)؟

## 1. مسارات العاملين المهاجرين: العوامل السياقيّة

العمل المنزلي في السياق الفرنسي

من أجل تحليل العمل المنزلي في فرنسا، تجدر الإشارة إلى أنّنا نتطلّع إلى نظام مختلط من الرعاية للأشخاص المستضعفين (نظام رعاية مختلط). فتنظيمه مرتبط بتدخّل الحكومة (ما يولّد سياسات إجراءات تمويل من القطاع العام)، يتمّ تأمينه، تاريخياً من خلال بعض العوامل (أفراد أو جمعيات قطاع ثالث)، حتى أن الاقتصاد غير النظامي ومؤخراً القطاع الذي يبيغي الربح ساهما في تنظيم القطاع. وفي هذا الإطار، تُعتبر الرعاية الشخصية في المنزل (وأقل مركزياً) الخدمات الأسريّة عند تقاطع السياسات العامة والاجتماعيّة المختلفة (لا سياسات الأسرة والمسنّين فحسب، إنّما أيضاً سياسات العمالة والتدريب) منذ الثمانينات.

شهد العمل المنزلي في فرنسا تحوّلات ملحوظة منذ أوائل القرن الحادي والعشرين. وهذه التحوّلات، بإدارة الحكومة القائمة، أسّمت باندفاع نحو التسويق، بفضل دعم الفاعلين الجدد الناشئين (لا سيما القطاع الذي يبيغي الربح، نظراً إلى أنّ فاعلين آخرين، مثل الاقتصاد الاجتماعي، والقطاع الطوعي والذي لا يبيغي الربح، وأصحاب العمل في القطاع الخاص كانوا حاضرين لمُدّة طويلة). وكان لهذه التحوّلات تأثير قوي على تنظيم العمل المنزلي وعلى ظروف العمل والعمالة والتدريب للعمال المنزليّات، كما أظهر ذلك بحث سابق.

إلى ذلك، يُشكّل العمل المنزلي قطاع عمل معقّداً جداً بسبب تنوّع الفاعلين المعنيّين، ومستويات/مقاييس التدخّل

(المستوى الوطني والمحلي) والأنظمة القائمة. وإن تمّ اعتماد قانون في العام 2005 لإدراج "الخدمات الشخصية والمنزلية" - وهي أنشطة غير متجانسة تاريخياً تمولّ وتُنظّم بطرق مختلفة جداً - تحت مظلة واحدة، لم يحد ذلك من التعقيد. وبالتالي، لا تزال الرعاية الشخصية في المنزل للمسنين مشمولة في خطوات وسياسات عامة مختلفة عن تلك القائمة في مجال رعاية الأطفال في منزل الوالدين/الأهل مثلاً، ممّا يعني أن المسائل المعنية ومحركات السياسات الملائمة ستكون مختلفة.

وبالتالي، يبدو من الصعب الاحتجاج بتوجّه عام وموحّد. وفي ما يتعلّق بالمهنية، بُذلت جهود جبّارة في خلال السنوات الثلاثين الماضية، لكن يبقى هذا التقدّم هشاً ولم يتحقّق بشكل متساوٍ أو في الوقت نفسه عبر أجزاء القطاع كافة. صحيح أنّ هناك بعض مؤشّرات تحسّن من حيث شروط العمل والعمالة، لا سيّما في الاقتصاد الاجتماعي والقطاعين الطوعي والذي لا يبيغي الربح، لكن التقدّم أيضاً يبقى هشاً. ينظر التقرير في هذه المؤشّرات وفي مختلف أشكال تأمين الخدمات على حدة من أجل تحديد لا مجالات التقدّم فحسب، إنّما أيضاً حالات الركود، لا بل إلى درجة ما حالات التراجع (راجع الإطار رقم 2).

وفي هذا السياق، لا يزال العمل غير المُعلن عنه والاقتصاد غير النظامي يُنظّمان القطاع، لا سيّما بين بعض مجموعات المهن، مثل العمل المنزلي، وأمن المنزل/تأمين الرعاية ورعاية الأطفال. والعلاقة المعقّدة بين العمل غير المُعلن عنه والوظائف في الاقتصاد غير النظامي (وصعوبة الحد منها) معروفة: الآليات التي تحكم شروط مختلفة عديدة التي يتمّ العمل بموجبها يصعب تطبيقها/تفسيرها من قبل أصحاب العمل والموظّفين وحتى المسؤولين عن الدفاع عن حقوق العاملين، مثل مفتشي العمل أو المشرفين على العمل. وبالتالي، يجب التشديد على مواطن القوّة في السياسات العامة للحد من العمل غير المُعلن عنه - إنّما أيضاً مواطن ضعفها. مثلاً، عندما يكون تأمين الخدمات الاجتماعية حاضماً للمراقبة، يلعب العمل غير المُعلن عنه الدور الأصغر في تأمين الرعاية في المنزل إلى المسنّين مثلاً.

## الإطار رقم 2 تنوع أصحاب العمل، وتنوع أشكال تأمين الخدمات، وتنوع الحقوق

لا يُعتبر العمل الرعائي في المنزل والمدفوع نشاطاً متجانساً. تشمل قطاعاته النظامية أنواعاً مختلفة عديدة من أصحاب العمل، من الأفراد الخاصين إلى المؤسسات العامة، من خلال شركات وجمعيات تعمل في الاقتصاد الاجتماعي، والقطاعين الطوعي والذي لا يبيغي الربح. ليس إلا مؤخراً (2012) شارك الأشخاص العاملون لصالح شركات خاصة في اتفاق جماعي.

وفي هذا السياق، يُمكن توظيف الناس وفق ثلاث طرق. "العمالة المباشرة" أي أنّهم يعملون ويُدفع لهم مباشرة من قبل الشخص الذي أدون الخدمة إليه. وفي "نمط مؤمن الخدمات"، يوظّف الشخص ويدفع له من قبل هيئة قد تكون جمعية، أو شركة، إلخ. وفي "نمط الوكالة"، يوظّف الشخص الذي يؤدّي الخدمة ويدفع له من قبل الشخص الذي يتلقّى الخدمة، لكن ثمة وكالة تستخدم العامل المنزلي وتُعالج الأوجه الإدارية. وبالتالي، لا يُعتبر نمط الوكالة بالضبط مقابلاً للعمالة المباشرة. وبموجب قرار حكومي صادر في العام 2004، تمّ فتح أنشطة الوكالة إلى شركات.

