HUMAN RIGHTS WATCH

الكويت

الطُرق المسدودة

الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي

HUMAN RIGHTS WATCH

الطُرق المسدودة

الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي

Copyright © 2010 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 1-56432-695-0
Cover design by Rafael Jimenez

Human Rights Watch
350 Fifth Avenue, 34th floor
New York, NY 10118-3299 USA
Tel: +1 212 290 4700, Fax: +1 212 736 1300
hrwnyc@hrw.org

Poststraße 4-5
10178 Berlin, Germany
Tel: +49 30 2593 06-10, Fax: +49 30 2593 0629
berlin@hrw.org

Avenue des Gaulois, 7
1040 Brussels, Belgium
Tel: + 32 (2) 732 2009, Fax: + 32 (2) 732 0471
hrwbe@hrw.org

64-66 Rue de Lausanne
1202 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 738 0481, Fax: +41 22 738 1791
hrwgva@hrw.org

2-12 Pentonville Road, 2nd Floor
London N1 9HF, UK
Tel: +44 20 7713 1995, Fax: +44 20 7713 1800
hrwuk@hrw.org

27 Rue de Lisbonne
75008 Paris, France
Tel: +33 (1)43 59 55 35, Fax: +33 (1) 43 59 55 22
paris@hrw.org

1630 Connecticut Avenue, N.W., Suite 500
Washington, DC 20009 USA
Tel: +1 202 612 4321, Fax: +1 202 612 4333
hrwdc@hrw.org

Web Site Address: http://www.hrw.org

HUMAN RIGHTS WATCH

1-56432-695-0

أكتوبر/ تشرين الأول **2010**

الطُرق المسدودة

الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي

ملخص..... **1**
التوصيات الأساسية 7

منهج التقرير **9**

I. خلفية..... **11**
عاملات المنازل الوافدات في الكويت..... 11
ثغرات الحماية لدى الدول المصدرة للعمالة..... 13
قصة سانجو ر. 15

II. الإطار القانوني للعمالة المنزلية الوافدة..... **17**
التزامات حقوق الإنسان الدولية..... 17
القوانين الوطنية 21
قانون إقامة الأجانب لعام 1959 واللوائح والأنظمة الخاصة به 21
تدابير حماية عاملات المنازل..... 25
مسودة تشريع عاملات المنازل 27

III. نظام يولّد الاستغلال..... **29**
قطاع أعمال الاستقدام للعمل..... 29
أين تذهب النقود؟..... 30
شراء الحرية..... 33

IV. الانتهاكات في محل العمل **34**
عدم دفع الأجور وأجر العمل الإضافي..... 35
الإساءات الجنسية والبدنية والنفسية 36
الحرمان من الطعام والرعاية الصحية الملائمين..... 38
القيود على حرية التنقل 38
مصادرة جوازات السفر 39
تحديد الإقامة قسراً في محل العمل..... 40

V. لا مفر **42**
إساءات مكاتب استقدام العمالة المنزلية 42
عدم توفر المأوى..... 44
ملاجئ الحكومة..... 45
ملاجئ السفارات..... 46

VI. العقاب على الفرار **48**
الفرار (ترك العمل) 48
الاتهامات الجنائية الموجهة لعاملات المنازل 51
محاولات الفرار والانتحار الفاشلة 52
الترحيل 54

VII. معوقات الإنصاف والتعويض **58**
عدم ملائمة آليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات 58
إدارة العمالة المنزلية 58
مخافر الشرطة 60
الإنصاف عبر اللجوء للقضاء 62

VIII. التوصيات **65**
إلى البرلمان الكويتي 65
إلى وزارة العمل ووزارة الداخلية 65
إلى وزارة الداخلية 67
إلى حكومات الدول المصدرة للعمالة، ومنها الهند وسريلانكا وأثيوبيا وغانا والفلبين ونيبال 68
إلى أعضاء مجلس تعاون الخليج، الكويت والسعودية والبحرين وعُمان وقطر والإمارات 68
إلى منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة 69

IX. الملحق **70**

X. شكر وتنويه **77**

ملخص

الشعب الكويتي يعامل عاملات المنازل كأنهن من الأسرة. لا فارق بينهن وأي من أفراد الأسرة.
— محمد الكندري، وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

"ماما [صاحبة العمل] تقفل الثلاجة؛ وغير مسموح لنا بأخذ أي طعام. كما أنها تضربني إذا أخطأت في أي شيء، كأن ترى ذرة غبار صغيرة. كنت أعمل من السادسة صباحاً حتى الواحدة صباح اليوم التالي، وكنت أريد المغادرة، لكنها لم تسمح لي. اتصلت بالمكتب ... وقالوا لي ألا أذهب إليهم. [الآن] أريد العودة لبلدي، لكن جواز سفري مع ماما. وهي تهددني بأنها ستلجأ للشرطة لو ضايقتها مجدداً".
— سوالا ت، عاملة منزلية أثيوبية، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

تلعب عاملات المنازل الوافدات دوراً لا غنى عنه في كل بيت في الكويت تقريباً. أكثر من 660 ألف عاملة منازل وافدة من آسيا وأفريقيا، أغلبهن من النساء، يعملن لصالح مواطني الكويت البالغ عددهم 1.3 مليون نسمة، وكذلك لصالح الأجانب المقيمين في الكويت. وبينما تتطور علاقة رحيمة بين بعض أصحاب العمل والعاملات اللاتي يرعين الأطفال ويطهين الوجبات وينظفن المنازل، فإن البعض الآخر يسيئ استغلال تدابير الحماية القانونية الضعيفة وعزلة العمل في المنزل التي تحمي من يرتكب انتهاكات لحقوق الإنسان من الأعين.

في عام 2009 تلقت سفارات الدول المصدرة للعمالة في مدينة الكويت أكثر من عشرة آلاف شكوى من عاملات منازل على خلفية عدم تلقي الأجور، وساعات العمل المطولة دون راحة، والإساءات البدنية والجنسية والنفسية. وما زالت هناك الكثير من الإساءات الأخرى التي لم يتم الإبلاغ عنها. وعاملات المنازل تُتاح لهن سبل إنصاف قليلة للغاية. فقوانين العمل الكويتية تستبعد عاملات المنازل من مظلة الحماية الممنوحة للعمال، بينما قوانين الهجرة تحظر على العاملات ترك "الفرار من" محل العمل – أي ترك العمل أو تغيير صاحب العمل (المخدوم) دون موافقة صاحب العمل الأصلي.

عاملات المنازل اللائي يتركن عملهن دون إذن صاحب العمل، حتى من يقمن بالفرار من الإساءات، قد يتعرضن لاتهامات على صلة بخرق قوانين الهجرة وتستتبعها عقوبات جنائية، والاحتجاز لأجل غير مسمى، والترحيل. وأكثر من نصف عاملات المنازل اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش أثناء إعداد هذا التقرير منسوبة إليهن اتهامات بالترك (الفرار). وترحل الحكومة آلاف العاملات كل عام مع إتاحة أقل الفرصة لهن بمتابعة ومباشرة شكاواهن. وفي حالات أخرى، يحاول أصحاب العمل إجبار العاملات الراغبات في تغيير عملهن على رد تكلفة استقدامهن للعمل، في خرق للأنظمة القانونية الكويتية، وبالاحتفاظ بجوازات سفرهن وعدم إعطاء موافقتهم على تغيير صاحب العمل.

نظام الكفالة الكويتي يحمي عملاً أصحاب العمل من المسؤولية القانونية لدى اتهامهم بعدم دفع الأجور أو إجبار العاملات على العمل، أو ارتكاب إساءات، عبر السماح لهم بمطالبة سلطات الهجرة بإلغاء إقامة العاملات وعبر توفير أقل السبل لإنصاف العاملات. وقد أبدى مراراً مسؤولون ومُشرعون كويتيون الرأي القائل بأن بعض الإصلاحات القانونية غير لازمة لأن أصحاب العمل في الكويت يعاملون عاملات المنازل كأفراد الأسرة. لكن هذا الوصف يعني استبعاد عاملات المنازل من القواعد وتدابير الحماية الحاكمة لأي محل عمل آخر. كما تتجاهل مسؤوليات الحكومة الخاصة بمنع المعاملة السيئة، وبالرد على الشكاوى المتكررة من خرق القانون، حتى تلك التي تقع وراء الأبواب المغلقة.

وفي شهر مايو/أيار 2010، أثناء مراجعة سجل حقوق الإنسان الكويتي في مجلس حقوق الإنسان بالأمم المتحدة في جنيف، ضغط عدد من المتحدثين باسم وفود الحكومات الأجنبية الـ 52 الحاضرة في الجلسة، على الكويت، فيما يخص أوضاع عاملات المنازل في الكويت. وبعد المراجعة، وافقت الحكومة على إصدار تشريع عمالي يغطي عاملات المنازل، ضمن تعهد الكويت بتحسين تدابير حماية حقوق الإنسان. تشريع كهذا يجب أن يوفر لعاملات المنازل تدابير حماية مماثلة لتلك الممنوحة لغيرهم من العاملين في الكويت، وفي الوقت نفسه يجب أن يعالج تحديات الرصد والمراقبة والتنفيذ، التي جعلت الإصلاحات السابقة بلا فائدة حقيقية في تحقيق المزيد من الحماية لهذا القطاع العمالي. وقد تمت محاسبة الدول المجاورة للكويت في الخليج بنفس النهج على معاملة عاملات المنازل، وبدأت الحكومات في تنفيذ الإصلاحات. خطوات الكويت التالية في حل هذه المشكلة يمكن أن تجعلها دولة رائدة إقليمياً في حقوق الإنسان، أو، إذا ظلت الإصلاحات غير كاملة، فسوف يُنظر إليها كدولة يواجه فيها العمال الإساءات والانتهاكات دون حماية.

* * *

تهاجر العاملات إلى الكويت ودول الشرق الأوسط الأخرى، قادمات بالأساس من الهند وأندونيسيا وسريلانكا والفلبين ونيبال وأثيوبيا، لأسباب مالية منها الرغبة في مد أطفالهن بسبل العيش أو رغبة في عمل استثمارات صغيرة أو لشراء بيت في البلد الأصلي. وتهاجر عاملات المنازل بشكل عام للكويت عبر مكاتب إلحاق بالعمل بالخارج في بلدانهن التي تربطها صلات بوكلاء في الكويت. أغلب المكاتب اصطلحت على توفير عقود لمدة عامين. والدول التي ترسل أعداداً كبيرة من الوافدات للعمل في الكويت لم تتخذ بعد ما يكفي من خطوات لحماية مواطنيها سواء قبل الهجرة أو خلالها، مما يخلفهن عرضة لنقص المعلومات وسوء التفسير بشأن ظروف العمل التي يقبلن عليها، وكذلك عرضة لرسوم الاستقدام غير القانونية، وتحديد الإقامة من قبل المكاتب قبيل المغادرة، والابتزاز من قبل مسؤولين محليين فاسدين. وما إن يصلن الكويت، حتى تجد العاملات أنفسهن عرضة لمزيد من الإساءات في نظام لا يوفر لهن أية تدابير حماية قانونية فعالة تُذكر.

ومن العوامل الهامة التي تسهم في عرضة عاملات المنازل للإساءات، نظام الكفالة الكويتي. إذ يعتبر قانون إقامة الأجانب لعام 1959 بلوائحه التنفيذية، هو القانون الأساسي المحدد لهذا النظام. هذه الأنظمة التي تحكم الإقامة القانونية لعاملات المنازل وتصاريح الإقامة، تتطلب أن يكون صاحب العمل "كفيلاً" للإقامة القانونية للعامل وعمله في الكويت. ويقرر الكفيل ما إذا كان بإمكان العامل تغيير صاحب العمل، ويمكنه – الكفيل – بسهولة، تقديم طلب لسلطات الهجرة الكويتية بإلغاء تصريح إقامة العامل في أي وقت. وبتفويض أصحاب العمل سلطة تحديد وضع

العامل كمهاجر – ربط قدرة العامل على أن يتواجد بشكل قانوني في الكويت، برضاء صاحب العمل – تجاهل المُشرع الطبيعة الاستغلالية اللصيقة بهذه الأنظمة. والعامل الراغب أشد الرغبة في ربح النقود يخشى انتقام صاحب العمل وإلغاء التأشيرة والترحيل، إذا حاول الشكوى من خرق العقد أو الإساءات.

وتتعرض حقوق عاملات المنازل للخطر أيضاً جراء عدم قدرتهن على الاستعانة بتدابير الحماية المخصصة للعمال. ورغم أن عاملات المنازل يعملن في البيوت الكويتية منذ أجيال، فقد استبعدت الكويت عاملات المنازل من تدابير الحماية العمالية – بما في ذلك حد أدنى للأجور، وإجازات مدفوعة الأجر، وإجازات مرضية – منذ صدور أول قانون عمل للقطاع الخاص عام 1964. وتم تفعيل قانون عمل جديد في فبراير/شباط 2010، هو القانون رقم 6 الحاكم للعمل في القطاع الأهلي، لكن يبقى فيه هذا الاستبعاد التمييزي لعاملات المنازل. فالقانون الجديد يعزز من تدابير الحماية الموفرة للعاملين بالقطاع الخاص، عبر وضع حد أقصى لساعات العمل بثماني ساعات يومياً، مع توفير إجازات وضع مدفوعة الأجر، ومكافآت نهاية الخدمة، وإتاحة آليات فض النزاع بوزارة العمل. لكن عاملات المنازل يبقين بلا أية حماية بموجب هذا القانون.

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الكويتي الحالي، محمد العفاسي، وكذلك بعض أعضاء مجلس الأمة الكويتي (البرلمان)، أقروا علناً بالحاجة لقانون يحكم العمل المنزلي. وثمة مشروع قانون ينظر فيه البرلمان، وقد يحسن كثيراً من شروط توظيف عاملات المنازل، مع السماح لهن بإمكانية التماس العمل لدى صاحب عمل (مخدوم) جديد في حالة التعرض للإساءات أو خرق شروط العقد. بالإضافة إلى الشروط المتوفرة بالفعل في العقد الموحد، فإن مشروع القانون الجديد سوف يفرض العمل لمدة ثماني ساعات يومياً، وينص على تلقي الأجر على العمل الإضافي، وإجازات لعاملات المنازل في العطلات الرسمية، وعقوبات على التأخر في دفع الرواتب. ويمكن للعاملات تغيير صاحب العمل دون موافقة الكفيل عبر اللجوء لآليات لفض المنازعات. هذه الأحكام – إذا نُفذت – تمثل تقدماً هاماً على مسار حقوق العاملات. إلا أنه حتى الآن فإن مشروع القانون المقترح ينقصه آليات الإنفاذ الكاملة لمعالجة مشكلات نظام الكفالة، إذ لا يسمح بكامل الحرية في فسخ العقد أو تغيير العمل، وفي مشروع القانون المذكور إحالات وإشارات إلى نظام الكفالة القائم.

وكخطوة نحو تحسين تدابير الحماية القانونية لعاملات المنازل، راجعت الحكومة الكويتية في عام 2006 العقد الموحد الذي تُطالب المكاتب وأصحاب العمل وعاملات المنازل قانوناً بتوقيعه أثناء عملية الاستقدام للعمل كعاملة منازل. ويستمر المسؤولون الحكوميون في ذكر هذا العقد الموحد كمصدر أساسي لحماية عاملات المنازل الوافدات. وفيما أحرز العقد الموحد تقدماً،إذ وضع حداً أدنى من المعايير، فإنه يعوزه تدابير الحماية الشاملة الممنوحة للعاملين الآخرين في القطاع الخاص، وما زال تطبيقه قاصراً. وتبينت هيومن رايتس ووتش أن الكثير من العاملات لم يرين العقد، ولم يحالفهن إلا أقل النجاح في تنفيذ أحكامه الأساسية حتى.

وتشمل المتطلبات القائمة في العقد الموحد لعاملات المنازل وقتاً للراحة كل ثلاث ساعات من العمل المتواصل، ويوم عطلة أسبوعية، وشهرين إجازة مدفوعة الأجر بعد كل عامين من الخدمة. وعلى أصحاب العمل توفير الطعام، والمسكن، والعناية الطبية، ويتحملون أيضاً مسؤولية تذاكر طيران العاملات لدى الوصول والمغادرة. لكن العقد أخفق في تحديد إجمالي ساعات العمل اليومية، ولا توجد فيه أحكام تخص العمل الإضافي والإجازات المرضية، مما يعني أنه لا يفي بالحد الأدنى من تدابير الحماية العمالية التي يتمتع بها العاملون الآخرون في القطاع الخاص بالكويت وتلك الموصى بها بموجب المعايير الدولية للعمل.

كما يتعين على أصحاب العمل دفع جميع رسوم الاستقدام للعمل بموجب العقد الموحد، بينما تحظر أنظمة ولوائح الاستقدام للعمل على أصحاب العمل والمكاتب تقاضي أي تعويض من العاملات. ومن حيث الممارسة، يستغل أصحاب العمل والمكاتب سلطتهم على العاملات للمطالبة برد رسوم الاستقدام، أو لمطالبة العاملات اللاتي لا يمكنهن رد الرسوم بخدمات إضافية. ويمكن إعادة العاملات إلى مكاتب الاستقدام أو نقلهن إلى أصحاب عمل جدد مقابل رسوم استقدام باهظة، وفي بعض الحالات دون موافقة العاملات، وفي حالات أخرى بالتهديد.

لقد أخفقت الضمانات التعاقدية والأنظمة واللوائح الخاصة بمكاتب الاستقدام في حالات لا حصر لها، في تحسين أوضاع العمل الفعلية بالنسبة للعديد من عاملات المنازل. وتعوز الحكومة آليات رصد ومراقبة وإلزام أصحاب العمل بالتزاماتهم التعاقدية. وبدلاً منها يتعين على العاملات الاعتماد على أنفسهن في الوصول للمعلومات الضرورية والتماس مساعدة الحكومة في ضمان اتباع أصحاب عملهن للقانون، وهي العملية الزاخرة بالمعوقات. بحث هيومن رايتس ووتش في الوضع الحالي لعاملات المنازل الوافدات في الكويت انتهى إلى أنه بينما تعرضت بعض العاملات لأوضاع عمل مُرضية، فإن هناك آخريات تركن عملهن الذي سافرن آلاف الأميال لبلوغه، بسبب إساءات أصحاب العمل والأوضاع الاستغلالية. وفيما لا يمكن لـ هيومن رايتس ووتش أن تقدر إجمالي عدد العاملات اللاتي تعرضن للإساءات، فقد تبينت أن الأنظمة والممارسات القائمة لم تخفق فقط في ضمان حقوق العديد من العاملات، بل أدت في بعض الأحيان أيضاً إلى تعرضهن لمزيد من العقوبات والمشكلات بعد خرق حقوقهن.

وأكثر شكاوى عاملات المنازل تكراراً في الكويت هي عدم تلقي الأجور لمدة شهور وساعات العمل المطولة دون راحة. كما قلن إنهن واجهن في بعض الحالات ردود فعل عقابية أو عنيفة على طلبهن الأجور على العمل الإضافي. ورغم فترات الراحة الإجبارية الواردة في العقد الموحد للعمل المنزلي في الكويت، فإن العاملات أفدن بأن أصحاب العمل يتوقعون منهن البقاء طوال اليوم على أهبة الاستعداد للعمل ويطالبونهن بأداء كم غير معقول من العمل. كما وصفت بعض العاملات التعرض لإساءات بدنية وجنسية، وكذلك الحرمان من الطعام الكافي والرعاية الطبية الملائمة.

وقامت العاملات التي تحدثت إليهن هيومن رايتس ووتش بوصف كيف أن أصحاب العمل يصادرون جوازات السفر في كل الحالات، بل أيضاً كيف يستخدمون جوازات السفر كوسيلة للسيطرة، برفض إعادة جوازات السفر إليهن عندما تحاول العاملات ترك صاحب العمل. خشية أصحاب العمل من "فرار" العاملات للعثور على حبيب أو بحثاً عن وظائف أخرى، أدت بالبعض إلى حظر أية تنقلات مستقلة للعاملات، بتحديد إقامتهن داخل البيوت أو التحفظ عليهن تحت الإشراف الدائم. ودون تدابير حماية أقوى لحرية التنقل، تبقى بعض العاملات محددات الإقامة في محل العمل، في أوضاع تنطوي على إساءات مع الحرمان من سبل الشكوى من خرق شروط العقد.

وتخاطر عاملات أخريات بحياتهن من أجل الفرار، ويحاولن القفز من النوافذ العالية أو الشرفات في منازل أصحاب العمل. ومن يسقطن، عادة ما يصبن إصابات خطيرة وأحياناً يتعرضن للإعاقات المستديمة، وبعضهن يكتشفن فيما بعد شكاوى جنائية ضدهن بتهمة الترك (الفرار) أو السرقة. وعادة ما تغطي الصحافة المحلية مثل هذه السقطات كحالات لمحاولة الانتحار. وانتهت هيومن رايتس ووتش إلى وجود معلومات متعارضة عن التبعات القانونية التي تواجهها العاملات اللاتي حاولن الانتحار والعاملات اللاتي حاولن محاولات للفرار باءت بالفشل ووصفت بأنها انتحار. وفيما قال بعض المحامين المخضرمين لـ هيومن رايتس ووتش إن من تحاول الانتحار وتفشل تتعرض

لعقوبات جنائية، فقد ذهب البعض الآخر إلى خلاف ذلك. وعلى أية حال، فإن السلطات تميل لمعاملة العاملات على أنهن خرقن قانون الهجرة بدلاً من إمدادهن بالمساعدات والمشورة النفسية التي تستحقها ظروفهن تلك.

وثقت هيومن رايتش ووتش عشرات الحالات تعرضت فيها عاملات غادرن منازل أصحاب العمل للعقاب أو المزيد من الاستغلال. وقابلنا 49 عاملة منزلية، بالإضافة إلى أصحاب عمل كويتيين ومحامين وأعضاء من منظمات المجتمع المدني ومسؤولين حكوميين.

وقال مسؤولون بالحكومة الكويتية لـ هيومن رايتس ووتش إن عاملات المنازل اللاتي يزعمن التعرض لخرق العقود أو الإساءة، عليهن أن يتقدمن بشكوى إلى (1) الشرطة، (2) وزارة الداخلية، إدارة العمالة المنزلية، (3) محكمة مدنية. لكن كل من هذه المؤسسات تفرض معوقات قانونية أو عملية تعترض العاملات الساعيات للإنصاف.

من حيث الممارسة، فإن ردود فعل مخافر الشرطة الكويتية على شكاوى العاملات متنوعة. عاملات المنازل اللاتي يتركن أصحاب العمل يجب أن يسجلن شكوى لدى الشرطة قبل أن يشتكي صاحب العمل من تغيب العاملة من أجل تفادي اتهامات الترك (الفرار)، والتي تواجه العاملة بموجبها العقوبة الجنائية وعقوبة مالية بحد أُقصى الحبس لستة أشهر وغرامة 600 دينار كويتي (2060 دولاراً) لمغادرة العمل دون موافقة صاحب العمل. قانون إقامة الأجانب يطالب أصحاب العمل بالإبلاغ عن العمال المتغيبين لأكثر من أسبوع في مخافر الشرطة. السباق إلى مخفر الشرطة كثيراً ما يعاقب – ولا يحمي – العاملات اللاتي يحاولن الفرار من الإساءات.

أغلب العاملات اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش قلن إن الكفيل أبلغ الشرطة عنهن بتهمة الترك "الفرار" بعد أن غادرن أوضاع العمل المسيئة. ولدى تلقي تقرير بالترك (الفرار)، تلغي الشرطة تصريح إقامة العاملة ثم تصدر أمراً بالقبض عليها. عاملات المنازل المتهمات بالفرار، ومنهن عاملات قلن إنهن تركن العمل بسبب عدم تلقي الأجور أو التعرض للضرب أو الحرمان من الطعام أو التعرض للعنف الجنسي، ينضممن بموجب تهمة الفرار إلى صفوف المشتبهين الجنائيين والمجرمين في النظام الجزائي الكويتي. وفيما تمكنت بعض العاملات من الإبلاغ عن الإساءات عبر سفاراتهن أو بشكل مباشر في مخافر الشرطة، فإن قلّة منهن نجحن في مساعيهن بتقديم طلبات لفض المنازعات.

عاملات المنازل الملتمسات لمساعدة مخافر الشرطة لا يعرفن إن كُن سيجدن المساعدة أم العقاب، فيما تعرضت عاملات أخريات لإساءات من السلطات المسؤولة عن حمايتهن. وفي يناير/كانون الثاني 2010 أفادت الصحف الكويتية بوقوع حادثين منفصلين قام فيهما رجال شرطة ومسؤولين بسلطات الهجرة بالاعتراف باغتصاب عاملات منازل في عهدتهم. أغلب عاملات المنازل التي قابلتهن هيومن رايتس ووتش أعربن عن حرصهن على تفادي اللجوء لمخافر الشرطة والسعي لالتماس المساعدة من سفارات بلادهن أو المنظمات المجتمعية المحلية.

كما ثبت بالمثل عدم فعالية آليات الشكوى وفض المنازعات إدارياً. فالسفارات عادة ما توجه شكاوى العاملات الخاصة بالعمل أولاً إلى إدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاعات. ولا يمكن للقسم إلزام أصحاب العمل بحضور جلسات فض المنازعات، ولا يمكنه تقييم الشكوى وفرض حل منصف. بل يتوسط الضابط المسؤول بين ممثل سفارة العاملة وصاحب العمل ويحاول مساعدة الأطراف على بلوغ اتفاق. حتى عندما يشارك الكفيل في مثل هذه المفاوضات، فأحياناً ما يتفاوض على رد رسوم الاستقدام كاملة أو بشكل جزئي مقابل دفع الأجور المتأخرة، أو مقابل

دفع ثمن تذكرة العودة، أو إعادة جواز السفر للعاملة. مثل هذه الاتفاقات تتم حتى رغم أن العقد الموحد يحظر تحميل عاملات المنازل رسوم الاستقدام للعمل.

وفيما يخص شكاوى عدم تلقي الأجور وغيرها من الخروقات التعاقدية، فإن العقد الموحد الحالي الخاص بعاملات المنازل ينص على أن أية خلافات على أحكامه يجب أن تُحال إلى محكمة كويتية. العاملات اللاتي يسقطن ضحايا لجرائم ومن سعين للشكوى في محاكم بعد الإخفاق في تسوية قضاياهن عبر إدارة العمالة المنزلية، يواجهن جملة من المعوقات العملية والمالية التي تحول دون لجوئهن للمحاكم. وتشمل طول مدة تقديم الشكوى، والرسوم الباهظة لرفع الدعاوى واقتصار القدرة على اللجوء للخدمات القانونية، وعدم كفاية فرص الإقامة والعمل أثناء فترة النظر في القضية، وصعوبة دعم المزاعم بالأدلة الكافية لإقناع المحكمة نظراً لعدم وجود الشهود أو ضعف تحقيقات الشرطة، وعدم الثقة في النظام القانوني.

عاملات المنازل اللاتي يغادرن المنازل التي قلن إنهن عملن فيها دون تلقي الأجور لشهور، أو عانين من إساءات بدنية أو جنسية، أو عملن دون توفير طعام كافٍ أو رعاية طبية، لا تتاح لهن أيضاً إلا خيارات قليلة للجوء إلى الملجأ المؤقت، أثناء محاولة التوصل لحل لشكاواهن أو محاولة العودة لبلدانهن. الكثير من العاملات التمسن في البداية المساعدة من مكتب الاستقدام، الذي كان نقطة اتصالهن الأولى في الكويت. لكن قالت بعض العاملات لـ هيومن رايتس ووتش إن في بعض الحالات، كانت مكاتب الاستقدام تعطيهن طعاماً غير كافٍ ومأوى غير ملائم، أو حاولت إكراههن على العودة لمنزل آخر رغم رغبتهن في مغادرة الكويت.

ولا توفر الحكومة الكويتية حالياً ملجأ فورياً لعاملات المنازل العالقات في منازعات. ورغم أن المئات – يومياً – من عاملات المنازل يحتجن إلى الملجأ ، فأثناء زيارة هيومن رايتس ووتش، كان الملجأ الحكومي لا يستضيف إلا 50 إلى 60 امرأة. سياسة الملجأ لا تسمح للمكان إلا باستضافة النساء اللاتي لا "قضايا" عليهن – أي النساء اللاتي لم يبلغ أصحاب عملهن عن فرارهن أو تقدموا ضدهن بشكاوى جنائية (حتى الشكاوى التي لا توجد براهين تمنحها المصداقية). السياسات التقييدية بشكل عام تعني عمل الملجأ الحكومي بسعة تقل كثيراً عن سعة استيعابه. وفي الوقت نفسه فإن عاملات المنازل الساعيات للجوء إلى سفارات بلدانهن ينتظرن أسابيع وشهوراً في ملاجئ مزدحمة أثناء محاولة العاملين في السفارات حل مشكلاتهن. وفي أكتوبر/تشرين الأول 2009 استضافت السفارة الأندونيسية أكثر من 600 عاملة منازل، وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2009 استضافت السفارة السريلانكية أكثر من 200 عاملة. أما بالنسبة لعاملات المنازل اللاتي لا توجد لبلدانهن سفارات في الكويت، فهذا الخيار غير متاح لهن.

الانتهاكات بحق عاملات المنازل في الكويت ليست بالظاهرة الجديدة. فمنذ عشرين عاماً تقريباً، أفادت هيومن رايتس ووتش بأن هناك "نحو ألفي خادمة منزلية ... فررن من منازل أصحاب العمل المسيئين في الكويت والتمسن اللجوء في سفاراتهن" وأن "هناك نمط منتشر من الاغتصاب والاعتداء البدني والمعاملة السيئة للخادمات الآسيويات في ظل الإفلات من العقاب". تقرير "معاقبة الضحية: الاغتصاب والمعاملة السيئة بحق الخادمات الآسيويات في الكويت" الذي صدر عام 1992، انتهى إلى أن الحكومة "لم تبذل جهوداً منهجية لتوثيق الشكاوى الجنائية أو الدعاوى المدنية الخاصة بالنساء المعرضات للإساءات" لكن قامت بترحيل مجموعات كبيرة من العاملات بدلاً من تسوية شكاواهن أو عرض بدائل مثل تغيير العمل. وخلص التقرير إلى "يبدو أن الترحيل سمح للحكومة الكويتية بالتنصل من مشكلات الخادمات دون مواجهة الأسباب الكامنة وراء الإساءة إليهن".

وتستمر الحكومة الكويتية في الاعتماد على الترحيلات كوسيلة أساسية للتعامل مع الآلاف من عاملات المنازل اللاتي أنهين عملهن عبر الترك "الفرار"، أو مغادرة منزل صاحب العمل دون موافقته. حتى العاملات اللاتي يزعمن أن أصحاب العمل خرقوا التزاماتهم التعاقدية أو أساءوا إليهن بدنياً أو جنسياً، عادة ما يغادرن الكويت بواسطة إجراءات الترحيل. وأفادت العاملات بقضاء أسابيع وشهور محتجزات لدى السلطات المختصة، والتنقل من ملجأ السفارة إلى مخفر الشرطة إلى مكاتب التحقيق الجنائي إلى إدارة الإبعاد. الكثير من العاملات اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش قلن إن الضباط لم يوضحوا لهن الاتهامات المنسوبة إليهن، أو أخفقوا في توفير معلومات عن متى تتم تسوية الاتهامات ومتى يمكنهن مغادرة البلاد.

رئيس إدارة الإبعاد الكويتي قال لـ هيومن رايتس ووتش إن العاملات قد ينتظرن لفترات مطولة في إدارة الإبعاد أثناء انتظار جوازات السفر أو وثائق السفر أو تذاكر الطيران أو تسوية أية اتهامات ما زالت قائمة بحقهن (رغم أنه يجب إخلاء طرف العاملات من مثل هذه الاتهامات قبل دخول إدارة الإبعاد). الاستناد إلى الترحيل "لحل" مشكلات عاملات المنازل، يعني معاملتهن كأنهن مجرمات ولسن عاملات يسعين بشكل مشروع لتغيير صاحب العمل. كما أن الإجراءات القائمة تتجاهل ادعاءات العاملات القائمة بحق أصحاب العمل، فيغادرن دون تلقي الأجور المتأخرة أو الإنصاف من الانتهاكات البيّنة لأحكام العقد.

وفي كلمة عامة في أبريل/نيسان 2010 من جدة بالسعودية، انضمت نافانيثيم بيلاي – المفوضة العليا للأمم المتحدة لحقوق الإنسان – إلى دعوة إصلاح نظام الكفالة، أحد الدعائم القوية التي تيسر إساءات أصحاب العمل وتضعف من وضع العمال في شتى أنحاء الخليج. في كلمتها، في بداية جولة للبحث في أولويات حقوق الإنسان في مجلس التعاون الخليجي، قالت بيلاي إن "الكثير من المشكلات نشأت عن نقص تدابير الحماية فيما يسمى نظام الكفالة الذي يخلف العمال الوافدين عرضة لخطر الاستغلال في ظل توازن قوى مختل مع أصحاب العمل"، وشددت على وجود "عدد كبير من عاملات المنازل المعرضات للخطر لم يتلقين بعد أي شيء يقارب ما يمكن وصفه بالحماية القانونية الملائمة". لكنها أضافت: "جميع الحكومات التي تحدثت معها حتى الآن أقرت بهذا الاحتياج للتغيير".