يندرج الموظّفون العاملون ضمن نمط الوكالة أو مؤمن الخدمة ضمن اتفاقات جماعية مختلفة. ولا تُعتبر هذه الأشكال لتأمين الخدمة مقابلاً للحقوق وشروط التسديد. يميل كل من العمالة المباشرة ونمط الوكالة إلى تكييف شروط العمل حسب الفرد، بالإضافة إلى شروط العمال والأجور - فتكون غير آمنة بشكل أكبر.

يشمل بحثنا أنظمة العمالة والأطر المختلفة هذه، بالإضافة إلى النظر إلى مختلف أنواع أصحاب العمل المحتملين، مع الأخذ بعين الاعتبار الحالات حيث يكون للشخص الواحد أكثر من وظيفة، أو أكثر من صاحب عمل، أو حتى يكون العمل غير مُعلن أو في الاقتصاد غير النظامي.

الهجرة وسياسات الهجرة

تستمرّ التغيّرات في القطاع في سياق من الديناميكية وسياسات الهجرة المتغيّرة. ولأكثر من ثلاثة عقود، باتت أنظمة الهجرة وسياساتها أكثر تقييداً، ما يجعل ظروف الحياة اليومية أصعب بالنسبة إلى المواطنين الأجانب ويولّد ظروفاً معقّدة وجداولاً زمنية أطول لتسوية وضع المهاجرين. لكن، أطلقت الدولة عدة برامج تسوية على نطاق واسع في العامين 1986 و1997، في سياق حيث "تجري التسوية مع الدفع". وتم تطبيق موجة أخيرة من التسوية في العام 2008 للمهاجرين غير الشرعيين - أي الذين يفتقرون إلى الإقامة الشرعية، إنّما يكونون قد عملوا أصلاً لصاحب عمل لفترة طويلة؛ غالباً ما يعني ذلك جمعيات ونقابات عمالية تتعامل مع مهاجرين غير شرعيين. من جهة أخرى، أطلق المسؤولون الحكوميون أحدث برامج التسوية بشكل متخصص، ممّا أدّى إلى حالات من المعاملة غير المتساوية. وتبقى الجمعيات ناشطة في ما يتعلّق بهذه المسائل وتتابع محاولاتها للتأثير على توجّهات سياسات الهجرة والتسوية. تجدر الإشارة إلى أنّه، بالرغم من ارتفاع عدد أوامر الترحيل (أي ضرورة مغادرة الأراضي الفرنسية)، يبقى تنفيذها مكلفاً وصعباً بسبب العلاقات الدبلوماسية مع دول المنشأ والعبء السياسي لحقوق الإنسان.

وكما هي الحال في دول أوروبية أخرى، ولدت إجراءات الاتحاد الأوروبي التي تمّ نقلها إلى القانون الفرنسي بشكل خاص آليات قانونية معقّدة ومجموعة واسعة من الأنظمة والتشريعات المتغيرة باستمرار. كما يميل ذلك إلى زيادة عدد التصنيفات القانونية للهجرة والمهاجرين ("الهجرة المؤقتة للعمل"، "الهجرة الدائمة للعمل"، "جمع شمل العائلة"، إلخ.) من دون وصف أو فهم أفضل للديناميكية والممارسات الاجتماعية، بما أن المهاجرين قد ينتمون إلى فئات متعددة في الوقت نفسه أو بشكل تواتري في خلال حياتهم. وتميل هذه التغيرات إلى توليد فئات مختلفة من "المهاجرين غير الشرعيين" وزيادة لاعدد الأشخاص الذين ينتقلون إلى هذه الفئة فحسب، إنّما أيضاً الطرق المتنوعة للتحوّل إلى مهاجر غير شرعي.

وعند التركيز بشكل خاص على مسألة العمل، نرى أن هذا التشريع التوجيهي أدّى إلى سياسة هجرة إنتقائية (هجرة مختارة)، مع قانون 24 تموز/يوليو 2006. تُبدي هذه المقاربة الانتقائية للهجرة وامتيازات المهاجرين حركية الأشخاص ذوي المهارات وذوي المهارات العالية مع اتّخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تقييد حرية حركة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية أو حبسهم في عمل موسمي أو بعض القطاعات المهنية.

## 2. هل تعتمد السياسة العامة لتطوير الخدمات الشخصية والمنزلية على سياسات الهجرة ... أو على الهجرة؟

في أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، لم يبدُ العمل المنزلي بشكل عام على لوائح المهن التي تُعاني قصوراً في اليد العاملة (التي تميل إلى تحديد المهن التي يتبوّؤها الرجال في غالبية الحالات)، إنّما بدا في سيناريوهان: في اللوائح المحددة ضمن اتفاقات ثنائية الأطراف بين فرنسا والسنغال وبين فرنسا وجزر موريشيوس. لكن، عند تحديث هذه اللوائح، غابت هذه المهن عن الاتفاقات. لم تُنشر بيانات حول عدد الأشخاص المشمولين في هذه الإجراءات أو مواصفاتهم. في الواقع، اتّفق صانعو السياسات الذين تمت استشارتهم في خلال المشروع على أن عدد الأشخاص المعنيين ضئيل جداً.

وبالنظر إلى هذا المجال الأول للملاحظات وتحليل مقابلاتنا، من الواضح أن السياسات لتطوير خدمات شخصية ومنزلية اعتمدت على سياسة الهجرة الانتقائية. وفي المقابل، اعتمد تطوير العمل المنزلي نفسه على الهجرة، كما أظهر تحليل البيانات الكمية، وبشكل خاص، تحليل مسارات النساء العاملات في القطاع بشكل غير نظامي.

### النساء المهاجرات: مجموعة غير مستهدفة؟

في الواقع، يبدو أن السياسة من أجل تطور هذه الأشكال من العمالة ومهنيّتها آثرت، منذ أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، دخول الشباب إلى سوق العمل - لا سيما كعاملين رعاية - من خلال اتفاقات تعليم وتدريب أولي. وأدرجت حكومة الأغلبية الجديدة المنتخبة في أيار/مايو 2012 الخدمات المنزلية والشخصية من بين مجالات الأنشطة الأساسية التي تطور عمالة الشباب. لكن، ما من إحالة صريحة إلى النساء المهاجرات. كما لم يتمّ عرض فكرة تفضيل المهاجرين، بما أن قطاع العمل المنزلي يُعتبر بشكل متزايد، إلى جانب قطاعات عديدة أخرى،

على أنه عمل لا يُمكن تزييمه. وبالتالي، يبدو أن المهاجرين هم "فئة غير مستهدفة" في السياسات العامة. وبالنسبة إلى سياسات العمالة والمهنية، يتم التركيز على تطوير مخططات عامة للمهاجرين، بدل وضع مخططات خاصة بأي قطاع.