واليوم، يجب إحراز المزيد من التقدم لتجاوز معارضة مختلف القوى السياسية ومكاتب الاستقدام المحلية. وما زالت الحماية الكاملة لحقوق عاملات المنازل الوافدات الأساسية في الكويت هدفاً لم يتحقق.

التوصيات الأساسية

إلى الحكومة الكويتية:

- يجب إصلاح نظام الكفالة الكويتي. وبالأخص يجب إلغاء الأحكام الخاصة بالترك (الفرار)، بما في ذلك ما تشتمل عليه من أية عقوبات جنائية. ويجب إلغاء أو تعديل جميع المواد والأنظمة التابعة لقانون إقامة الأجانب من أجل تمكين العمال الوافدين من تغيير أصحاب العمل دون فقدان الإقامة القانونية ودون الاضطرار لاستصدار موافقة صاحب العمل الأول.
- يجب منع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر عاملات المنازل. ويجب مراقبة الالتزام بهذا الأمر ومعاقبة أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام الذين يخرقون هذا الحظر.
- يجب ضم عاملات المنازل إلى مظلة حماية قوانين العمل الكويتية. ويجب ضمان أن قانون عاملات المنازل لا يكفل تدابير حماية أضعف أو أقل من الممنوحة بموجب قوانين العمل الأساسية. ويجب صياغة وتنفيذ تدابير

حماية عمالية حسب الوارد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي وقعت عليها الكويت، بما في ذلك ساعات عمل محددة وحرية الحصول على يوم عطلة أسبوعي بعيداً عن إشراف صاحب العمل، وتوفير ظروف العمل العادلة والمنصفة بما في ذلك ضمان تلقي الأجور بشكل منتظم.

- يجب إخبار عاملات المنازل بحقوقهن وواجباتهن بموجب القوانين الكويتية، ومدهن بمعلومات وبيانات اتصال بمصادر المساعدة. ويجب أن تتوفر هذه المعلومات باللغات التي تعرفها الأعداد الأكبر من عاملات المنازل في الكويت.
- يجب تمكين وزارة العمل من تسوية شكاوى عاملات المنازل عبر آليات لتسوية المنازعات أو التحكيم. ويجب إحالة جميع الشكاوى التي لا يتم التوصل فيها لتسوية إلى المحاكم. ويجب إنشاء محكمة لتلقي شكاوى العمال يمكنها التسريع بعجلة تسوية شكاوى عاملات المنازل، مع السماح للعاملات المعرضات للإساءات بالعودة إلى بلدانهن في أقرب وقت ممكن.
- يجب جمع ونشر الإحصاءات بشكل سنوي عن عدد وأنواع الشكاوى المُقدمة لدى المحاكم وإدارة العمالة المنزلية (أو أية سلطة تتولى الإشراف على العمل المنزلي) وكذلك عن كيفية تسوية هذه النزاعات.
- يجب توفير ملاجئ أو الدعم المادي لملاجئ المجتمع المدني المستوفية للمعايير الدولية، والسماح لجميع العاملات الهاربات من أوضاع عمل تنطوي على الإساءات باللجوء إليها.
- يجب تشكيل قوة عمل للتفتيش على العمل المنزلي لمراقبة أوضاع العمل والالتزام القانوني في هذا القطاع. وعلى الأخص يجب التحقيق في أماكن العمل التي زعمت عاملات المنازل بوقوع انتهاكات فيها.
- يجب زيادة قوة مراقبة مكاتب الاستقدام للعمل عبر تكريس موارد أكثر لهذه المهمة والاستعانة بعاملين إضافيين في إدارة العمالة المنزلية، أو تشكيل أية هيئة حكومية بديلة لهذا الغرض. مع ضمان المحاسبة على الإساءات التي تبديها المكاتب.

إلى الحكومات التي يؤدي مواطنيها أعمالاً منزلية في الكويت، ومنها الهند وأندونيسيا وسريلانكا والفلبين ونيبال وأثيوبيا:

- يجب تحسين قدرات أقسام العمل في السفارات والقنصليات بالكويت من أجل مساعدة الرعايا من عاملات المنازل اللاتي يتم خرق حقوقهن من قبل أصحاب عملهن.
- يجب إخطار جميع عاملات المنازل قبيل السفر للخارج بحقوقهن التعاقدية وكذلك حقوقهن بموجب القوانين الكويتية والدولية. ويجب توفير المعلومات عن سبل الدعم والمساعدة القانونية، وكذلك توفير بيانات اتصال بمسؤولي السفارات وجهات أخرى في الكويت قادرة على المساعدة.
- يجب مناقشة حالات المواطنات اللاتي تعرضن للإساءات، على المستوى الدبلوماسي، والمستوى العام إذا استلزم الأمر. ويجب الدفع من أجل زيادة الحماية القانونية والمساعدات لعاملات المنازل في الكويت، ممن يتعرضن للاعتداء الجنائي الطابع أو يعملن لفترات مطولة دون تلقي أجور.

منهج التقرير

أجرى ثلاثة باحثون من هيومن رايتس ووتش البحوث في الكويت عن عاملات المنازل الوافدات، لمدة 18 يوماً في نوفمبر/تشرين الثاني 2009، وعاد أحد الباحثين لمدة أسبوع إضافي في يناير/كانون الثاني 2010، وأجروا 121 مقابلة. هذه المقابلات تم استكمالها ببحوث إضافية دامت حتى يوليو/تموز 2010.

قمنا بمقابلة مسؤولين حكوميين وافقوا على طلباتنا بمقابلتهم، وقابلنا ممثلين عن منظمات دولية ومحلية معنية بالعمالة المنزلية، وقابلنا أصحاب عمل. كما أجرينا بحوثاً موسعة عن خلفية الموضوع، بما في ذلك مراجعة القوانين واللوائح القائمة، والإحصاءات الخاصة بالمصادر الحكومية والتقارير الإعلامية والدراسات التي أجرتها منظمات دولية ومنظمات مجتمع مدني.

تحدث الباحثون والباحثات إلى 49 عاملة منازل بشأن ما تعرضن له في الكويت، وتم إجراء مقابلتين جماعيتين في ملاجئ. وقابلت هيومن رايتس ووتش عاملات في ملاجئ بالسفارات، وفي ملجأ حكومي، وفي مستشفى محلي وفي مركز ترحيل حكومي، وفي مكتب استقدام عمال، وفي كنائس محلية، وفي فيلا تستأجر فيها عاملات مهاجرات بعض الغرف. وباستثناء الكنائس، فإن جميع المواقع التي تمت زيارتها كانت أماكن تذهب إليها عاملات المنازل بعد مغادرة منازل أصحاب العمل بسبب النزاع على العمل، أو مزاعم بالإساءات، أو لأنهن يرغبن في العودة إلى بلدانهن الأصلية.

وكلما تيسر، كانت المقابلات مع العاملات تتم بلغاتهن الأصلية بمساعدة مترجم فوري، وأجريت مقابلات أخرى باللغتين الإنجليزية والعربية. وأجرت باحثات ومترجمات أغلب المقابلات، وجميع المقابلات التي شملت مزاعم تفصيلة بوقائع عنف جنسي. وقابلت الباحثات العاملات في حجرات وأماكن تتمتع بالخصوصية وعلى انفراد.

كما قابل الباحثون والباحثات ثلاثة سفراء وستة مسؤولين بأقسام العمل من سفارات أثيوبيا وأندونيسيا والفلبين وسريلانكا. لم ترد السفارة الهندية على عدة طلبات بمقابلات على مدار أربعة أشهر.[1]

وتحدثت هيومن رايتس ووتش إلى ثمانية مواطنين كويتيين وسكان أجانب بشأن خبرتهم الخاصة في توظيف عاملات منازل وافدات في الكويت. كما قابل الباحثون والباحثات خمسة محامين يعملون في الكويت، وخمسة صحفيين من الصحافة المحلية، وثلاثة أكاديميين متخصصين في الكويت والعمالة المنزلية في منطقة الخليج، وعاملين اثنين بالمجال الصحي يشتمل عملهما على بحوث على عاملات المنازل.

[1] رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى آجاي مالهوترا، سفير سفارة جمهورية الهند، الكويت، 3 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومكالمة هاتفية من هيومن رايتس ووتش مع س. نارسينغ راو، سكرتير عمال أول، سفارة جمهورية الهند. تلقينا رداً في 7 نوفمبر/تشرين الثاني 2009 برفض المقابلة بسبب مهرجان ثقافي. كما أرسلنا رسالة بالبريد الإلكتروني في 6 يناير/كانون الثاني 2010، وقيل لنا أن طلبنا بالمقابلة أثناء الزيارة للكويت في أواخر يناير/كانون الثاني يخضع للمراجعة. واتصلنا بالسفارة دون رد كل يوم بين 25 و28 يناير/كانون الثاني 2010.

والتقت هيومن رايتس ووتش مسؤولين من الحكومة الكويتية يقومون بالإشراف على قطاعات على صلة بحقوق عاملات المنازل، ومنهم مدير إدارة الهجرة، العميد كامل العوضي، ومدير إدارة العمالة المنزلية، العقيد عبد الله عوض العلي، ووكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، محمد الكندري، مدير إدارة الإبعاد، العقيد أحمد الرجيبة، ومعصومة المبارك، نائبة البرلمان. كما تمت مقابلة 15 شخصاً يعملون بمنظمات مجتمع مدني محلية توفر التبرعات بالإمدادات الأساسية، وتجمع التمويل اللازم لتذاكر العودة، أو توفر الخدمات القانونية والعملية لعاملات المنازل المتورطات في مشاكل، وكذلك أربعة من العاملين بمنظمة العمل الدولية، والمنظمة الدولية للهجرة.

وبإجراء المقابلات مع عاملات المنازل بالأساس في الملاجئ والمستشفيات وإدارة الإبعاد، تمكنت هيومن رايتس ووتش من التحدث إلى سيدات تركن أصحاب العمل لأسباب تشمل التعرض لإساءات، وكن في العادة راغبات في العودة لبلادهن. وفيما لا تمثل من أجريت المقابلات معهن من عاملات عينة عشوائية لخبرات وتجارب العاملات في الكويت، فإنها توفر دليلاً على كيفية تعامل الحكومة الكويتية مع التزاماتها بموجب القانون الدولي بحماية حقوق العاملات، وتوفير آليات للإنصاف الفعال على الانتهاكات التي تقع. ورغم أن المقابلات أجريت في ظروف متباينة، فإن من أجريت معهن المقابلات ممن لم يتقابلن مع أحدهن الأخرى مطلقاً ويتحدثن لغات مختلفة، أفدن بالتعرض لأنواع متشابهة من الإساءات، تشير أيضاً إلى أنماط من معاملة أصحاب العمل للعاملات، وأن المشكلات المبلغ عنها قائمة على نطاق واسع.

وتعلن هيومن رايتس ووتش أنها لم تخرج بنتائج قابلة للتعميم بناء على هذه المقابلات بشأن مدى انتشار الإساءات بالنسبة إلى إجمالي تعداد عاملات المنازل في الكويت. بل إن هذا التقرير ينظر في كيفية تعامل النظام القانوني والتنظيمي الكويتي مع مزاعم التعرض للإساءات الواردة من عاملات المنازل، وكذلك الخيارات المتاحة للإنصاف. وقامت هيومن رايتس ووتش بجمع شهادات بشأن المعوقات التي تواجهها العاملات والتي تحول دون تقديمهن للشكاوى، وتحول دون اللجوء للسلطات المختصة، أو التماس الإنصاف القانوني. وعن طريق جمع الإحصاءات الخاصة بالشكاوى من أربع سفارات تشكل مواطناتها أغلب عاملات المنازل في الكويت؛ قامت هيومن رايتس ووتش أيضاً بتقييم حجم الشكاوى التي يتعين على السلطات المختصة الرد عليها.

أغلب من أجريت المقابلات معهن يُشار إليهن بأسماء مستعارة لتفادي تبعات مشاركتهن في البحث، أو لأنهن طلبن هذا من هيومن رايتس ووتش. وفي بعض الحالات، طلبت من أجريت المقابلات معهن صراحة استخدام أسمائهن الحقيقية، أو قدمن الإذن بهذا. وفي أغلب الحالات، فإن المسؤولين بسفارات الدول المصدرة للعمالة ممن قدموا معلومات تفصيلية لـ هيومن رايتس ووتش اشترطوا عدم الكشف عن هويتهم.

ا. خلفية

فتحت عينيّ [على العالم] لأجد الخادمات يقمن برعايتي.
– محمد خريبط، محامٍ ولد وعاش في الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

عاملات المنازل الوافدات في الكويت

يوظف الكويتيون عاملات المنازل الوافدات المقيمات في منازلهم منذ أكثر من نصف قرن.[2] الطلب على العمل المنزلي تزايد كثيراً منذ عام 1965، عندما كان ما لا يزيد عن ألف عاملة وافدة تعمل في الكويت.[3] بدأ الأمر يتغير في أواسط السبعينيات، عندما شهد الكويت زيادة في العائدات النفطية وهاجرت إلى البلاد عاملات منازل من الهند وسريلانكا والفلبين للوفاء بالطلب المتزايد على العمل المنزلي.[4] بحلول عام 1989، أصبح الكويت يستضيف ما بين 100 ألف إلى 130 ألفاً من عاملات المنازل.[5] بحلول عام 2009، أصبح عدد عاملات المنازل في الكويت يتعدّى حاجز الـ 660 ألفاً.[6]

أغلب النساء المشتغلات بهذه المهنة في الوقت الحالي وفدن من جنوب وجنوب شرق آسيا، مع توافد عدد متزايد من المهاجرات الأفريقيات للعمل بسوق الخدمة المنزلية.[7] وتشكل النساء الهنديات والسريلانكيات والفلبينيات والأندونيسيات والنيباليات والأثيوبيات أغلب عاملات المنازل في الكويت.[8]

وتوظف الكويت ثاني أكبر عدد من عاملات المنازل في الشرق الأوسط بعد السعودية، إذ تمثل عاملات المنازل أكثر من ثلث إجمالي قوة العمل الوافدة. كما أن في الكويت أكبر نسبة من عاملات المنازل مقارنة بعدد السكان ، إذ أن مقابل كل مواطنين اثنين من الكويت عاملة منزلية. ومن حيث الممارسة، فإن العاملات موزعات بشكل غير متساوٍ – المنازل الكبيرة توظف أحياناً أكثر من 12 عاملة، بينما في حالات أخرى قد تعمل عاملة واحدة لعدة أسر تشغل

---

[2] انظر: Anh Nga Longva, Walls Built on Sand: Migration, Exclusion, and Society in Kuwait (Oxford: Westview Press, 1997). طبقاً لأماني البيضا، الأكاديمية والناشطة الكويتية المعنية بحقوق عاملات المنازل منذ مطلع التسعينيات، "[العمل المنزلي] شيء يعتبر جزء من الثقافة منذ فترة طويلة. ولم يكن في السابق عاملات من الهند – بل كان يمنيات... وكُن يعتبرن "صبي" البيت – من أشكال التبني الاجتماعي. وعندما كانت العاملة تتزوج، تدفع الأسرة نفقات زواجها. وبشكل ما تحول الوضع إلى الطلب المرتفع [على العمل المنزلي] الذي نشهده اليوم". مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أماني البيضا، الكويت، 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[3] السابق، صفحات 43 إلى 45.

[4] السابق، صفحة 69.

[5] السابق.

[6] انظر: Habib Toumi, "New Entry Rules Set for Domestic Workers," Gulf News, http://gulfnews.com/news/gulf/kuwait/new-entry-rules-set-for-domestic-workers-1.578029 (تمت الزيارة في 18 مارس/آذار 2010).

[7] مكاتب الاستقدام للعمل الكويتية تضع الإعلانات في صحف أسبوعية، مثل الوسيط و808080. عثرت هيومن رايتس ووتش على إعلانات لطلب العاملات من أثيوبيا وأريتريا وغانا في تلك المطبوعات. (توجد نسخ لدى هيومن رايتس ووتش).

[8] "Nepal conditions labor export," *Arab Times*, February 6, 2010, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/149210/reftab/99/Default.aspx (تمت الزيارة في 12 مارس/آذار 2010).

وحدات متعددة في مسكن مشترك. الأنظمة والقوانين الحالية تسمح للعائلات بتشغيل إما ثلاث أو أربع عاملات منازل، بناء على حجم الأسرة.[9] لكن من السهل على العائلات تشغيل عاملات إضافيات بواسطة دفع رسوم إضافية لإدارة الهجرة الكويتية.[10]

وتحدث سكان في الكويت مراراً عن الدور المهم لعاملات المنازل في المجتمع الكويتي. وقالت مريم الفودري، ناشطة المجتمع المدني: "هناك جيل كامل من الأطفال الكويتيين ربته الخادمات. لكل شخص قصة عن خادمة نشأت وكبرت معه".[11] وقال لـ هيومن رايتس ووتش سفير إحدى الدول المصدرة للعمالة: "أطفال الكويت مرتبطون كثيراً بهؤلاء السيدات... أحياناً لا يعرف الكفلاء ما يفعلونه عندما تغادر [العاملات] لأن الأطفال يصابون بأزمات".[12]

تشغيل عاملات المنازل الوافدات للقيام بواجبات منزلية شاقة مثل التنظيف ورعاية الأطفال، قلل من حجم العمل المنزلي الواقع على عاتق المرأة الكويتية، والتي كانت لولا هذا لتتحمل المسؤولية الأساسية عن هذه الأعمال. على مدار العقود القليلة الماضية، دخلت المرأة الكويتية مجال العمل بأعداد متزايدة، وسعت للالتحاق بالتعليم العالي، واشتبكت بشكل أكثر نشاطاً مع الحياة العامة خارج المنزل.[13]

وتسعى عاملات المنازل للعمل خارج بلدانهن الأصلية لعدة أسباب. بعض النساء تسعى للعمل في الكويت لأنهن العناصر الوحيدة في أسرهن التي تربح الدخل، وفرص عملهن في أوطانهن جد قليلة. البعض الآخر راغبات في ادخار النقود اللازمة لشراء منزل أو للاستثمار في المشروعات العائلية الصغيرة.[14] لاسا م، عاملة منزلية من غامبولا، سريلانكا، قالت إنها هاجرت لتسديد ديون الأسرة، وأضافت: "انكسرت ساق زوجي، ولا يمكنه العمل بعد. لم يكن أمامي من خيارات أخرى للحصول على النقود".[15] قبل الحادث، كانت لاسا وزوجها قد اقترضا مبلغاً لشراء شاحنة يكسب الزوج من خلالها الدخل بنقل البضائع. وبعد هجرة لاسا إلى الكويت، قررت الأسرة أيضاً بناء بيت جديد. هذه النفقات جعلتها مسؤولة عن ديون أسرتها في سريلانكا، والتي يتطلب تسديدها في أقساط عدة سنوات. وأخيراً فإن بعض النساء راغبات في الاستقرار الاقتصادي والاستقلالية. على سبيل المثال، تيغيت أ.، عاملة منازل أثيوبية، قالت: "ليس لدي أقارب أو أبوين، من ثم رغبت في مساعدة نفسي بنفسي. عملت خادمة في أثيوبيا أيضاً. كنت أجني 60 بر (4.47 دولاراً) شهرياً. وكنت راغبة في تغيير حياتي".

---

[9] وزارة الداخلية، قرار وزاري رقم 640 لعام 1987، بشأن لوائح قانون إقامة الأجانب (قانون رقم 17 لعام 1964)، باب 2، مادة 5(ب)(1).

[10] السابق.

[11] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مريم الفودري، السالمية، الكويت، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[12] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة أجنبية إلى الكويت، تم حجب الاسم بناء على طلبه، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[13] وزارة التخطيط، "دولة الكويت: أهداف الألفية للتنمية، تقرير 2005" (الكويت، وزارة التخطيط، 2005)، http://undp-kuwait.org/mdg/KUW_MDG_2005_Eng.pdf (تمت الزيارة في 16 يونيو/حزيران 2010)، وانظر: United Nations Development Programme (UNDP), *Human Development Report 2009* (New York: United Nations Development Programme, 2009), Kuwait chapter, http://hdrstats.undp.org/en/countries/country_fact_sheets/cty_fs_KWT.html (تمت الزيارة في 16 يونيو/حزيران 2010).

[14] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماري ب.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جيوتاما أ، عاملة منازل هندية، الفروانية، الكويت، 27 يناير/كانون الثاني 2010، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا إم، عاملة منازل سريلانكية، دسمان، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[15] السابق.

الوافدون المشتغلون في الكويت – ومنهم عاملات المنازل – يرسلون إلى بلدانهم تحويلات مالية تُقدر بثلاثة مليارات دولار كل عام، أو نحو أربعة في المائة من إجمالي الناتج المحلي الكويتي.[16] وبالنسبة للدول المصدرة للعمل، قد تلعب التحويلات التي تبلغها دوراً هاماً في تخفيف أعباء الفقر. ورغم عدم توفر بيانات تفصيلية عن إسهام عاملات المنازل مقارنة بالعمال الآخرين، فإن تحويلات العمال من الخارج تقدر بـ 21.6 في المائة من إجمالي الناتج المحلي في نيبال في عام 2008، وكانت في العام نفسه 11.2 في المائة من إجمالي الناتج المحلي الفلبيني، و7.2 في المائة منه في سريلانكا، و4.2 في الهند، و1.5 في أثيوبيا، و1.3 في أندونيسيا.[17]

المعدل الهائل لتدفق النساء العاملات إلى الكويت من الدول المصدرة للعمالة له فوائد اقتصادية وتكاليف اجتماعية. فالعاملات المنزليات الوافدات يتركن أسرهن، وأطفالهن، عندما يهاجرن للعمل بالخارج. وتزايد اعتماد المهاجرات إلى خارج بلدانهن بشكل متكرر على أرباحهن من بلدان فيها سياسات هجرة تقييدية لا تسمح لهن بالإقامة لمدد طويلة فيها، أو بإمكانية لم شمل الأسرة. بينما توفر عاملات المنازل الرعاية لأطفال أصحاب العمل، فإنهن يقضين سنوات دون رؤية أطفالهن.

ثغرات الحماية لدى الدول المصدرة للعمالة

رغم أن حكومات الدول المصدرة للعمال تعتمد على الإسهامات المالية العائدة من عاملات المنازل، فإنها تتخذ خطوات غير كافية لحماية المواطنات لدى هجرتهن للعمل كعاملات منازل قبل وأثناء الهجرة.

عاملات المنازل اللاتي يهاجرن إلى الكويت يفعلن هذا في العادة عبر مكاتب استقدام مستقلة يزور عملاؤها القرى والبلدات ويصلن العاملات بمكاتب الاستقدام في بلدانهن تلك. مكاتب الاستقدام ترتب في أغلب الأحيان جميع الترتيبات الرسمية المطلوبة لهجرة العاملة، بما في ذلك عقد العمل الذي توقعه العاملة. ضعف التنظيم في الدول المصدرة للعمالة يخلف العاملات عرضة للخطر جراء جملة من الإساءات، تشمل المغالطات في مدد العقد، وتحديد الإقامة قسراً بمحل العمل، وإساءات أخرى تقع أثناء استضافة العاملة من قبل مكتب الاستقدام، وتظهر منها أيضاً حالات للإتجار بالبشر. وعلى مدار السنوات الست السابقة، قابلت هيومن رايتس ووتش مئات العاملات المنزليات الوافدات من الدول المصدرة للعمالة، ومنهن بعض العاملات في الكويت، تعرضن لانتهاكات أُثناء عملية الاستقدام للعمل. ومن العاملات نساء من أندونيسيا روين ما تعرضن له من تحديد الإقامة قسراً لمدة شهور في مراكز تدريب محلية مزدحمة قبل بدء رحلتهن، وعاملات سريلانكيات طُلب منهن رسوم استقدام باهظة، أو خُدعن بشأن ظروف العمل ومكان العمل.[18]

---

[16] انظر: The World Bank, *Migration and Remittances Factbook 2008* (Washington D.C.: The World Bank 2008), pp.14-15.

[17] انظر: Dilip Ratha, Sanket Mohapatra, and Ani Silwal,, "Migration and Remittance Trends 2009," World Bank Migration and Development Brief 11, November 3, 2009, http://go.worldbank.org/5YMRRoVW8o› (تمت الزيارة في 15 ديسمبر/كانون الأول 2009).

[18] انظر: Human Rights Watch, *Help Wanted: Abuses Against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*, vol. 16, no. 9 (B), July 2004, http://www.hrw.org/en/reports/2004/07/21/help-wanted; Human Rights Watch, Sri Lanka/Middle East – Exported and Exposed: Abuses against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates, vol. 19, no. 16 (C), November 2007, http://www.hrw.org/en/reports/2007/11/13/exported-and-exposed-2.

وكانت الشكوى المشتركة بين العاملات اللاتي تمت مقابلتهن أن مكاتب الاستقدام في بلدانهن وعدتهن بأجور أعلى، وإجازة أسبوعية، وظروف نوم معينة، وغيرها من ظروف العمل، لكن وفر أصحاب العمل ظروف مختلفة وقدموا أجوراً أدنى.[19] مكاتب الاستقدام للعمل الكويتية تطالب عاملات المنازل بتوقيع نسخة من العقد الموحد للعمل الذي أصدرته الحكومة، المتوفر باللغتين العربية والإنجليزية، في القنصلية الكويتية في بلدانهن الأصلية – رغم أن هيومن رايتس ووتش تبينت أن العاملات نادراً ما يُخطرن بأحكام العقد تفصيلاً قبل هجرتهن – وأن وكلاء الاستقدام للعمل قالوا لعاملات كثيرات بحقوق سيتمتعن بها تختلف كثيراً عن الواردة في العقود. وتهيئ الممارسات الاستغلالية – مثل الخداع في عرض شروط العمل أو استبدال العقود الموقعة في البلد الأصلي بعقود جديدة في الكويت – تهيئ الأرضية لإساءات أخرى تتعرض لها السيدات فيما بعد. إلا أن هيومن رايتس ووتش تبينت أيضاً أن المسؤولين الحكوميين المتولين مسؤولية الإشراف على العمل المنزلي في الكويت يميلون للتذرع بأن حكومات الدول المصدرة للعمالة هي المصدر الأساسي لمشكلات العاملات المنزليات، مع نفي المسؤولية عن الإساءات المرتكبة جراء غياب تدابير الحماية العمالية اللازمة بموجب القانون الكويتي، والإخفاق في قدرة المؤسسات القائمة على إنفاذ حقوق العمال بفعالية.

وقد تفاوض الدبلوماسيون من الدول المصدرة للعمالة مع الحكومة الكويتية على تحسين تدابير الحماية من أجل عاملات المنازل عبر الحوار السياسي أو عن طريق آليات من قبيل مذكرة التفاهم، وفيها يتم تحديد حد أدنى للأجور، وأيام عطلة أسبوعية، ودفع الرواتب مباشرة على حسابات العاملات البنكية، ومحاذير على مصادرة جوازات السفر.[20] وربما يتم أيضاً فرض الحظر على توريد العمال للضغط على الحكومة الكويتية من أجل زيادة تدابير الحماية المكفولة لعاملات المنازل.[21] على سبيل المثال، في أكتوبر/تشرين الأول 2009، حظرت الحكومة الأندونيسية هجرة عاملات المنازل إلى الكويت، إلى أن توافق الحكومات على مذكرات تفاهم جديدة لحماية حقوق العمال.[22]

إلا أن الاقتصار في استخدام الأدوات الدبلوماسية يُظهر إخفاق الدول المصدرة للعمالة الأعم في توفير تدابير الحماية المنهجية لرعايا الدول التي توفر عاملات المنازل في الكويت. هذه الإخفاقات تُعزى إلى كثرة الأولويات، منها الضغوط السياسية من أجل استمرار تدفق العاملات والتحويلات، والتعاون الدبلوماسي بين الدول.[23] بعض الدبلوماسيين من دول مصدرة للعمالة قالوا إن حكوماتهم أمرتهم تحديداً بالحفاظ على العلاقات الودية مع الكويت،

---

[19] السابق.

[20] مذكرة تفاهم على العمل والتوظيف وتنمية الموارد البشرية بين الهند والكويت، موقعة في 10 أبريل/نيسان 2007، وانظر: Anita Rachman, "Ministry Engaging Kuwait, Malaysia, Over Migrants," *Jakarta Globe*, January 3, 2010; Ben Garcia, "Indonesia bans maids recruitment to Kuwait," *Kuwait Times*, October 15, 2009, http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=NzAyNzQoNjU3 (تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2010)، وانظر: Habib Toumi, "Kuwait and Indonesia to ink worker pact," *Gulf News*, January 6, 2010, http://gulfnews.com/news/gulf/kuwait/kuwait-and-indonesia-to-ink-worker-pact-1.564006 (تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2010).

[21] انظر: Nurfika Osman, "Indonesia and Kuwait Hold Talks on Rights of Migrant Workers," *Jakarta Globe*, February 24, 2010.

[22] السابق.

[23] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير إحدى الدول المصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحقين سياسيين من الدول المصدرة للعمالة، الكويت، 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

والحفاظ على سوق استقدام العمال.[24] ويمكن للمسؤولين الدبلوماسيين من حكومات تعطي الأولوية لمشكلات العمالة المنزلية، مثل الفلبين، أن تساعد رعاياها بشكل أكثر فعالية، مع إلقاء الضوء على الحالات التي ترد لمواطنين منها في الأنباء مع التحدث بحرية عن مشكلات العمل التي تواجهها العاملات. وعلى الجانب الآخر، فإن سفارات أندونيسيا وسريلانكا لديها ملاجئ مزدحمة للغاية وقضايا متأخرة وعالقة في نظام التقاضي، بينما أفاد نشطاء محليون أن ملجأ السفارة الهندية ما زال يصعب الوصول إليه وإلى العاملين فيه، مما يجبر العاملات على اللجوء للمنظمات المجتمعية لتلقي الدعم.[25] جميع الملحقين العماليين بالسفارات والعاملين بالملف العمالي فيها ممن قابلتهم هيومن رايتس ووتش وصفوا أحمال عمل لا يمكن تحملها ونقص في الموارد في مواجهة التدفق المستمر للشكاوى من عاملات المنازل.[26] وقال أحد الملحقين العماليين: "حجم العمل لا يسمح لنا بالراحة. بعض العاملين انهارت صحتهم وأصيبوا بمشكلات نفسية".[27]

قصة سانجو ر.

س‌انجو ر.، عاملة منازل تبلغ من العمر 33 عاماً من كورونيغالا، سريلانكا، هاجرت إلى الكويت لمساعدة زوجها وأطفالها الثلاثة. وسبق لها أن عملت لمدة خمس سنوات ونصف في الكويت، ثم عادت للمرة الثانية بعد توقف لمدة عامين في سريلانكا. ووصفت عملها لدى صاحب العمل الثاني من السادسة صباح كل يوم إلى منتصف الليل.

لا أنال أجازة أسبوعية. ولا يوجد وقت للراحة. المدام [صاحبة العمل] تضربني دائماً، وتضربني على رأسي. ودائماً ما أصاب بصداع [حاد]. قالت لي: "ممكن أقتلك، أقدر على ضربك. ولا أحد سيسأل عنك. وعمل لديها خادمات كثيرات، ولا واحدة منهن تبقى طويلاً".
مكثت لمدة خمسة أشهر. [الوقت الوحيد] الذي أخرج فيه كان مع المدام، للتسوق. تأخنني معها لمنعي من الفرار. ذات مرة حاولت الفرار لكن [السيد] أمسك بي عند البوابة. قال لي: "سانجو، عندي ساعة ثمنها 2000 دينار كويتي [6900 دولار أميركي]. إذا هربت فسوف أقول إنك سرقتها". وكنت خائفة للغاية، فأنا لا أريد أن يظن بي الناس هذا. فأنا لست لصة.

قالت المدام إنني يجب أن أبقى معها تسعة أشهر دون أجر. قالت إنها أعطت 530 ديناراً [1830 دولاراً] للمكتب. وقالت: "أريد تسعة أشهر من راتبك للتسديد".

[ويبدأ صوتها ينهار، تكاد تبكي]، وأقول لها: "آسفة، عندي زوج وثلاثة أطفال. طالما آخذ أجري، فلا يهمني إن ضربتني". لكنها لا تعطيني الأجر. فهي تريد ضربي وألا تعطيني راتبي. يدينون لي بمبلغ 300 دينار كويتي [1037 دولاراً] أجر خمسة أشهر. [بعد خمسة أشهر] قلت: "لا تقلقي على الراتب، أعطيني تذكرة العودة إلى سريلانكا فقط".