وتميل المخططات القائمة إلى التركيز على التدريب ما قبل المهنة، وهي تعمل بشكل خاص من خلال "عقد ترحيب ودمج". هذه هي الحالة بالنسبة إلى بيان الاتفاق للعام 2008 بين وزارة الهجرة، ومراكز التوظيف، والوكالة الوطنية للخدمات المنزلية والشخصية؛ تم تحديد خمس أولويات من أجل تعزيز عمالة من يستفيدون من هذا النوع من العقود وعمالة المهاجرين (مع العلم أن مخططات مختلفة تنطبق على مجموعات مختلفة):

1. تطبيق المخططات التي تهدف إلى جعل طرفي عقد الترحيب والدمج أكثر وعياً لقدرة التوظيف التي يؤمنها قطاع الخدمات المنزلية والشخصية.
2. المشاركة في مخطط تدريب "وحدة مدخل: خدمات شخصية ومنزلية" المتوفر في مراكز التوظيف.
3. تعزيز تعلم اللغة الفرنسية.
4. إقامة اتفاقات شراكة بين الوكالة الوطنية للخدمات الشخصية والمنزلية وشبكات أصحاب العمل أو جمعياتهم.
5. إعداد قاعدة معلومات للموظفين بشأن المخططات للمصادقة على المهارات والخبرات المكتسبة في خلال عمل سابق.

بايجاز:

- يبدو المهاجرون على أنهم فئة مستهدفة غير معترف بها في إجراءات التدريب ما قبل المهنة (مع أهمية باللغة تُعطى إلى اللغة).
- يُعتبر نطاق سياسة المهنة المختار عالمياً.
- ثمة توتر بين وجود المهاجرين بحكم الواقع، والاعتراف بوجودهم، وتصنيفهم ضمن "فئة خاصة"، والخطوط التوجيهية التي تتبعها السلطات العامة ومشغلي القطاع العام.

### 3. لمحة إحصائية

واجه قياس دور المهاجرين في قطاع العمل المنزلي، ومواصفات العاملين المنزليين المهاجرين، وظروف عملهم تحديين. أولاً، لا تُغطي فئات العمالة القائمة هامش المهن التي تندرج ضمن تعريف "العامل المنزلي" المعترف به دولياً. ثانياً، كان من الضروري إعطاء تعريف واضح لمعنى "المهاجر"، بما أن ذلك تأثيرات على التحليل، والفهم، وصناعة السياسات حتى.

أولاً، بعد استشارة عدد من الدراسات من تنظيم أقسام الحكومة، بالإضافة إلى أكاديميين مختصين في هذا المجال، بدت أحدث البيانات من مسح القوى العاملة الوطني (2010) الأكثر ملاءمة لهذا التمرين. ويعني معيار العمل المستخدم في هذه الدراسة والعمل في منزل صاحب العمل أن العاملين في مجال رعاية الأطفال (في منزل والدي الطفل) لم يشملهم القياس (هؤلاء العاملون يندرجون في فئة المساعدات التربويات، وغالبيةنهن يُعنون بأطفال في منزلهن الخاصة). وبالتالي، يتم تحليل دور المهاجرين في المجموعات المهنية "عاملي التنظيف/صيانة المنزل" و"عاملي الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين المُعالين" ومواصفاتهم بشكل مفصل.

ثانياً، تم تمييز عاملين مهاجرين من فئات أخرى من المواطنين الأجانب، أو المواطنين المولودين في الخارج، أو الأشخاص المولودين في فرنسا من والدين أجنبيين، مع التوفيق بين المتغيرين مكان الولادة والجنسية، بالإضافة إلى سن 16 سنة الدنيا للوصول إلى فرنسا.

وبحسب البيانات المتوفرة حول تدفقات الهجرة الدولية إلى فرنسا، ثمة عدد من التغيرات في حجمها وتركيباتها. فلفرنسا تاريخ طويل من الهجرة من الدول الأوروبية المجاورة منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى الهجرة الاستعمارية/وما بعد فترة الاستعمار منذ الخمسينات، إلى مجموعة واسعة ومتنوعة من الأصول الجغرافية منذ التسعينات. المعلومات حول توجهات الهجرة مجزأة. لكن، يشتمل التقرير على بيانات من عدد من المصادر من أجل تحديد سياق دراسة المهاجرين في قطاع العمل المنزلي. وبالتالي، تسود بعض الأصول (من شمال أفريقيا وأفريقيا جنوب الصحراء)، مع توازن مختلف بين الجنسين بين التدفقات (مثلاً عدد كبير للنساء المهاجرات من الصين،

والكامرون، وروسيا إلى فرنسا مقارنةً مع الرجال). وأشارت بيانات المسح إلى التمثيل المفترض للمهاجرين في قطاع البناء (الرجال) والخدمات الشخصية (النساء) القائم منذ زمن لا يزال قائماً، كما أن منطقة باريس تبقى المغنطيس الأساسي للمهاجرين (47 في المئة من العاملين المهاجرين بأجر في فرنسا يعيشون في المنطقة في العام 2008).

وتشير بيانات مسح القوى العاملة أولاً إلى أن المرأة مفرطة التمثيل في مجموعتي المهن. وثانياً، المهاجرون مفرطو التمثيل بين موظفي التنظيف/صيانة المنزل. (17 في المئة من مواطني الدول الـ27 للاتحاد الأوروبي و8% نساء من مواطني البلدان الثالثة، مقارنة مع 2% للنساء كافةً العاملات في القطاع) والعاملين في الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين المعالين (8 في المئة و10 في المئة على التوالي، مقارنة مع 4 في المئة للنساء كافةً). تبلغ المجاميع المقدرة للعاملين المهاجرين في مجموعتي المهن في العام 2010: 36000 مواطن من الدول الـ27 في الاتحاد الأوروبي و34600 من العاملين في مجال التنظيف/صيانة المنزل و17800 مواطن من الدول الـ27 في الاتحاد الأوروبي و43000 من مواطني البلدان الثالثة العاملين في الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين المعالين<sup>1</sup>. عند جمع هذه الأرقام، يُشكّل العاملون المهاجرون 28 في المئة و11 في المئة من كل مجموعة مهنية على التوالي وهم مركزون بشكل عال في منطقة باريس (60 في المئة و45 في المئة على التوالي). بينما المهاجرون من البرتغال يُشكّلون 80 في المئة من العاملين المهاجرين الأوروبيين في مجال التنظيف/صيانة المنزل، تُعتبر النساء من ألمانيا والبرتغال عديدات من بين عاملي الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين من أوروبا. وتُشكّل النساء من أفريقيا الشمالية وأفريقيا جنوب الصحراء أكثر من نصف العاملين في مجال التنظيف/صيانة المنزل من مواطني البلدان الثالثة، لكن النساء من آسيا وأميركا اللاتينية/أميركا الجنوبية تمثل 13 في المئة و25 في المئة على التوالي. ويعتبر العاملون المهاجرون، مواطنو بلدان ثالثة، العاملون في مجال الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين هم بشكل أساسي من أفريقيا (79 في المئة) وأميركا الجنوبية/اللاتينية (15 في المئة).