هربت سانجو إلى سفارتها. قالت إن العاملين بالسفارة أخبروها بأن بإمكانها أن تحاول المطالبة بالأجر المتأخر، واتصلوا بصاحبة عملها التي زعمت أن صحتها معتلة وليس لديها نقود.

---

[24] مسؤولان من سفارة قالا لـ هيومن رايتس ووتش إنهما تلقيا رسالات دبلوماسية من وزير الخارجية الكويت، ورد فيها أن الدولة المعنية يجب أن تمتنع عن تشويه سمعة الكويت الدولية باللجوء لمناقشة مشكلة عاملات المنازل. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير لدولة مصدرة للعمالة، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحقين سياسيين من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، **24** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[25] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع س. ن. مدينة الكويت، **10** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ناشط مجتمعي هندي يعيش في الكويت، **27** يناير/كانون الثاني **2010**.

[26] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع سفراء وملحقين عماليين من الدول المصدرة للعمالة، الكويت، نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[27] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[قالت] "سوف أتركك فتذهبين لمنزل آخر تعملين فيه، لكن عليك أن تدفعي مبلغ 530 ديناراً [1830 دولاراً]". أخذ مكتب هذه النقود منها وليس مني! لماذا أضطر أنا لرد المال؟

أمضت سانجو شهرين في ملجأ سفارتها وفي الاحتجاز على ذمة التقحيق، في انتظار تسوية قضيتها بحيث تتمكن من العودة لبلدها. قابلتها هيومن رايتس ووتش في ملجأ في خيطان تديره الحكومة الكويتية، حيث كانت فيه منذ يومين. ورغم أنها كان بإمكانها اللجوء لمحامي مجاناً عبر سفارتها والملجأ الحكومي، فإن المعلومات المتوفرة لديها في هذا الوضع قليلة، وما يمكن أن يحدث لها، أو إلى متى ستبقى قبل أن تعود لبلدها.

"أحياناً أفكر، هل سأُنقل إلى المخيم، أو السجن [أو] السفارة؟ ماذا سيحدث لأسرتنا غداً؟"

— سانجو ر.، ملجأ الحكومة في خيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

II. الإطار القانوني للعمالة المنزلية الوافدة

> أوافق تماماً على ضرورة وجود قانون... للتعامل مع هذا القطاع من الناس [عاملات المنازل]. جميع النواب [البرلمانيين] لن يختلفوا [على هذا الرأي].
>
> — معصومة المبارك، نائبة بالبرلمان الكويتي، مدينة الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

العمل المنزلي للوافدين في الكويت تنظمه جملة من قوانين الهجرة التقييدية وتدابير الحماية العمالية الضعيفة. قانون إقامة الأجانب في الكويت لعام 1959 (قانون الإقامة) ما زال القانون الأساسي الحاكم للإقامة القانونية لعاملات المنازل وتصاريح عملهن، فيما يستمر المشرعون في استبعاد عاملات المنازل من تدابير الحماية الممنوحة للعمال الوطنيين.[28] وقامت وزارة الداخلية الكويتية في أكتوبر/تشرين الأول 2006 بنشر عقد موحد حددت فيه التزامات مكتب الاستقدام وصاحب العمل، بما في ذلك مسؤولية صاحب العمل عن دفع جميع رسوم الاستقدام للعمل، لكن في هذا العقد الموحد تدابير حماية قليلة للعمال، وآليات ضعيفة للإشراف الحكومي، وتعوزه السبل الفعالة لتقديم الشكاوى ومتابعتها.[29]

وتحمي عاملات المنازل في الكويت جملة من القوانين الدولية التي تغطي حقوقهن كأفراد وكعاملات. القوانين الوطنية الكويتية تمنح أيضاً العاملات بعض تدابير الحماية، ومنها الحظر على مكاتب الاستقدام ضد جمع رسوم الاستقدام من العاملات، وتدابير حماية دستورية ضد تحديد الإقامة قسراً (بما في ذلك تحديد الإقامة من قبل أفراد)، والحق في الإنصاف لدى وقوع جرائم، بما في ذلك الاعتداءات البدنية والجنسية. إلا أن الإنفاذ الضعيف لأنظمة الاستقدام للعمل الحالية ولقوانين الهجرة وغيرها من التشريعات الكويتية، تترك العاملات متمتعات بسبل قليلة لالتماس حماية حقوق الإنسان القليلة المكفولة بموجب قوانين كويتية. وهناك قوانين وتشريعات أخرى تخرق التزامات حقوق الإنسان الدولية المترتبة على الكويت، لا سيما استبعاد عاملات المنازل من حماية العمال، مما يخرق مبدأ عدم التمييز وتدابير الحماية الممنوحة لحقوق العمال. وكما أشارت عدة وفود من عدة دول أثناء المراجعة الدورية الشاملة للكويت في 12 مايو/أيار 2010 في جنيف، فإن عاملات المنازل ما زلن مستبعدات من تدابير الحماية المعيارية الممنوحة دولياً للعمال، بما في ذلك المكفولة للعمال في قطاعات أخرى، بموجب القوانين الكويتية.[30]

التزامات حقوق الإنسان الدولية

الكويت مُلزمة بموجب قانون حقوق الإنسان الدولي والمواثيق الدولية التي صدقت عليها بحماية عاملات المنازل في إقليم الدولة الكويتية من إساءات أصحاب العمل والعاملين بمكاتب الاستقدام والمسؤولين العامين. هذه القوانين

---

[28] قانون إقامة الأجانب، لعام 1959، بمقدمة مرسوم أميري رقم 17 لعام 1959، الكويت اليوم، 14 ديسمبر/كانون الأول 1959.

[29] عقد تشغيل خدم خاصين ومن هم في هذه الفئة والوظيفة، العقد الموحد للعمل المنزلي بالكويت، توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش.

[30] انظر: "Draft Report of the Working Group on the Universal Periodic Review," distributed May 14, 2010, UN Doc A/HRC/WG.6/8/L.14, http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session8/KW/A_HRC_WG.6_8_L.14_Kuwait.pdf (تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

والمواثيق تُلزم الكويت أيضاً بتوفير آليات فعالة للجوء الأفراد لسبل الإنصاف القانوني لدى التعرض لإساءات، والتعويضات لمن تُرى طلباتهم بالتعويض صحيحة.

صدقت الكويت على مواثيق دولية لحقوق الإنسان، منها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.[31] المادة 70 من الدستور الكويتي تنص على أنه "تكون للمعاهدة قوة القانون بعد ابرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية".[32] بموجب هذه الاتفاقيات، وكذلك بموجب القانون الدولي العرفي، فإن على الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع ومعاقبة والتحقيق والإنصاف من الضرر اللاحق بحقوق الأفراد، سواء كانت هذه الأضرار منشأها أفعال فردية أو من طرف كيانات، أو من قبل موظفين حكوميين ومؤسسات حكومية.[33] هذه الاتفاقات الدولية لحقوق الإنسان تحدد التزامات الكويت إزاء المواطنين، وأيضاً إزاء من يسكنون الكويت بشكل عام، ومنهم عاملات المنازل الوافدات.

عاملات المنازل اللاتي يتركن الكفيل، أو ليست لديهن أوراق إقامة قانونية لأي سبب، يتعرضن لمعاملة تمييزية في اللجوء إلى سبل الإنصاف القانوني. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 الخاصة بالتمييز فيما يخص التوظيف والتشغيل (اتفاقية التوظيف والتشغيل)، والتي صدقت الكويت عليها في عام 1966، ورد فيها أن التمييز المحظور يشمل: "أي تمييز أو استبعاد أو معاملة تفضيلية... له الأثر على استبعاد أو الإضرار المساواة في الفرص أو المعاملة أثناء العمل"، ويشمل هذا التمييز ضد عاملات المنازل مقارنة بباقي العاملين في القطاعات الأخرى. تقرير عام 2010 للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في ملحوظة عن الكويت، ورد فيه: "عرضة عاملات المنازل الوافدات للضرر" و"دعوة الحكومة إلى بذل الجهود لضمان تدابير حماية أفضل في القانون والممارسة، ضد التمييز ضد هاته العاملات... وأن يكون التنفيذ فعالاً مع إتاحة إجراءات تقديم الشكاوى".[34]

---

[31] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أقرته الجمعية العامة في 16 ديسمبر/كانون الأول 1966 بموجب قرار 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966), 999 U.N.T.S. 171 دخل حيز النفاذ في 23 مارس/آذار 1976، وتم تبنيه في 21 مايو/أيار 1996. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أقرته الجمعية العامة في 16 ديسمبر/كانون الأول 1966 بموجب قرار 2200A (XXI), 21 U.N. GAOR Supp. (No. 16) at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3 . دخل حيز النفاذ في 3 يناير/كانون الثاني 1976، أقرته الكويت في 21 مايو/أيار 1996. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أقرتها الجمعية العامة في 18 ديسمبر/كانون الأول 1979، قرار جمعية عامة رقم 34/180, 34 U.N. GAOR Supp. (No. 46) at 193, U.N. Doc. A/34/46/ دخلت حيز النفاذ في 3 سبتمبر/أيلول 1981، وأقرته الكويت في 2 سبتمبر/أيلول 1994.

[32] دستور الكويت، أقر في 11 نوفمبر/تشرين الثاني 1962، مادة 70.

[33] انظر على سبيل المثال، لجنة حقوق الإنسان، تعليق عام رقم 31، طبيعة الالتزام القانوني العام المترتب على الدول الأطراف في العهد، U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.13 (2004) فقرة 8. وانظر إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، قرار جمعية عامة رقم 48/104 (A/RES/48/104) مادة 4(ج): "على الدول أن تسعى بجميع السبل ودون تأخير إلى فرض سياسة للقضاء على العنف ضد المرأة، ولهذا الغرض عليها أن: (ج) تراعي الانتباه اللازم من أجل منع والتحقيق في، بموجب التشريعات الوطنية، والمعاقبة على، وقائع العنف ضد المرأة، سواء كانت أعمال تُرتكب من قبل الدولة، أو من أفراد").

[34] لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات، ملحوظة عن اتفاقية (الوظائف والتشغيل) التمييز، 1958، (رقم 111) الكويت (تصديق: 1966)، 2010، على: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=statuso1&textbase=iloilc&document=478&chapter=3&query=C111%4oref%2B%23YEAR%3D2010&highlight=&querytype=bool&context=o (تمت الزيارة في 16 يونيو/حزيران 2010).

كما يتطلب القانون الدولي من الحكومات حماية حقوق جميع الأفراد الداخلين في علاقات عمل – ليس فقط من لديهم تصاريح عمل نافذة. لجنة القضاء على التمييز العنصري، هيئة الأمم المتحدة من الخبراء المسؤولة عن الإشراف عن اتفاقية بنفس الاسم صدقت عليها الكويت في 15 أكتوبر/تشرين الأول 1968، قالت في توصية عامة رقم 30 إنه ما إن تبدأ علاقة العمل، فإن الموظف المعني يجب أن يتمتع بجميع حقوق العمل والتوظيف إلى أن يتم فسخ العلاقة.[35]

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ورد فيه أنه "لكل شخص... الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية" منها " أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل. ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة... د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية".[36] لجنة الخبراء المستقلين التي تفسر تطبيق العهد ألقت الضوء على أهمية الحق في المسكن الملائم وتعريف هذا الحق الموسع، بالتشديد على أن هذا الحق "يجب أن يُرى على أنه الحق في العيش في مكان آمن وفي سلام وبكرامة... والسلامة البدنية للسكان يجب أن تُضمن بدورها".[37] من ثم، فعندما يعتمد العمال على أصحاب العمل في توفير المأوى، ويخفق أصحاب العمل في توفير المأوى الضامن لسلامتهم البدنية والسلامة والكرامة، فعلى الحكومة توفير البديل.

هذه المواثيق الدولية لحقوق الإنسان تُلزم الكويت بحماية عاملات المنازل، وكذلك أي شخص على أراضي الكويت، من أعمال العنف، بموجب المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والتي تحمي سلامة الأفراد، والحماية من الاستعباد والاسترقاق والعمل الجبري، بموجب المادة 8، وضمان حرية تنقل العمال، بموجب المادة 12. وعلى الأخص، بصفة الكويت دولة طرف في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فقد التزمت الحكومة الكويتية بـ "السعي عبر كل السبل الملائمة دون تأخير لصياغة سياسة للقضاء على التمييز ضد النساء" و"اتخاذ جميع الإجراءات المطلوبة... لوقف جميع أشكال الإتجار بالنساء"، ومنها العمل الجبري.[38] حرية التنقل، والحظر على الاحتجاز التعسفي، مكفولة بموجب المواد 9 و12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وتنعكس أيضاً في الحظر على تحديد الإقامة جبراً كما ورد في الدستور الكويتي.

كما صدقت الكويت على بروتوكول الأمم المتحدة لمنع ووقف ومعاقبة الإتجار بالأفراد، لا سيما النساء والأطفال (بروتوكول الإتجار)، المكمل لاتفاقية عام 2000 ضد الجريمة المنظمة العابرة للحدود. بروتوكول الإتجار يعرف الإتجار بالبشر على أنه "استقدام أو نقل أو إحالة أو استقبال أو قبول الأفراد، بأساليب فيها التهديد أو استخدام القوة أو أي من أشكال الإكراه، أو الاختطاف أو الخداع أو التزوير، أو إساءة استخدام السلطة أو المركز الضعيف للأفراد المعنيين، أو عبر منح أو تلقي النقود أو المزايا، من أجل توفير موافقة الفرد على أن يسيطر عليه فرد آخر، بغرض

---

[35] لجنة القضاء على التمييز العنصري، توصية عامة رقم **30**، التمييز ضد غير المواطنين (الجلسة الرابعة والستون، **2004**)، U.N. Doc. CERD/C/64/Misc.11/rev.3 (2004), http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/e3980a673769e229c1256f8d0057cd3d?Opendocument (تمت الزيارة في **24** مايو/أيار **2010**)، فقرة **35**.

[36] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مادة **7**.

[37] ICESCR, Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No. 4: *The Right to Adequate Housing (Article 11(1) of the Covenant)*, U.N. Doc. E/1992/23 (1992), ***فقرات 7 و8.***

[38] اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، صدقت عليها الكويت في **2** سبتمبر/أيلول **1994**.

الاستغلال. الاستغلال يشمل – كحد أدنى – استغلال في الدعارة أو أشكال أخرى من الاستغلال الجنسي، والعمل أو الخدمة الجبرية، والاستعباد أو ممارسات شبيهة بالاستعباد، أو الخدمة أو مصادرة الأعضاء البشرية".[39]

وبصفة الكويت دولة عضو في منظمة العمل الدولية منذ عام 1961، فإنها مُلزمة بـ "احترام وتعزيز وتحقيق" الحقوق الأساسية الواردة في معاهدات منظمة العمل الدولية، ومنها مبادئ القضاء على التمييز فيما يخص الوظيفة والتشغيل، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي. كما صدقت الكويت على سبعة من ثمانية مواثيق تحمي معايير العمل الجوهرية الخاصة بالمنظمة: اتفاقية رقم 29 (اتفاقية العمل الجبري)، اتفاقية 105 (القضاء على العمل الجبري)، اتفاقيتان 87 و98 لحماية حرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم، اتفاقية 111 لحظر التمييز في التوظيف والتشغيل، اتفاقية 138 (اتفاقية السن الدنيا)، اتفاقية 182 (أسوأ أشكال عمل الأطفال).[40] ولم تصدق الكويت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في أجور الرجال والنساء عن نفس مقدار العمل (اتفاقية المساواة في الأجور).[41]

وفي تقرير صدر عام 2009 عن القوانين والممارسات على مستوى العالم الحاكمة للعمل المنزلي، أفادت منظمة العمل الدولية بأن الشروط في هذا القطاع لا تتحسن دون الالتزام بتحسين الإطار القانوني الحاكم لهذه الشريحة.[42] إقرار المنظمة بالعمالة المنزلية كشريحة تلقى أقل مما تستحق وتحتاج لتدابير حماية أكثر تحديداً وشمولاً، أدى إلى صدور قرار بتبني اتفاقية دولية ملزمة بشأن العمالة المنزلية في يونيو/حزيران 2010، أثناء المؤتمر السنوي الدولي للعمل في جنيف.

---

[39] انظر: Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children ("Palermo Protocol"), A/RES/55/25 أقر في 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2000، ودخل حيز النفاذ في 25 ديسمبر/كانون الأول 2003، صدقت عليه الكويت في 12 مايو/أيار 2006، على: http://www2.ohchr.org/english/law/protocoltraffic.htm (تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

[40] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (اتفاقية العمل الجبري)، أقرت في 28 يونيو/حزيران 1930، دخلت حيز النفاذ 1 مايو/أيار 1932، صدقت عليها الكويت 23 سبتمبر/أيلول 1968. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 بشأن القضاء على العمل الجبري (اتفاقية القضاء على العمل الجبري)، أقرت 25 يونيو/حزيران 1957، دخلت حيز النفاذ 17 يناير/كانون الثاني 1959. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز فيما يخص الوظيفة والتشغيل، أقرت 25 يونيو/حزيران 1958، دخلت حيز النفاذ في 15 يونيو/حزيران 1960. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، أقرت 9 يوليو/تموز 1948، دخلت حيز النفاذ 4 يوليو/تموز 1950، صدقت عليها الكويت في 21 سبتمبر/أيلول 1961. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي، أقرت 1 يوليو/تموز 1949، دخلت حيز النفاذ 18 يوليو/تموز 1951، صدقت عليها الكويت في 9 أغسطس/آب 2007. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 بشأن السن الدنيا للعمل، أقرت 26 يونيو/حزيران 1973، دخلت حيز النفاذ 19 يونيو/حزيران 1976. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 بشأن الحظر على والتحرك الفوري من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، أقرت 17 يونيو/حزيران 1999، دخلت حيز النفاذ 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2000.

[41] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة بين الرجال والنساء في الأجور عن نفس مقدار العمل، أقرت 29 يونيو/حزيران 1951، دخلت حيز النفاذ في 23 مايو/أيار 1953.

[42] انظر: International Labor Organization, Decent Work for Domestic Workers, Report IV(1), International Labor Conference, 99th Session 2010 (Geneva, International Labor Office, 2009), صفحة 94.

القوانين الوطنية

نظام الكفيل هو منبع الشر كله. فهو يمنح السلطة الواسعة لصاحب العمل، لدرجة أن الخادمة تصبح تحت رحمته تماماً وتحت سيطرته.

- سفير من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

قانون إقامة الأجانب لعام *1959* واللوائح والأنظمة الخاصة به

قانون إقامة الأجانب ولوائحه التنفيذية هي المصادر القانونية الأساسية لنظام الكفيل الكويتي، والذي يضع عبء مراقبة ومعرفة مكان العامل ووضعه كمهاجر – وهو ما يعتبر عمل حكومي بطبيعة الحال – على عاتق الكفيل أو الضامن من الأفراد. هذا القانون يطالب جميع المهاجرين بأن يكون لهم كفيل محلي، يكفل هجرتهم وإقامتهم، ويجب أن يكون أيضاً صاحب عملهم. الأنظمة التنفيذية تمنح أصحاب العمل الكفلاء سلطة منع العمال من الطعن قانوناً في ظروف العمل، وسلطة إلغاء إقامتهم في أي وقت ولأي سبب، مما يترتب عليه أن يصبح العامل مخالفاً لقانون الهجرة، وسلطة الإبلاغ عن العمال كسكان غير شرعيين إذا تركوا صاحب العمل دون موافقته، مما يعرضهم لعقوبات جنائية والترحيل.

صاحب عمل عاملة المنازل وكفيلها يضمن سريان إقامتها، أو تصريح إقامتها القانوني، بأن يتولى "إخطار إدارة الجنسية والجوازات والإقامة فور إنهاء خدماتها أو تغييرها لمحل السكن"، وكذلك إخطار السلطات خلال أسبوع في حالة "الترك" (الفرار)، أو ترك الخدمة لدى صاحب العمل دون إذن.[43] من ثم فإن النظام يمكن الحكومة من تنظيم تعداد كبير من العمال الوافدين متدنيّ الأجور (منهم عاملات المنازل) عددهم أكبر بكثير من المواطنين، بنسبة اثنين إلى واحد، عبر تفويض مهمة المراقبة إلى الأفراد – على حساب حقوق العمال. وقد قال سفير دولة مصدرة للعمالة لـ هيومن رايتس ووتش: "لطالما حاول نظام الكفيل الوصول لأعظم استفادة ممكنة من الخادمة، ومنحها أقل الممكن. هذا النظام يصب تماماً في صالح أصحاب العمل".[44]

وعندما يخطر صاحب عمل الشرطة بفرار عاملة، فإن الشرطة تلغي تصريح إقامتها، وتسجل أمراً باحتجازها.[45] وبعد صدور هذا الأمر، تعتقل الشرطة وتحتجز العاملة إذا عثرت عليها.[46] ورغم أن الحكومة يمكنها مقاضاة العاملة بتهمة انتهاك قوانين الإقامة الكويتية، فإن المحامين ومسؤولين بالسفارات قالوا لـ هيومن رايتس ووتش أنه في أغلب الحالات التي شهدوها، فإن الشرطة رحلت عاملات المنازل المتهمات بالفرار بعد فترة من الاحتجاز.[47] وقال سفير

---

[43] قرار وزارة الداخلية رقم **640** بشأن قانون إقامة الأجانب، الكويت اليوم، **14** نوفمبر/تشرين الثاني **1987**، مادة **20**.

[44] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[45] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، الجابرية، الكويت، **19** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**: "إذا غادرت خادمة الخدمة لدى صاحب عملها قبل انتهاء مدة العقد، فإن تصريح إقامتها يُلغى. وفي حالة إلغاء تصريح الإقامة بما يتفق مع أحكام المادة السابقة، يجب إصدار أمر بترحيل الخادمة"، قرار وزاري رقم **84** لعام **1977** (تنظيم شروط ونظم الخدم الخاص في مساكن الأفراد)، مادة **3** و**4**.

[46] مقابلة هيومن رايتس ووتش ضابط شرطة لم يتم تحديد هويته، مركز شرطة الرميثية، الكويت، **20** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[47] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير لدولة مصدرة للعمالة، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي من دولة مصدرة للعمالة، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، محامٍ كويتي يعمل في قضية لصالح السفارة الأندونيسية، **19** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

دولة مصدرة للعمالة: "إذا تمت إدانتهن بالفرار، فإن [القانون ينص على] الحبس بحد أقصى ستة أشهر. لكن بسبب الاكتظاظ في السجون، فيجب ترحيلهن".[48]

ورغم أن قوانين الإقامة تمنح الكفلاء سلطة تحديد موقف العامل من الإقامة القانونية، فإنها أخفقت في توفير ضمانات حماية فعالة من الإساءات في هذا المجال. من ثم فإن العاملات عرضة على الدوام – وفي العلاقات الإكراهية، تحت التهديد الدائم – لأن يقوم صاحب العمل فجأة بترحيلهن.[49] وقالت عاملات منازل إن هذا الخوف يجعلهن يخشين تقديم شكاوى على صلة بعملهن.

وللشرطة سلطة ترحيل عاملات المنازل المسجلة ضدهن شكاوى فرار من محل العمل. هذه السلطة تنبع من الباب الرابع من قانون إقامة الأجانب، والذي ترد فيه أحكام تعطي سلطات موسعة للشرطة. أحكام هذا الباب التي تغطي ترحيل الأجانب، تسمح لرئيس الشرطة والأمن العام بإصدار أوامر إبعاد كتابية في الأحوال الآتية: 1) إذا حكم على الأجنبي وأوصت المحكمة في حكمها بإبعاده. 2) إذا لم يكن للأجنبي "وسيلة ظاهرة للعيش"، و3) إذا رأى رئيس دوائر الشرطة والأمن العام أن إبعاد الأجنبي تستدعيه المصلحة العامة أو الأمن العام أو الآداب العامة.[50] الفرد الذي يُؤمر بإبعاده قد يتأخر ترحيله لمدة أُقصاها 30 يوماً، إذا كان التأخير ضرورياً "لتنفيذ أمر الإبعاد".[51] وما إن يُرحّل، فإن الشخص المبعد لا يحق له العودة للكويت دون تصريح خاص من الشرطة.

ويحق للشرطة احتجاز وإبعاد العمال سواء توصلت إليهم الشرطة عبر نقاط التفتيش للكشف عن الهوية، أو في حالة قدومهم للشرطة التماساً للمساعدة، أو لإبلاغ السفارات الشرطة بأنهم دخلوا ملاجئ السفارة – كما هو مطلوب بموجب قانون الإقامة. ورغم أن القضاء يمكنه الأمر بترحيل المقيمين الأجانب الذين يخرقون القانون الجزائي الكويتي، فإن أنظمة الترحيل لا يرد فيها بالمرة إشراف القضاء على الإبعاد الإداري، ولا تنص على أي حق في الطعن أو المراجعة ما إن تصدر سلطات وزارة الداخلية المسؤولة أمرها بالإبعاد. المادة 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ورد فيها الحق في مراجعة الأفراد لقرارات الترحيل بعد أن كانوا يتمتعون بالإقامة القانونية في الدولة المعنية. الأفراد الذين تصدر بحقهم أوامر إبعاد يحق لهم التماس تأخير التنفيذ عبر الوزارة لمدة أقصاها 30 يوماً، أو إذا كانت لديهم أصول مادية قابلة للتصفية، فيعطي مهلة أُقصاها ثلاثة أشهر بعد سداد كفالة.[52]

---

[48] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي من دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. قرار وزارة الداخلية رقم 640 لعام 1987، الملحق بقانون إقامة الأجانب، الكويت اليوم، 14 نوفمبر/تشرين الثاني 1987، مادة 24، ترد فيه عقوبات محتملة، منها الحبس بحد أقصى ستة أشهر.

[49] الترحيل بإجراءات موجزة يستخدم منذ فترة طويلة كتهديد، أو آلية للسيطرة ويستخدم لإدارة قوة عمل الأجانب في الكويت. طبقاً لعالمة الأنثروبولوجيا الاجتماعية، آن نغا لونغفا: "الترحيل يلقي بظل ضخم على الحياة اليومية لغير الكويتيين حتى الأشد التزاماً بينهم. خشية الترحيل هي أمر عام يعاني منه العديد من مجتمعات المهاجرين في الخارج". انظر: Anh Nga Longva, *Walls Built on Sand*) صفحة 98.

[50] قانون إقامة الأجانب، الباب الرابع، مادة 16.

[51] السابق، مادة 18.

[52] السابق، مادة 22.

يمكن للكفيل صاحب العمل أيضاً أن يفسخ عقد العمل من طرف واحد ، مما يؤدي لترحيل أو إبعاد العامل.[53] وعلى النقيض، فإن العاملة المنزلية الراغبة في تغيير صاحب عملها لا يمكنها هذا باختيارها، بل عليها أن تستصدر أولاً تنازلاً مُوقّعاً، أو الإفراج من صاحب عملها الأصلي، قبل ان تتمكن قانوناً من تغيير الكفيل.[54] عدم القدرة الشائعة على الحصول على تنازل يؤدي بالعمال إلى الوقوع أسرى أوضاع استغلالية مسيئة تستمر شهوراً، بما أن الخيار الوحيد المتاح غير ذلك هو الفرار، وخسارة الإقامة القانونية، والتعرض للترحيل.[55]

عندما تترك العاملة منزل صاحب العمل وتغادر الكويت – سواء أتمت مدة العقد أم لا – فإن أنظمة الإقامة تطالب أصحاب العمل بدفع ثمن تذكرة العودة لها.[56] إذا أخفق صاحب العمل في شراء تذكرة العاملة وعادت إلى بلدها عبر إجراءات الترحيل، تدفع الحكومة لها ثمن التذكرة وتسجل غرامة بمبلغ 350 ديناراً (1211 دولاراً) باسم صاحب العمل.[57] أصحاب العمل لا يُحملون هذا الالتزام فقط في حالة خرق العامل للقانون الجزائي الكويتي، وفي هذه الحالة تصبح العاملة مسؤولة عن تكاليف التذكرة. إذا لم تتمكن من الدفع، تتحمل الحكومة المسؤولية.

التزام أصحاب العمل القانوني بدفع ثمن تذكرة العودة، مع ارتفاع رسوم الاستقدام للعمل التي تضطر العاملة لدفعها، تمثل حافزاً مادياً قوياً يمنع العاملات الراغبات من مغادرة البلاد من المغادرة. وكما هو موصوف بشكل أكثر تفصيلاً في الفصل 4 أدناه، قالت عاملات إن أصحاب العمل حبسوهن في البيوت، وطلبوا منهن تسديد كامل رسوم الاستقدام للعمل مقابل الإفراج عنهن، أو أجبروهن على العمل لدى أصحاب عمل جدد بدلاً من السماح لهن بالمغادرة.

ورغم أن قانون إقامة الأجانب لا يطالب العاملة بالحصول على تصريح كفيلها كي تغادر البلاد، فإن العاملات اللاتي يتركن العمل دون موافقة صاحب العمل قد تُنسب إليهن تهمة الفرار.[58] وينص القانون على أن العاملة المُدانة بالفرار قد تُغرم مبلغاً أقصاه 600 دينار (2077 دولاراً) أو يُحكم عليها بالحبس ستة أشهر، بينما العاملات المتهمات بهذه

---

[53] بموجب قانون إقامة الأجانب، على الكفيل أن يوظف العمال تحت رعايته ولا يحق له مطالبة العمال بتسليم خدماتهم لأصحاب عمل آخرين. عملاً، العديد من الكفلاء إما يسمحون للعمال بالعمل لدى أصحاب عمل آخرين، أو يطالبونهم بالعثور على عمل مستقل. مما يعني أن الكفلاء قد لا يكونون أصحاب العمل، وأصحاب العمل قد لا يكونون الكفلاء. الإعلام الكويتي غطى هذه الممارسة التي يبيع فيها الكفلاء الكفالة الاسمية للعمال، مما يمنحهم إقامة قانونية في الكويت. هذه الممارسة معروفة باسم "الإتجار بالفيزا". في هذا التقرير، ما لم يُذكر خلاف ذلك، فنحن نستخدم مصطلح "صاحب العمل" بمعنى كفيل العامل وصاحب عمله.

[54] بموجب المادة **25** من أنظمة الهجرة، فإن تغيير تصريح الإقامة إلى العمل في الخدمة المنزلية ومن صاحب عمل إلى آخر، لا يُسمح به إلا بموافقة صاحب العمل الصادرة تحت كفالته تصريح الإقامة. المادة **25**، قرار وزارة الداخلية رقم **640** لعام **1987**، الخاص بقانون إقامة الأجانب، مادة **20** من نفس القرار ورد فيها أن أصحاب عمل العاملات المنزليات يجب أن يحصلوا على تصاريح إقامة للعاملات. تصريح الإقامة العادية للتوظيف بمهنة الخدمة المنزلية وما شابهها قد تُمنح بموجب طلب مقدم من صاحب العمل... وفيه يوضح أن الخادمة ستعمل لصالحه.

[55] مقابلة هيومن رايتس ووتش ع ماري ب.، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا م.، دسمان الكويت، **20** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع تلكوماري ب، خيطان، الكويت، **17** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[56] قرار وزارة الداخلية رقم **640**، يفرض مسؤوليات مالية تترتب على الكفلاء فيما يخص المقيمين غير القانونيين المرحلين، وتفترض في الكفلاء المسؤولية عن إعادة أي خدم مخالفين إلى بلدانهم على نفقة صاحب العمل لدى إنهاء خدماتها. مادة **20** من قرار وزاري رقم **640** لعام **1987**.

[57] مقابلة هيومن رايتس ووتشم ع إيمان طرخان، وحدة الدعم اللوجستي والعمليات بمنظمة الهجرة الدولية، مكتب الكويت، الصفاة، الكويت، **15** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**. ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع العميد أحمد رجيبة، مدير مركز احتجاز الترحيل الكويتي، مركز دائرة طلحة، الكويت، **18** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[58] قرار وزاري رقم **640** لعام **1987** الخاص بقانون إقامة الأجانب، الكويت اليوم، **14** نوفمبر/تشرين الثاني **1987**، مادة **24**.

التهمة ولم تتم إدانتهن فمن الممكن أن يتعرضن للاحتجاز لأجل غير مسمى ويتم ترحيلهن عن الكويت. ولم توثق هيومن رايتس ووتش أية حالات غُرّمت فيها عاملات المنازل أو حُبسن بتهمة "الفرار". وأفاد مسؤولون بالسفارات وناشطون بالمجتمع المدني بأن أغلب هذه الاتهامات تؤدي إلى ترحيل العاملات، وقابلت هيومن رايتس ووتش عاملات منازل سابقات في مركز احتجاز الحكومة منسوبة إليهن هذه التهمة على أوراق الإبعاد.