تعكس مستويات التعليم والتركيبة العمرية للعاملين المهاجرين في هاتين المجموعتين المهنتين توجهات عامة ضمن المجموعات. بينما العاملون المهاجرون في الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين أصغر سناً (لا سيما في صفوف مواطني البلدان الثالثة)، المهاجرون الأقدم سناً ممثلون بشكل مفرط في المجموعتين المهنتين. وليس عاملو التنظيف/الصيانة المنزلية في غالبيتهم حائزين شهادات تعليم (لا سيما في صفوف المهاجرين من الدول الـ27 من الاتحاد الأوروبي)؛ لم يكن ذلك الحال بالنسبة إلى العاملين المهاجرين في مجال الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين. في المجموعتين المهنتين، تتمتع نسبة عالية من المهاجرين مواطني البلدان الثالثة بمؤهلات التعليم الجامعي (10 و14 في المئة على التوالي).

عمل الموظفون بغالبيتهم بدوام جزئي، لكن أشار المهاجرون مواطنو البلدان الثالثة بشكل شائع أكبر إلى العمالة غير الكاملة. وعمل العاملون المهاجرون في الرعاية المنزلية للمعوقين/المسنين، لا سيما مواطني البلدان الثالثة، بشكل شائع في عطل نهاية الأسبوع.

وللمرة الأولى في فرنسا، كان من الممكن جمع البيانات الاحصائية من مصادر مختلفة من أجل اكتساب تقدير من الدور الذي لعبه المهاجرون في قطاع "العمل المنزلي". كما تُساهم هذه الدراسة في تحويل المنظار نحو هوية الأشخاص الذين يقومون بالعمل في هذا القطاع المستهدفين على ما يبدو من قبل صانعي السياسات. كما يصبح دور المهاجرين الذين يُعنون بالأطفال في منازل أصحاب عملهم أوضح في تحليلنا لمسارات النساء المهاجرات في قطاع العمل المنزلي في منطقة باريس.

#### 4. تحليل المسارات وفهمها، من التصنيف المهني إلى الحركية طوعاً؟

تعتمد الطبيعة الفريدة لمسارات المهاجرين على الطرق التي يتنقلون فيها أو يكونون عاجزين عن التنقل بين مختلف أشكال تأمين الخدمة، وأنواع أصحاب العمل، إلخ. ويُعيد السياق الحالي من أجل تطبيق السياسات المهنية تحديد

<sup>1</sup> لا يشمل مسح القوى العاملة أسئلة حول الوضع القانوني أو حول إذا ما كانت العمالة مُعلنة أم لا.

مجموعة المسائل هذه وتحديثها بشكل مستمر. كما يُمكن رصد الطبيعة الخاصة لخبرتهم في الصعوبات التي تعترضهم في اكتساب الكفاءات في عالم مهني حيث مستويات المؤهلات والمسارات إليها محدودة بشكل عام.

وإثر هذه المراقبة، يؤكّد تحليل المسارات القائمة على فرضية وجود عملية تنفي النساء المهاجرات إلى مساحات العمل المنزلي الأكثر هشاشة؛ ينظر المشروع البحثي هذا في الدور الذي تلعبه الاختلافات بين مختلف فئات النساء المهاجرات في هذه الديناميكية.

يتماشى هذا التحليل مع عرض لتنوّع المسارات ضمن هذه الفئة، وساعدنا ذلك أيضاً، أخيراً، في فهم غياب الأمان المتنامي للنساء المهاجرات، بالإضافة إلى الموارد التي يستخدمونها عندما يحاولون التفاوض بشأن مسار دمج مهني يقابل الاحتمالات التي اختاروا النظر فيها.

لا تُعطي مقارنة نوعية صور تمثيلية وطنية لعدد العاملات المنزليات المهاجرات ومساراتهنّ. من جهة أخرى، تُمكننا هذه المقاربة من إعطاء ردّ محدّد جداً على أسئلة أساسية لتحديد العوامل المحفّزة والمعرّقة للتحسّن في ظروف العمل والعمال ولدعم الدمج والتقدّم المهني للمهاجرين، مثلاً: أمن تحركات بين الفئات المختلفة للعمل المنزلي، كما هو محدّد في الاحصاءات الحكومية؟ كيف يتمّ تحديدها وفي أي اتجاهات؟ هل تراقبها تحسّنات في ظروف العمل والعمالة والأجور؟ هل هي تُقابل مسار مؤهلات، حتى بالنسبة إلى من يفتقرون إلى مؤهلات تعليمية ومهنية (مكتسبة في بلد المنشأ)؟ كيف تنتظر النساء إليهم؟ كيف تُغادر النساء المهاجرات العمل المنزلي ولم؟

طريقتان تدخل من خلالهما إلى سوق عمل الخدمات المنزلية في فرنسا

أولاً، يتزامن الدخول إلى قطاع العمل المنزلي في فرنسا تقريباً مع الهجرة، ممّا ساهم في بنائه. فمن بين الوافدين إلى هذا القطاع نساء مهاجرات من دول الكتلة الشرقية السابقة ومن الفيليبين. صحيح أن الهجرة إلى فرنسا من هاتين المنطقتين الجغرافيتين حديثّة، لكنّها نموذجية لمن يؤمّن القوى العاملة في مجال الرعاية في مجتمعات مختلفة من الشمال ومن الجنوب (الفيليبين).

وفي هذه الحالة، ثمة قنوات هجرة (نظامية وغير نظامية) يُنظّمها سوق العمل للرعاية الدولية وتُنظّم له. من خلال الشبكات غير النظامية والتجارب السابقة، ثمة مهاجرون عديدون يدركون أن سوق العمل بحاجة إلى خدمات رعاية وخدمات منزلية وشخصية. فهذه المعرفة بالتحديد مرتبطة بحاجاتهم، لا مرتبطة بخطة من أجل تحسين ظروف حياتهم فحسب أو مقاومة الفقر، إنّما أيضاً مرتبطة "بالرغبة بالتواجد في مكان آخر"<sup>2</sup>، ممّا يُشكّل دفعاً أساسياً لمغادرة بلادهم المنشأ.