في واقع الأمر، فإن بموافقة المرء على كفالة عاملة، فصاحب العمل في هذه الحالة يتحمل الالتزام القانوني بتسجيل غياب العمال الأجانب بصفة "الفرار". وتفعيل الأمر حسب قانون إقامة الأجانب وبموجب المادة 20 من القرار وزارة الداخلية رقم 640، الحاكم لجريمة الفرار، يقتضي أن "يخطر صاحب العمل وزارة الداخلية إذا هربت خادمة أو تركت الخدمة خلال أسبوع من تاريخ هذه الفعلة".[59] المرسوم بقانون رقم 41 لعام 1987 ينص على أن أي شخص يخرق المادة 4 من قانون إقامة الأجانب يُعاقب بالحبس بحد أقصى ستة أشهر أو غرامة بين 200 إلى 600 دينار كويتي (692 إلى 2077 دولاراً)، أو العقوبتين، بينما المادة 4 ورد فيها أنه في حالة ترك الخدمة لدى صاحب العمل فإن الإقامة الممنوحة [للعاملة الأجنبية] تُلغى بأثر رجعي من تاريخ ترك الخدمة.

بينما يحظر القانون على العاملات التغيب عن محل العمل دون إخطار أو موافقة مسبقة، فهو يخفق في توضيح كيف يمكن للعاملات قانوناً إنهاء العمل. وسألت هيومن رايتس ووتش أحمد الرجيبة، مدير إدارة الإبعاد الكويتية، وكذلك فهد العجمي، رئيس لجنة حقوق الإنسان بجمعية المحامين الكويتية، عن كيفية تفادي إلغاء تصاريح إقامة العاملات اللاتي يخرجن من أوضاع مسيئة. قال الاثنان إن العاملات عليهن تسجيل شكوى لدى الشرطة قبل أن يبلغ صاحب العمل عن تغيبهن، من أجل تفادي تهمة الفرار.[60]

عملاً، فإن السباق إلى مخفر الشرطة بين الكفيل والعاملة يعني في الأغلب معاقبة – وليس حماية – العاملات المعرضات للإساءات. العاملات المنزليات في الكويت عرضة لآليات الردع والمعوقات العملية التي تحول دون تقديم شكوى لدى الشرطة ضد أصحاب العمل الذين يخرقون العقود أو يرتكبون أعمالاً جنائية. قالت لنا بعض العاملات إنهن قمن بالفرار من المنازل بعد أن داوم أصحاب العمل على حبسهن داخل البيوت، وقالت أخريات إن أصحاب العمل كانوا يراقبونهن مراقبة لصيقة دائمة، مما يصعب عليهن المغادرة. وأخيراً، فإن العاملات الوافدات الساعيات للنصح والمشورة من غيرهن من العاملات أو مكاتب الاستقدام للعمل يُقال لهن في العادة أن يلتمسن المساعدة عبر مكاتب الاستقدام وليس الشرطة المحلية. ولا تعرف أغلبهن بالتبعات القانونية للإخفاق في إبلاغ الشرطة مباشرة.

ولكي تفي الحكومة الكويتية بالتزامها حسب القانون الدولي بحماية حرية التنقل، فعليها التحقيق في وقائع تحديد الإقامة قسراً، بالتزام الانتباه اللازم، ومقاضاة من يخرق هذه القاعدة. وقد تبينت هيومن رايتس ووتش أن أصحاب العمل يقيدون بشكل موسع من حرية التنقل عبر مصادرة جوازات سفر وأوراق هوية العاملات، ومنعهن من مغادرة البيت تحت تهديد الفصل أو الترحيل، وتحديد إقامتهن قسراً. الخدمات المقدمة في ظل هذه الظروف قد ترقى إلى مستوى العمل الجبري، المعرف من قبل منظمة العمل الدولية على أنه "كل عمل أو خدمة تستخلص من شخص تحت تهديد

---

[59] السابق، مادة 20.

[60] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أحمد رجيبة، مدير إدارة الترحيل الكويتية، مركز ترحيلات الطلحة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع فهد العجمي، بنيد الجار، الكويت، 22 يناير/كانون الثاني 2010.

أية عقوبة ولا يقوم بها الشخص المذكور طوعاً".[61] وتحديداً عندما لا تتلقى العاملات أجراً وتحدد إقامتهن قسراً في منازل أصحاب العمل أو لا يمكنهن التخلص من إشراف أصحاب العمل، فعلى الحكومة الكويتية الالتزام بـ "وقف أي نوع من أنواع العمل الجبري أو الإلزامي" يتم لصالح أفراد.[62] الفصل الرابع يصف القيود على حرية التنقل بقدر أكبر من التفصيل، بينما الفصل السابع يعرض المعوقات التي تعترض تقديم الشكاوى، ويتناول المعوقات التي تواجهها العاملات لدى السعي لالتماس الحماية من السلطات الحكومية المسؤولة.

وقد تطور نظام الكفالة الكويتي جزئياً من علاقات العمل التقليدية في المجتمع الكويتي، عندما كان العمال يعملون مقابل قرض اقترضوه مقدماً وليس مقابل أجر. وبالمقابل، يضمن الكفيل الوفاء باحتياجات العامل الأساسية واحتياجات أسرته مع استمرار العامل موظفاً لديه.[63] وقال ثابت الهارون، ممثل منظمة العمل الدولية في الكويت: "ما هو نظام الكفالة؟ إنه عادات قديمة وليس قانوناً. إنه ينبع من ثقافة الشعب".[64]

في عام 1956 ظهرت اتفاقية الأمم المتحدة التكميلية للقضاء على الاسترقاق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالاسترقاق، لتجرم ممارسة العمل مقابل دين، بموجب القانون الدولي، ودعت الدول الأطراف في الاتفاقية إلى العمل على القضاء على هذه الممارسة.[65] الدستور الكويتي الذي تم تفعيله منذ عام 1962، يحظر العمل الجبري من أي نوع.

تدابير حماية عاملات المنازل

قانون العمل الكويتي لعام 1964، المطبق منذ نصف قرن تقريباً، يستبعد من مظلته عاملات المنازل.[66] وهناك قانون عمل جديد – أول مراجعة كبرى في الكويت سعياً لجعل قانون العمل الأهلي متفقاً مع المعايير الدولية – بدأ نفاذه في فبراير/شباط 2010. القانون الجديد هو ثمرة الجهود التي يبذلها مكتب منظمة العمل الدولية في الكويت، والنقابة العمالية المحلية، ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، من أجل تغيير تشريع يتملص منذ عقود من أي إصلاح موسع.

---

[61] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، أقرت في 28 يونيو/حزيران 1930، دخلت حيز النفاذ في 1 مايو/أيار 1932، صدقت عليها الكويت في 23 سبتمبر/أيلول 1968.

[62] اتفاقية العمل الجبري، مادة 4(2).

[63] انظر: Longva, *Walls Built on Sand*, "The Historical Factor: Indentured Labor Before Oil," pp.103-107 تصف لونغوفاكيف كان غطاسين اللؤلؤ في الكويت يعيشون تحت أسر قرض طويل الأجل يستمر طوال حياتهم، يدينون به لربان المركب. الربان كان يقدم النقود للغطاس مقدماً مقابل نفقات معيشته طوال الموسم، مقابل خدمات الغطاس أثناء موسم حصاد اللؤلؤ المقبل، بمعنى أنه يضمن أو يكفل العامل لديه.

[64] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ثابت الهارون، ممثل الدولة، مكتب منظمة العمل الدولية في الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[65] تعرف الاتفاقية "العمل مقابل دين" على أنه "الحالة أو الوضع الناشئ عن تعهد يقدمه المدين بتقديم خدماته الشخصية... كضمان للوفاء بالدين، إذا في حالة ما إذا كانت قيمة هذه الخدمات لا تقدر بشكل معقول بغرض تسديد الدين أو إذا كانت مدة وطبيعة هذه الخدمات غير محددة أو واضحة المعالم". اتفاقية الأمم المتحدة التكميلية للقضاء على الاسترقاق وتجارة الرقيق والمؤسسات والممارسات الشبيهة بالاسترقاق، أقرت في 7 سبتمبر/أيلول 1956، دخلت حيز النفاذ 30 أبريل/نيسان 1957، www2.ohchr.org/english/law/slavetrade.htm(تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

[66] قانون رقم 38 لعام 1964 بشأن العمل في القطاع الخاص، الباب الأول مادة 2 (هـ) ورد فيها أن الخدم المنزلي ومن شابههم لا يخضعون لأحكام هذا القانون.

ورغم التقدم الذي أحرزه القانون الجديد، فهو مستمر في تجاهل المعايير الدولية العمالية الأساسية التي صدقت عليها الحكومة، ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عدم التمييز في الوظائف والتشغيل، بأن استبعد عاملات المنازل من تدابير الحماية المقدمة للموظفين في شرائح القطاع الخاص الأخرى.[67] بالنسبة لهؤلاء العمال، يقيد القانون الآن ساعات العمل بثماني ساعات يومياً وينص على أجر إضافي على ساعات العمل الإضافية وبعض القيود في صالح العامل، ويطالب أصحاب العمل بتوفير يوم عطلة أسبوعية، مع مد الخادمة بإجازة وضع وإجازة سنوية، مع تنظيمه لإجراءات فسخ العقود.[68] وصدر قرار من وزارة العمل في عام 2007 يحظر على أصحاب العمل مصادرة جوازات سفر العاملات وصدر قرار آخر في 2009 يسمح للعمال بتغيير الوظائف دون موافقة الكفيل، لكن أخفق بدوره في تغطية قطاع عاملات المنازل.[69] وإلى الآن، لا يوجد في الكويت قانون ينص على تدابير حماية شاملة لحقوق عاملات المنازل العمالية.

وفي عام 2004 أصدرت وزارة الداخلية قراراً يطالب جميع مكاتب استقدام عاملات المنازل المسجلة بتنفيذ عقد موحد على أن يوقعه أصحاب العمل والعاملات قبل الاستقدام للعمل.[70] هذا القرار يطالب أصحاب العمل بتقديم نسخة من عقد العمل إلى إدارة الهجرة، لدى التقدم بطلب شهادة "عدم اعتراض" لإخلاء طرف العاملة التي ستدخل الكويت.[71] العقد الموحد أدخل تحسناً على عدم توفر معايير دنيا بالمرة، لكنه يقدم تدابير حماية أقل وأضعف من التي يوفرها قانون العمل.

العقد الموحد لعاملات المنازل الذي تم تحديثه عام 2006 يطالب أي شخص يكفل عاملة منازل بدفع نفقات سفر العاملة وأية نفقات لمكاتب الاستقدام، وكذلك الطعام ونفقات المعيشة وتكاليف العلاج الطبي وثمن تذكرة العودة.[72] ويُحظر على أصحاب العمل الحصول على أية تعويضات لرسوم الاستقدام للعمل من العاملات.[73] من حيث الممارسة، يسعى أصحاب العمل ومكاتب التوظيف إلى الحصول على التعويض من العاملات الراغبات في إنهاء عقد عملهن مبكراً. قوانين الإقامة الكويتية تطالب أصحاب العمل بإعادة العاملات إلى بلدانهن على نفقة صاحب العمل، مع استثناءات قليلة. عندما ترغب العاملة في تغيير صاحب العمل، أو إذا رغب في هذا صاحب العمل الأصلي، تتم إحالة العقد إلى خروقات قانون الإقامة الكويتي. هذه الأنظمة، التي تتم مناقشتها تفصيلاً أدناه، تسمح بتغيير محل العمل فقط في حالة موافقة صاحب العمل الأصلي. ولا يحق للعاملات بشكل مستقل تغيير العمل.

---

[67] انظر: "Private Sector Labor Law Comes Into Force," *Kuwait Times*, February 23, 2010

[68] السابق.

[69] قرار وزارة العمل رقم **166** لعام **2007**، منشور في الكويت اليوم، **18** يوليو/تموز **2007**، وقرار وزارة العمل رقم **179** لعام **2009**، منشور في الكويت اليوم، **9** سبتمبر/أيلول **2009**. تغيير صاحب العمل لا يُسمح به إلا بعد ثلاث سنوات أو انتهاء عقد العمل.

[70] قرار وزارة الداخلية رقم **313** لعام **2004** بتعديل أحكام قرار وزاري رقم **617** لعام **1992** بتنظيم قواعد وإجراءات الحصول على تراخيص مكاتب الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم، مادة **8** ورد فيها أن على المكتب تنفيذ عقد مع الكفيل والخادمة (أو من في حكمها) قبل جلبها من الخارج، طبقاً لمثال قدمته الإدارة العامة للهجرة، وفيه متطلبات وحقوق المكتب والكفيل والخادمة. صادر بالنشر في الكويت اليوم، عدد **663**، **25** أبريل/نيسان **2004**.

[71] السابق.

[72] عقد توظيف الخدم الخصوصيين.

[73] قرار بتنفيذ قانون رقم **40** لعام **1992** بشأن تنظيم مكاتب الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم، مادة **2**، توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش.

ويوفر العقد الموحد فترات راحة، تقدر بساعة كل ثلاث ساعات عمل، وشهر إجازة سنوية مدفوعة الأجر، وتعويض على إصابات العمل أو الوفاة أثناء مدة العقد، وراتب بحد أدنى 40 دينار كويتي (139 دولاراً) شهرياً. إلا أن هذا الحد الأدنى للأجر يمنح عاملات المنازل رواتب تمييزية، أقل بكثير من مبلغ الستين ديناراً (207 دولاراً) حد أدنى للعاملين في القطاع الخاص، كما تم تحديد هذا الحد الأدنى في أبريل/نيسان 2010.[74] وبينما يمنح العقد عاملة المنازل الحق في يوم إجازة مدفوعة الأجر أسبوعياً، فإنه يهمل توضيح حق العاملة في حرية التنقل أثناء ساعات الراحة، إذ ورد فيه الحُكم بأن العاملة مسموح لها بقضاء [يوم العطلة] مع الأسرة، وهو حُكم قانوني يمكن إساءة استخدامه بسهولة.[75] ولا يمنح العقد صراحة العاملة الحق في قضاء يوم العطلة بعيداً عن أسرة أو منزل صاحب العمل.

كما أن العقد الموحد أخفق في تقييد إجمالي ساعات العمل اليومية، ويخفق أيضاً في تحديد كيفية قدرة أصحابا لعمل على فسخ العقد قانوناً. كما لا ينص على سبل عملية ممكنة قد تلجأ إليها العاملات للمطالبة بتنفيذ شروط العقد. وفي الوقت الحالي، يرد في العقد أن أية نزاعات قد تنشأ تتم إحالتها للمحاكم الكويتية. لكن، في الأوضاع المنطوية على الإساءات – مثل عدم الحصول على أجور، أو تحديد الإقامة في المنزل، أو العمل الاستغلالي، أو العقوبات القانونية على ترك العمل – تتاح للعاملات فرص ضئيلة لإنفاذ شروط العقد وفرص غير عملية بالمرة للوصول إلى قنوات العدالة.

إدارة العمالة المنزلية، وهي جهة إدارية في وزارة الداخلية توفر الوساطة في نزاعات العمل المنزلي، يتبعها فرع لعقد عاملات المنازل، لكن المشاركة في عملية الوساطة تبقى طوعية. وتعوز القسم سلطة الخروج بأية قرارات مُلزمة في تسوية نزاعات العمل المنزلي. وينص عقد العمل الموحد على أن أي نزاع ينشأ عن بنود هذا العقود، يجب أن يُحال إلى المحاكم الكويتية لتسويته.[76] لكن ثلاثة محامين يعملون لصالح سفارات على تسوية قضايا لعاملات منازل، قالوا لـ هيومن رايتس ووتش أن الدعاوى القضائية الخاصة بمخالفة العقود ثبت أنه من الصعب للغاية مباشرتها. أحدهم، يتعامل في عدد كبير من دعاوى عاملات المنازل طرف السفارة الفلبينية، قال لـ هيومن رايتس ووتش إنه يباشر قضيتين فقط لخرق شروط العقد بالإضافة إلى دعاوى عدم تلقي الأجور.[77] الفصل السابع يناقش مثالب نظام الانصاف القانوني عبر المحاكم، وكذلك الثغرات في إجراءات تسوية الشكاوى عبر إدارة العمالة المنزلية، بقدر أكبر من التفصيل.