قد تدفع "مسارات الرعاية" بهؤلاء النساء إلى سوق دولي للرعاية المدفوعة أو تأتي بهنّ مباشرة إلى فرنسا. ويُعتبر هذا السوق الدولي للعمل المنزلي في الأسر الخاصة جزئياً يتأثر بطلب العمالة المباشرة وتوفّرها من خلال أصحاب العمل الخاصين. وفي المقابل، ثمة نساء مهاجرات تُشكّل مساراتهنّ جزءاً ممّا يُعتبر "الهجرة ما بعد فترة الاستعمار". وفي هذا السيناريو، الذي يشمل نساءً من دول أفريقيا الشمالية، لا يتمّ النظر في الهجرة وفي مخططات الهجرة - في حال وجودها - أو تطويرها في ما يتعلّق بالسوق الدولي للرعاية المطبوع بالأنوع الاجتماعي.

بل على العكس، "يجذب" هذه القطاع النساء بعد وصولهنّ إلى فرنسا. يدخلن إلى سوق عمل الخدمات المنزلية، سواءً لأنهنّ عاجزات عن العثور على وظيفة في قطاعات أخرى أو أنّه تمّ استخدامهنّ من قبل شخص قريب منهنّ. تتوافق مسارات هؤلاء النساء مع مسارات النساء اللواتي يؤلّفن المجموعة الأولى، أي يدخلن إلى القطاع من خلال العمل غير المُعلن عنه وغير النظامي ولأصحاب العمل الخاصين. ما المذهل في هذه الحالة موقف الوسطاء غير النظاميين. إلى ذلك، إذا حللنا ممارسات أصحاب العمل، يبدو أنّه من المستبعد (مقارنةً مع المجموعة الأولى)

استخدام عاملين منزليين مباشرة وأكثر احتمالاً أن يقوموا بذلك من خلال امرأة تعمل في القطاع أصلاً. وبالتالي، يتميز الدخول إلى هذا القطاع، كقاعدة، بمسار يشمل استبدال آخرين لمرة واحدة قبل الانتقال إلى أسرة خاصة بهم (مثلاً، عملاء منتظمين).

## منطق الخدمة المنزلية، ومنطق العمالة، ومنطق المهنة: أنواع التحركات المحتملة أو التغييرات في ظروف العمل والعمالة

سلطنا الضوء على ثلاثة أنواع من المنطق تقدّم إطاراً لتفسير واضح لأشكال الالتزام في العمل ولأشكال الحركية حيث تتفاعل مسار الهجرة، ووضع الهجرة، والمسار المهني، ومسار الحياة الأسرية.

يُعطي الرسم البياني أدناه لمحة عن أنواع المنطق الثلاثة التي تُشكّل أنواع التحركات والتغييرات المحتملة في ظروف العمل والعمالة. تجدر الإشارة إلى أنّه، صحيح أنّه من الممكن التنقل بين منطق الخدمة المنزلية والمنطق المهني، فلا تختبر النساء كلهنّ هذا الأخير. إلى ذلك، ليست هذه التحركات منهجية. ولهذه الأسباب، من المهم أن نفهم ما يُشكّل أساساً بالنسبة إليها وما معناها بالنسبة إلى المرأة عند حدوثها. أخيراً، يجب أن نلفت الانتباه إلى أن الشخص نفسه قد يكون معنياً بمنطق أو بأخر في أوقات مختلفة في مسيرته الحياتية، كما يُظهره تحليل مقابلاتنا.

تتبلور هذه التغييرات المهنية من خلال روابط بين الديناميكية الاجتماعية، وقدرات المرأة على التحرك، وأي تكتيكات يُمكنها تطويرها. لكن يجب أن يفهم أن هذه التكتيكات تتكوّن على ضوء ممارسات أصحاب العمل والتأثيرات السياقية، التي تشمل بشكل خاص تأثيرات السياسات العامة (سواءً كانت عامة، أو مركّزة على المهاجرين، أو مركّزة على النساء).

وفي إطار منطق الخدمة المنزلية، يُعتبر الدخول إلى سوق عمل الخدمة المنزلية في فرنسا - والبقاء فيه - تجربة يتمّ بناؤها اجتماعياً عبر سبل الهجرة الداخلة والخارجة. لكن، في فرنسا بالتحديد، يتبلور دخول النساء إلى قطاع الخدمة المنزلية، وبالنسبة إلى بعض النساء، إلى الاستبعاد. ويعود ذلك إلى أنّه، بالرغم من أن أنماط الهجرة الداخلة والخارجة تلعب دوراً في هذه العملية، فإنّها لا تُشكّل شرطاً أساسياً لها، لكن ممارسات أصحاب العمل، وتأثيرات السياسات العامة، وحتى صعوبات تكييف المنزل كمكان عمل وفق نطاق تشريعات العمل لها وقع ملحوظ بالتأكيد.

الأشخاص المهاجرون هم الذين يدخرون مبلغاً كبيراً وكافياً من المال للانطلاق في هذه المسيرة. وبالتالي، لا تكون الفئات الأكثر حرماناً (من حيث الرأسمال الاقتصادي، أو الرمزي، أو الاجتماعي) التي تُغادر بلد المنشأ. وبالتالي، قد تكون النساء المهاجرات، لا سيما اللواتي ينضممن إلى "مسارات الرعاية" في أوروبا (مثلاً النساء من أوروبا الشرقية أو الفيليبين) مستديناات وبالتالي يعولن على العمل لتسديد ديونهنّ (إلى وكالة، أو طرف ثالث، أو أحد أفراد الأسرة)، بالإضافة إلى تأمين سبل عيشهنّ في أوروبا وإرسال الأموال إلى الأهل. وأشار بعض النساء إلى أنّهن يعملن من أجل الاعتناء بأفراد آخرين في الأسرة في بلدنّ الأم واستجابةً للضغوط المالية القائمة "هناك". ممّا يشير إلى أنّهن مستعدّات لقبول ظروف عمل سيئة حتى، مقارنة مع حالات الاستبعاد.

يتمحور منطق الخدمة المنزلية حول ما يُعرف "بقواعد اللانظامية" أو بالأحرى، اللانظامية المزدوجة (وضع الهجرة غير الشرعية أو العمل غير المُعلن عنه) مقابل خلفية من العلاقات الشخصية بين الموظف وصاحب العمل. وبالتالي، عندما حللنا مقابلاتنا، ظهرت صورة لسوق عمل غير نظامي، مرتبطة بالقطاعات النظامية، إنّما مع مساحات استخدام خاصة بها (مواقع موارد معروفة في قطاعات مختلفة من باريس أو المدن المحيطة التي يعمل عدد كبير من سكّانها في مناصب إدارية وحيث يتمّ عرض طلبات وعروض العمل)، مع رموز خاصة بها ومع وسطاء عمالة غير نظامية (من النساء أو من أصحاب العمل). ونظراً إلى البعد الدائم مع الوقت، ليست هذه المنظّمة غير النظامية استثنائية. ومن بين هذه القواعد، معايير وممارسات تنظم الروابط بين عرض العمالة والطلب عليه، مثل السمعة (التي يتمّ بناؤها عندما يتنقل العامل باستمرار بين الأسر) والثقة في موازاة المهارات المُعرّفة بها؛ هذا يُشبه ما



نلاحظه في القطاع النظامي، إنّما مهمّ جداً في القطاع غير النظامي. تُساعدنا هذه الديناميكيات المتداخلة على فهم وتفسير لما النساء يبدون أنّهن يقبلن مثل ظروف العمل السيئة هذه والأجور المنخفضة، والعنف في العمل، وحالات سوء المعاملة الصارخة. ومن بين الأسباب لذلك، يعرفن قيمة هذه القواعد غير النظامية وأهميتها مكوناتها الثلاثية "الثقة والسمعة وكلام الناس": فيقبلن هذه الأوضاع وهن يتطلعن إلى عملهن المقبل أو المستقبل. وفي هذا الخصوص، يعتبرن هذه المرحلة مرحلة مؤقتة - وإن كان الاستغلال والانعزال الاجتماعي قد يديمانها.

تلعب ظروف المرأة المادية عند استخدامها دوراً مهماً في عملية القبول هذه: الوظيفة مع إقامة وسيلة لحلّ مشاكل النفاذ إلى المسكن، التي تزداد سوءاً عندما يكون العامل غير شرعي. ومن منظور أوسع، تكون المرأة أيضاً مدركة - أو يكون لها حدس - لتأثيرات المهنة على ممارسات الاستخدام الحالية في سوق العمل للخدمات المنزلية "النظامية" والرسمية. بمعنى آخر، تتبلور تجارب الخدمة المنزلية بسبب الوضع الموضوعي القائم في هذا القطاع. وفي هذا السياق، لا يزيد النقص في المؤهلات المعترف بها في سوق العمل النظامي من هشاشة المرأة الاجتماعية والمهنية فحسب، إنّما يولد صورة ذاتية سلبية بالنسبة إليها.

أخيراً، يجب تسليط الضوء على ممارسات أصحاب العمل. وفي هذا الإطار، قد يرتبط ذلك بالنساء التابعات بطرق عدّة، من احتجاج وثائقهنّ الثبوتية إلى نفي شخصيتهنّ.

يبدو أن ظروف العمل، والعيش، والدفع تعتمد على طريقة توزيع المهمات وعلى الشروط القائمة من خلال العمل الدائم مع إقامة (ساعات عمل لامتناهية ومن دون نوم وفترات استراحة قد يُقاطعها صاحب العمل في أي وقت بناء على طلبه) وغياب الخصوصية والوقت المكرس لهن. إلى ذلك، تعكس تحاليل ظروف العمل والعلاقات مع صاحب العمل صورة عن الخدمة المنزلية في الماضي التي كانت وتبقى "تمثيلاً، وتجسيداً للأسياد المخدومين"<sup>3</sup> أو صورة الخادمة التي تقوم بالأعمال كافة - ما يعكس علاقة استعباد في الحالتين.

غالباً ما تكون الأجور لا دون الحد الأدنى من الأجور الملحوظة في الاتفاقات العامة فحسب، إنّما دون الحد الأدنى النظامي - إذا تم أخذ ساعات العمل أو ساعات التوقّف للعمل بعين الاعتبار. إلى ذلك، يقدم أصحاب العمل شروط العمل في وقت يكون فيه المستخدمون في غالبية الحالات يفتقرون إلى الموارد لتحديّ العرض الذي يقدمه إليهم أصحاب العمل.

وأخيراً، تتأثر مسارات الحياة المهنية في مجال الخدمة المنزلية بالعنف والاعتداء - ما يلحق الضرر بالصحة لأنّ الناس الذين يتعرّضون إلى ذلك يعتبرون أنفسهم خارج قانون العمل والحماية الاجتماعية. وفي هذا الاتجاه، للانظامية المزدوجة تأثير قوي على المسارات، بشكل موضوعي وغير موضوعي.

يبدو أنّه من الممكن تجاوز هذا الوضع - وإن كان ذلك لا يعني بالضرورة الابتعاد عن منطق الخدمة المنزلية هذه. عندما تتمكّن المرأة من الهروب، يزيد ضعف الأواصر الاجتماعية التي تشكّلت وغياب الموارد التي يمكن تعبئتها في هذه المرحلة في مساراتها من هشاشتها ومن غياب الأمان الاجتماعي، ممّا يعرضها إلى أشكال أخرى من العنف. وعلى غرار المهاجرين الذين وصلوا إلى فرنسا على مر عقود من قبلها، للوافدين الجدد بعض المواقع والمساحات القائمة للموارد: الكنائس كفضحة لبناء علاقات إجتماعية ونقل المعلومات الأساسية بشأن النفاذ إلى العمل، والشبكات التي أقامتها، والجمعيات المختلفة (الخيرية بشكل خاص، بما أنّ الجمعيات التي تُطلق حملات من أجل حقوق الأجانب لم تكن معروفة بشكل جيد من قبل الأشخاص الذين أُجريت المقابلات معهم)؛ ويُعتبر الأشخاص الذين يلتقون محلياً موارد مهمة.

#### منطق العمالة

يعتمد منطق العمالة أيضاً على قواعد اللانظامية الواردة أعلاه. وحتى عندما تنتقل النساء إلى هذا المنطق، يتبلور

<sup>3</sup> [Fraise, G., Femmes toutes mains. Essai sur le service domestique, Paris, Seuil, 1979], 2009

هذا الأخير في وضعهن كمهاجرات/وكمهاجرات شرعيّات، لا سيّما على شكل وظائف موسميّة. وعلى غرار وضع الهجرة، يبقى لشروط الهجرة الداخلية والخارجة وقع ملحوظ. ويؤكد التحليل أن أبحاثاً أخرى غالباً ما أظهرت في السنوات الثلاثين الماضية ارتفاع الهشاشة الاجتماعيّة والمهنيّة الناتجة عن الافتقار إلى الوضع القانوني وديناميكيّة حركيّة سوق العمل الناتجة. ومن منظار هذا الواقع الاجتماعي، بشكل خاص، تبدأ المصطلحات التي تستخدمها النساء تأتي بمعنى: بشكل خاص، الذكر المتكرّر لموضوع "الحظ" بالنظر إلى اللقاءات مع أصحاب العمل الذين أمّنوا المساعدة (وإن لم تكن بالضرورة تتماشى مع قانون العمل) التي دعمت مسارات النساء (التعبئة الناشطة لشبكة أصحاب العمل للعثور على أصحاب عمل جدد، واستئجار المسكن مع دليل عن الايجار، إلخ.). لكن، كانت هذه العوامل هشّة وغير قابلة للتوقّع، ممّا دفع النساء إلى ما يُعرف بـ"مسار دمج اعتباطي" يكون خاضعاً لأهواء أصحاب العمل و/أو أهواء أسرهم (وبالتالي يكون جزءاً من منطق المساعدة والإهداء أكثر منه منطق القانون والعدالة الاجتماعيّة).

ومن حيث وضع العمالة وظروفها، قد يرتبط هذا المنطق بالوظائف في الاقتصاد غير النظامي وبتامم الوظائف التي تعكس الممارسات السيئة للوكالات أو العمل لحساب منظّمات تفرض دوامات عمل مجزأة و/أو انحرافات واضحة لقانون العمل.

وعملياً، يبدو وجود هبوط في عدد حالات العمل حيث المهمّات مجزأة إلى حدّ بعيد، تتراوح ما بين رعاية الأطفال إلى رعاية المسنين مروراً برعاية كل ما يُعنى بالمنزل عندما تكون الأسرة غائبة (يشمل ذلك الدهان وتصميم الديكور والمساعدة في أعمال الإزالة، إلخ.). ممّا يعكس غياب التجانس مع بين العملاء (المهمّات المنزليّة في المنزل، ورعاية الأطفال في منزل آخر، أو الاعتناء بمسنيّن عند شخص ثالث)، في إطار عمالة دائمة وموسميّة متعدّدة واستمرار طمس الحدود بين مجموعات المهن.

عندما تبلغ المرأة شكلاً من "الاستقرار في انعدام الاستقرار" (مثلاً من حيث ساعات العمل أو أنّها لم تعد مسجّلة في وكالة توظيف مؤقت تعمل بشكل متقطع كبديلة عن نساء أخريات هنّ في حالات غير آمنة)، يُقال عندئذ إنّها تحوّلت من منطق العمالة الموسميّة إلى منطق العمالة المستقرّة. ولا تتقلّص طبيعة العمل الصعبة بالضرورة، إنّما تتغير ملامحها وتدخل عوامل مختلفة في الحساب.

المرأة في هذه الفئة، كما في الفئة السابقة، تعتمد سلوكاً ايجابياً تجاه عملها. لا تختار المرأة، التي ترى نفسها في هذه الفئة الموسميّة عندما تعثر على عمل - أي مع ساعات عمل قصيرة جداً ومجزأة ويصعب عليها تحمّل المسؤوليّات عن الضغوط المنزليّة ذلك. ففي غالبية هذه الحالات، لا يكون أمامها خيار. صحيح أن الأعمال الموسميّة تدفع بالمرأة في دوامة لا أمان متزايد وأحياناً طويل الأمد، لكنّ بفضل عدم إقامتها لدى صاحب العمل، تبقى المرأة على مسافة من صاحب العمل وبالتالي تبتعد بذلك عن شكل أساسي من أشكال التبعية.

وقد تنطوي هذه المرحلة بشكل موجز على استراتيجيّات توجّل الدخول إلى العمالة أو البحث عن عمالة مستقرّة، سواء كانت نظاميّة أو غير نظاميّة. وثمة مواصفات أخرى تميّز بين منطق العمالة ومنطق الخدمة المنزليّة، لا سيما فئة العمالة المستقرّة.

إذا ما ركّزنا بشكل أكبر على مسارات امرأة وعلى التغيّرات في المهنة، يبدو أن الحدّ من الانعزال الاجتماعي، واللقاءات مع المؤسّسات "هنا" أو حتى الشبكات المتنوّعة بشكل متزايد من شأنها أن تزيد كلّها من الأرض الخصبة الضروريّة لمثل هذا التحرك. إلى ذلك، يُشكل بدء ارتياد الأطفال المدرسة مرحلة مهمّة، بالإضافة إلى النفاذ إلى مخطّط المساعدة الطبيّة العامة وتحسين المرأة لمعرفتها لحقوقها والحماية الاجتماعيّة التي تحظى بها. ويُعتبر إقامة علاقة و/أو الانتقال للعيش مع شريك مرحلة مهمّة أخرى، فقد يُعطي ذلك نفاذاً إلى دخل ينعم باستقرار أكبر من خلال مشاطرة الموارد. ومن بين العوامل الأخرى التي تندرج على هذه اللائحة، دور صعوبات الحياة، مثل انتهاء مفاجئ لعلاقة عمل وبالتالي حالة إقامة (سواء بسبب صاحب العمل أو وفق سيناريو آخر) أو بسبب مشاكل صحيّة (في العمل). وقد تُشكّل أنشطة الجمعيات والنقابات العماليّة محفزاً آخر للخروج من منطق الخدمة المنزليّة والدخول إلى منطق العمالة، كما هي الحال بالنسبة إلى الحملات والأنشطة الجماعيّة. وتُعطي مسارات النساء اللواتي كنّ

ناشطات في "حركة النساء المهاجرات غير الشرعيات" في أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين خير مثل على ذلك. فتتوفر هذه العناصر المختلفة لا في المسارات الفرديّة فحسب، إنّما أيضاً في الديناميكية الاجتماعية التي تُغذي التركيبة الاجتماعية لمنطق العمالة.

منطق المهنة يُعتبر النفاذ إلى المؤهلات والتدريب على المهارات شرطاً مسبقاً مهماً لإشراك النساء في منطق مهني/مسيرة مهنية أو في منطق حركية طويلة الأمد في القطاعات النظامية لسوق العمل هذا. يُشكل وضع الإقامة الشرعية مرحلة مهمة في مسارات النساء المهنية. فيسمح لهنّ ذلك بالنفاذ إلى فئات وأشكال تأمين الخدمة الأكثر نظامية، بالإضافة إلى مخططات خاصة تستهدف من سوى وضع إقامته (مثل عقد ترحيب ودمج - وإن لم يُحدد الأشخاص الذين أُجريت المقابلات معهم كلّهم ذلك).

وفي إطار سياسات المهنة المطبقة عند التقاطع ما بين المحلي والوطني، يدفع شكل مؤمن الخدمة بهذا المنطق بشكل خاص. ويندرج المنطق المهني في سياق العمالة المباشرة، لكنّها تكون قائمة بشكل مشترك على الطبيعة الشخصية للعلاقات بين الموظف وصاحب العمل. وفي هذا الخصوص، يُعتبر ذلك من غير المتوقع، بما أنّه يعتمد على مجرى حياة صاحب العمل أو أسرته/ها واستعدادهم لاحترام الأطر القانونية (إذا كانوا يعرفون التشريعات) ويؤدي إلى شكل دمج غير أكيد و/أو غير مستقر.

وفي هذه الحالة، يبدو من المهمّ تسليط الضوء على التحيزات/مخاطر المهنة والتوصيات الضمنية.

على سبيل المثال، تلعب معايير الاستخدام الرسمية دوراً في دفع النساء المهاجرات إلى حالات تبعية قصوى وحالات هشّة بشكل متزايد في هذا القطاع غير الآمن أصلاً. قد يعتبر البعض إنّها حالة انتقالية، لكن البيانات الميدانية تُشير إلى أنّها بنية طويلة الأمد. إلى ذلك، تُعتبر غالبية مخططات التدريب هذه متوقّرة عادةً ولم تعد المسألة مسألة إنتاج مخططات جدد، إنّما العمل على فاعليتها وقابلية نفاذ الجميع إليها. وبالتالي، يكمن الخطر الفعلي في أنّ أقلية من المهاجرات سينفذن إلى هذه المخططات، بما أنّهن يفتقرن لا إلى الموارد فحسب بل أيضاً إلى المعرفة، بما في ذلك المعرفة المؤسسية التي تُعطي قيمة إلى هذا النوع من المخطط. ولهذا السبب، من بين أسباب أخرى، وانطلاقاً من البحث الحالي، يبدو أنّ نمط عمالة مؤمن الخدمة يدعم انتقال هذه المعلومات، وبالتالي دعم النفاذ إلى مخططات التدريب. يُعتبر النفاذ إلى التدريب المهني وإلى المعلومات حول الموضوع منتشرًا من خلال أصحاب العمل مؤمني الخدمات (عندما يكون أصحاب العمل معنيين) ومن خلال الفاعلين المؤسسيين (وكالات الدولة والقطاع العام، والنقابات العمالية). في الواقع، تمت المصادقة على هذه الفرضية في حالة النساء العاملات في مجال الرعاية المنزلية للبالغين المستضعفين. وفي هذا السياق، يبدو أنّ التجارب المحلية - القائمة على مقارنة وطنية لمسائل المهاجرين - تمثل طريقاً مثيراً للاهتمام للمضي قدماً. لكن، من المهمّ إعداد مخططات التدريب والمهنية هذه ذات الصلة والقابلة للتطبيق على الفور، ولا الانضمام بشكل منفرد إلى مخططات التدريب ما قبل المهنة، مثل تعلّم اللغة.

وكما تمّ ذكره أعلاه، إنّ المخططات مثل المصادقة على المكتسيات والتجارب، قائمة، لكن السؤال يبقى حول قابلية نفاذ النساء المهاجرات إليها، بما أنّ النفاذ إلى التدريب تمّ حده بسبب قيود مرتبطة بالميزانية - سواء كانت صعوبات في تمويل مخططات التدريب هذه أو في تسديد أجور ملائمة إلى النساء، متى اكتسبن المؤهلات اللازمة.

حول مسألة اللغة  
تطرح النقطة الأخيرة مسألة كفاءة اللغة الفرنسية. في حال كانت المناقشات حول هذا الموضوع لتمضي قدماً، من المهمّ أنّ تُعطي المسألة أوجه متنوّعة، مثل اللغة الشفهية والخطية، إنّما أيضاً اكتساب لغة مؤسسية ولغة مهنية مختصة.

خطة عمل مقترحة  
- جعل مخططات العمالة والتعليم والدمج أكثر نفاذاً للنساء المهاجرات

- المصادقة على مخططات التجارب المحليّة التي تهدف إلى مشاطرة المعلومات حول العمل والتغيّرات في تنظيم العمل والنفاز إلى مخططات التدريب
- الدعم الطويل الأمد إلى المخططات المذكورة سابقاً والفاعلين الذين طبّقوها، بالإضافة إلى قابليّة نقل المعرفة المكتسبة على المستويات المحلي، والاقليمي، والوطني
- تعزيز التعاون بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين المتنوعين في مجال العمل المنزلي
- خلق ودعم مساحات حيث يُمكن تأمين المعلومات ومشورة الخبراء حول العمل المنزلي إلى ثلاثة مجموعات: المهاجرين، والفاعلين المؤسسين، وأصحاب العمل
- دعم أنشطة التدريب (الذاتية التوجيه) على أساس طرق التعليم البديلة لتعلّم اللغة الفرنسية بأنواعها المختلفة (اللغة العاميّة، اللغة الإداريّة)
- توفير المعلومات حول حقوق العمل لتسهيل نقل الشكاوى إلى النقابات أو إلى منظمات أخرى يُمكنها المساعدة في الدفاع عن العاملين المهاجرين وحمايتهم.
- ممارسة الضغوط من أجل تنفيذ الإجراءات القائمة والاتفاقات (ضمن إطار المفاوضات مع شركاء اجتماعيين) وفي سياق القرارات الأوروبيّة حول الدعم الاجتماعي والقانوني
- دعم الجمعيات الوطنيّة التي تُساعد النساء المهاجرات وتحارب أشكال العنف المحدّدة التي تؤثر عليها
- الوقاية من العنف ضد المرأة ومكافحته

فرع هجرة القوى العاملة  
قسم المساواة وشروط العمل

منظمة العمل الدولية:

Route des Morillons 4

CH-1211 Geneva 22

سويسرا

الهاتف: +41 22 799 6667

الموقع الإلكتروني: [www.ilo.org/migrant](http://www.ilo.org/migrant)

البريد الإلكتروني: [Migrant@ilo.org](mailto:Migrant@ilo.org)