مسودة تشريع عاملات المنازل

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الكويتي، محمد العفاسي، وكذلك بعض نواب البرلمان الكويتي، أقروا علناً بالحاجة لتشريع يخص عاملات المنازل.[78] وفي مارس/آذار 2008، نشرت صحيفة القبس الكويتية مشروع قانون للعمل

---

[74] عقد عمل الخدم الخصوصيين، باب 3، مادة 3، تحدد مبلغ 40 ديناراً حداً أدنى.

[75] عقد توظيف الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم، بناء على قرار وزاري رقم 92/617 الذي يطالب أصحاب مكاتب تشغيل الخدم الخصوصيين بتنفيذ العقد بين المكتب وصاحب العمل والعاملة المنزلية قبل استقدامها للعمل من خارج البلاد.

[76] عقد استقدام الخدم الخصوصيين، باب 5، مادة 4.

[77] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد المجيد خريبط، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[78] انظر: Abubakar A. Ibrahim, "Labor Law Published in 2 Days," *Arab Times,* February 16, 2010, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/149720/reftab/96/t/Labor-Law-published-in-2-days/Default.aspx (تمت الزيارة في 11 مارس/آذار 2010).

المنزلي مقدم من قبل نقابة المحامين الكويتية.[79] وحتى مايو/أيار 2010، كان مشروع قانون للعمل المنزلي – مقدم من مكتب النائب البرلماني صالح عاشور – تحت المراجعة في المجلس الوطني. وتقول مصادر محلية بأن المشرعين سوف يطلبون عاماً على الأقل لمناقشة ومراجعة المسودات قبل تبني التشريع.[80]

وحتى مايو/أيار 2010 كان مشروع القانون يضم أحكاماً بثماني ساعات عمل يومياً، ومطالبة أصحاب العمل بمنح العاملات إجازات في أيام العطلة الوطنية وكذلك إجازة سنوية، مع فرض عقوبات على التأخر في دفع الرواتب. القانون المقترح من شأنه حظر أصحاب العمل من استقدام العاملات إلا عبر مكاتب مرخصة من قبل الدولة، ومنعهم من مصادرة جوازات السفر أو أوراق هوية عاملات المنازل، وعدم مطالبة العاملات بتأدية مهام غير واردة في العقد. وإقراراً بانتشار شكوى عدم تلقي الأجور الشائعة، فإن مشروع القانون يطالب عاملات المنازل بفتح حسابات بنكية في بلدانهن قبل الهجرة، مع أمر أصحاب العمل بإيداع الرواتب في هذه الحسابات مع نهاية كل شهر. وتشكل إيصالات التحويلات البنكية الإثبات الوحيد على تلقي الأجر.

ويفرض مشروع القانون الإجراءات التي يجب تحكيم النزاعات من خلالها، وإذا لم تتم تسويتها، تتم إحالة المشكلة إلى القضاء. ويتم إعفاء العاملات من جميع رسوم المحاكم. كما يسمح المشروع المقترح للعاملات بتغيير العمل دون موافقة الكفيل إثر اتباع إجراءات تسوية نزاعات معينة. وأية غرامات يدفعها أصحاب العمل أو الوكالات تودع في صندوق تديره الحكومة يوفر التعويضات للعاملات المحتاجات للمساعدة، على سبيل المثال، عندما تمرض العاملة لفترة طويلة، وكذلك في أوضاع الإجحاف، مثل عندما يستفيد أصحاب العمل بوجه غير عادل من خدمات العاملات بأن يمتنعوا عن دفع الرواتب، أو عندما يخفق أصحاب العمل في تجديد أو إنهاء عقود العمل دون توفير مكافأة نهاية الخدمة واجبة السداد.

إلا أن مشروع القانون لا يتناول المشكلة الأساسية اللصيقة بنظام الكفالة، وهي مستمرة في ربط وضع العاملة كمهاجرة قانونية بصاحب عمل واحد. كما أنه يبقي عبء تطبيق تدابير الحماية على العاملات عبر تفويضهن مسؤولية إبلاغ السلطات وتقديم الشكاوى، بدلاً من اقتراح آليات للتفتيش والمراقبة للمساعدة على التعرف على حالات الإساءات. كما يدعو مشروع القانون مكاتب الاستقدام للعمل كجهة وسيطة أولى بين أصحاب العمل والعاملات. هذه الوكالات تتعارض دوافعها الربحية مع حماية حقوق العاملات. على سبيل المثال، تؤدي حرية العاملات في فسخ العقود مبكراً – بما في ذلك نتيجة التعرض لأوضاع مسيئة – إلى خسارة محتملة للأرباح تتحملها الوكالات. هذا التعارض في المصالح وما على شاكلته يجعل مكاتب الاستقدام وصي غير موثوق على سلامة العاملات.

[79] انظر: Ahmad al-Masaoudi, "Forbidden to Employ the Worker After 10 PM, and the Sponsor Must Provide Insurance For Him," *al-Qabas*, March 11, 2008.

[80] مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع دينا البحيري، من مكتب منظمة العمل الدولية في الكويت، نيويورك، 9 مارس/آذار 2010.

III. نظام يولّد الاستغلال

> ما يعنيهم [أصحاب العمل]، أنهم اشتروا هذه الإنسانة. دفعت 600 دينار. لهذا يقفلون الباب. "أصبحت أمتلك هذه العاملة الآن".
>
> — س. ن.، ناشطة محلية تساعد عاملات المنازل، مدينة الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

الممارسات المتبعة في قطاع الاستقدام للعمل المنزلي في الكويت، مقترنة بنظام كفالة المهاجر التقييدي وعدم توفر تدابير حماية العمال؛ تشكل مجتمعة سوق عمل يتمتع فيه أصحاب العمل بالمحفزات المالية وحرية استغلال عاملات المنازل مع أقل خشية ممكنة من المحاسبة، بينما العاملات يمارسن أقل السيطرة على ظروف عملهن. مكاتب الاستقدام، التي تفرض على أصحاب العمل رسوم استقدام أولية تعادل راتب العاملة في سنة، قد تمرر هذه النفقات بشكل غير قانوني إلى عاملات المنازل، عبر مطالبة من يرغبن في ترك صاحب العمل الكفيل إما برد المبلغ كاملاً أو الخدمة لدى صاحب عمل جديد. وأصحاب العمل قد يستغلون وضعهم المتميز ككفلاء للعاملات الوافدات لابتزازهن من أجل الحصول على هذه النقود منهن.

قطاع أعمال الاستقدام للعمل

طبقاً للعميد كامل العوضي، مدير إدارة الهجرة الكويتية، فإن نحو 700 مكتب استقدام للعمل مرخص له بالعمل يعمل حالياً في الكويت. وتتراوح المكاتب – في الحجم ودرجة الالتزام المهني – بين الشركات الكبيرة التي تدير عدة فروع في عدة أحياء بالكويت، ولديها مواقع إلكترونية يمكن لأصحاب العمل من خلالها مراجعة ملفات ورسوم استقدام الموظفات المحتملات من مختلف الجنسيات وتوفر فرص لأصحاب العمل لإجراء مقابلات بالفيديو مع المرشحات للعمل، إلى وكلاء صغار يستأجرون مساحة المكتب مع مكاتب أخرى ويوفرون خدمات قليلة.

وقال العوضي لـ هيومن رايتس ووتش أن أغلب المكاتب تؤجر مساحات من مكاتبها لوكلاء غير منتمين للمكاتب، ويقومون بالوساطة في عقود العمل المنزلي بصفة مستقلة. الوكلاء هم في العادة سكان أجانب يديرون مكتب الاستقدام للعمل ويدفعون للمالك الكويتي رسوم الإيجار وتشمل رسوم على العمل تحت رخصته. وقال العوضي: "إذا أغلقنا [المكتب]، سوف يفتح المالك مكتباً باسم شقيقه. [المالك] يؤجر بعض المكاتب داخل وكالته. و[هم] لا يشرفون [على ما يحدث هناك]".[81]

وبموجب نظام الاستقدام للعمل القائم في الكويت، فإن الساكن المقيم الراغب في الاستعانة بخدمات عاملة منازل يزور عادة مكاتب الاستقدام في الكويت. وهناك، يطلع الشخص على ملفات بلاستيكية فيها بيانات وصور للعاملات، مقسمة حسب الوظيفة. وبعد اختيار عاملة بناء على جنسيتها ودينها وسنها ومظهرها وخبرتها وقدراتها اللغوية والرسوم الخاصة بها، توقع صاحبة العمل عقداً مع مكتب الاستقدام وتدفع رسوم تتراوح بين 280 ديناراً إلى 600 دينار (نحو

[81] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العميد كامل العوضي، مكتب إدارة الهجرة، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

976 إلى 2078 دولاراً)، لتغطية رسوم الاستقدام للعمل، وكذلك تذكرة طيران ذهاب، ورسوم التعامل في الإجراءات، وغيرها من النفقات العرضية الخاصة بالاستقدام للعمل.[82] رسوم الاستقدام التي تفرضها المكاتب في العادة، وكذلك شروط العمل الموعودة، عادة ما تتباين بناء على جنسية العاملة.

أين تذهب النقود؟

تقسيم رسوم الاستقدام

يدفع صاحب العمل ما بين 280 إلى 600 دينار كويتي (966 إلى 2071 دولاراً) لمكاتب الاستقدام للعمل مع توقيع عقد للاستعانة بخدمات عاملة منازل.

مارلين ك.، وهيلين ب.، وماريبول س.، ثلاث سكرتيرات في مكاتب استقدام في الكويت من الفلبين بالأساس، أوضحن كيفية تقسيم رسوم الاستقدام، باستخدام مبلغ 600 دينار كويتي تُدفع عادة لاستقدام عاملة منازل فلبينية، على النحو التالي:

من مبلغ 600 دينار كويتي رسوم استقدام، يتم إرسال 440 إلى شريك المكتب في الفلبين، الذي يستخدم 140 دينار و175 ديناراً تقريباً لدفع أجرة سفر العاملة. كما يستخدم المكتب الشريك هذه النقود في تغطية نفقات الإجراءات، ومنها الفحوص الطبية ورسوم التأشيرة وجواز السفر. الشريك المحلي يدون الحسابات، جزئياً لكي يدفع نفقاته ورواتب العاملين وإيجار المكتب ونفقات نقل العاملة والطعام والمسكن وغيرها من النفقات الإدارية.

من مبلغ الـ 160 دينار كويتي المتبقي طرف المكتب الكويتي، يستخدمون 20 ديناراً رسوم إجراءات الحكومة في الكويت. ويحافظون على الحسابات، جزئياً لدفع رسوم الترخيص ورواتب المكتب وشاحنات نقل العاملات وإيجار العمال والإقامة المؤقتة ورسوم المكتب نفسه.[83]

لا يفرض القانون الكويتي حالياً أية معوقات أو حدود قصوى على المبالغ المستحقة لمكاتب الاستقدام. لكن قانون رقم 40 لعام 1992 الحاكم لممارسات مكاتب الاستقدام، يحظر على المكاتب المرخص لها في الكويت فرض الرسوم على العمال مقابل توظيفهم، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.[84] من يخرق هذه القاعدة قد يُعاقب بغرامة أقصاها 200 دينار كويتي (690 دولاراً)، والحبس لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، أو أحد العقوبتين. كما أن العقد الموحد يحظر على صاحب العمل تحميل العاملة المنزلية نفقات استقدامها للعمل.[85]

[82] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع ثلاثة وكلاء من مكاتب عمل، حولي، **19** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، مقابلة مع وكيل، مكتب في العثمان، و**24** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**، مقابلات مع سكرتارية ثلاثة مكاتب، الجابرية، **27** يناير/كانون الثاني **2010**.

[83] مقابلة جماعية لـ هيومن رايتس ووتش مع مارلين ك، وهيلين ب، وماريبول س، مديرات تنفيذيات لمكاتب استقدام للعمل، الكويت، **27** يناير/كانون الثاني **2010**.

[84] مرسوم أميري رقم **123** بتنفيذ قانون رقم **40** لعام **1992** الحاكم لترخيص مكاتب الاستقدام للعمل، صادر بالنشر في الكويت اليوم، **29** يوليو/تموز **1992**. مادة **2** ورد فيها أن المرخص له والعاملين لديه محظور عليهم جمع أية مبالغ من الخادمة ومن في حكمها مقابل توظيفها طرف صاحب عمل أو وضعها لديه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

[85] العقد الموحد للخدم الخصوصيين، باب **3**، مادة **8**.

لكن مقابلات هيومن رايتس ووتش مع العاملات وأصحاب العمل يتبين منها أن المكاتب وأصحاب العمل على حد سواء يطلبون تعويضهم، في ظل إفلاتهم من العقاب.[86] ويطالب أصحاب العمل بشكل ممنهج بنقود من العاملات، لمنحهن الإفراج القانوني اللازم لتغيير الكفيل أو لإعادة جواز السفر إلى العاملة والسماح لها بمغادرة الكويت. كما شهدت عدة عاملات بأن المكاتب تطلب منهن دفع الرسوم في خرق للأنظمة الكويتية، مع تحميلهن أية رسوم يطالب بها أصحاب العمل المكتب. وقالت تيجيت أ.، عاملة منازل أثيوبية تركت صاحبة عملها بدعوى التعرض لأوضاع مسيئة: "في المكتب هناك قاعدة، إذا لم ينته عقدك بمدة عامين، فعليك رد ثمن التذكرة، [و] النقود [رسوم الاستقدام]".[87]

رسوم الاستقدام الباهظة التي يدفعها أصحاب العمل لدى استئجار عاملة منازل تؤدي بالبعض إلى إساءة استخدام سلطاتهم ككفلاء. الإحساس بأن المرء "دفع" أو "اشترى" العاملة يجعل بعض أصحاب العمل يشعرون بالأحقية في معاملة العاملة على هواهم، لا سيما في سياق القوانين ضعيفة التنفيذ وغير الملائمة. وكما سيوصف لاحقاً في الفصل القادم، فهذه المعاملة قد تشمل المطالبة بساعات عمل مطولة دون منح يوم عطلة، ومنع الأجور، وإكالة الإهانات، والضرب والمضايقات الجنسية للعاملة، وحبسها داخل البيت.

ورغم أن الكثير من أوضاع التوظيف لا تصل لهذا المستوى من الإساءات، فإن أصحاب عمل آخرين يبررون حرمان العاملة من الحقوق الفردية أو الضمانات التعاقدية، لا سيما حق العاملة في حرية التنقل وقدرتها على تغيير أو فسخ العقد. جميع أصحاب العمل الثمانية الذين تحدثت إليهم هيومن رايتش ووتش أشاروا إلى الرسوم الباهظة التي تكبدوها كي يفسروا اهتمامهم – أو اهتمام أصحاب عمل آخرين يعرفونهم – بتقييد حركة العاملة، والاحتفاظ بجواز سفرها، أو رفض قبول طلبها بإنهاء العمل. ويدفع أصحاب العمل هذه الرسوم وهم يتوقعون أن العاملة ستكمل عقدها لمدة عامين.

والمكاتب تيسر انتقالات العاملات ورد رسوم الاستقدام – عندما يرغب أصحاب العمل – عن طريق ترتيب "العودة" و"بيع" عاملة المنازل. طوال الشهور الستة الأولى من عقد العامين، يحق لأصحاب العمل إعادة العاملة إلى المكتب مقابل رد رسوم الاستقدام كاملة، أو استبدالها بعاملة أخرى. لكن حتى بعد هذه المدة، تقبل بعض المكاتب إعادة العاملات إليها ممن يرغب أصحاب عملهن في الكف عن استخدامهن، مع التخطيط لربط العاملات بأصحاب عمل جدد يردون كامل نفقات الاستقدام للعمل. هاشم الماجد، الرئيس السابق لاتحاد الكويت لمكاتب الخدم الخصوصيين، وهي جمعية لملاك مكاتب استقدام عاملات المنازل، وصاحب مكتب استقدام، قال إن "المكاتب تستخدم هذه الضمانة لشراء وبيع [العاملات]".[88] وقال محمد خريبط، المحامي الكويتي، لـ هيومن رايتس ووتش: "ثمن [استئجار] الخادمات العائدات هو نفس الثمن [المدفوع للعاملات الجديدات، لكن] لا توجد ضمانة [الإعادة] بالمرة".[89]

---

[86] مرسوم أميري رقم 123 بتنفيذ قانون رقم 40 لعام 1992 الحاكم لترخيص مكاتب الاستقدام للعمل، صادر بالنشر في الكويت اليوم، 29 يوليو/تموز 1992. مادة 3

[87] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تيجيت أ.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[88] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع هاشم الماجد، مقهى هوتيل، سالمية، الكويت، 14 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[89] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، الجابرية، الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

نظام إعادة العاملات ومعاودة استئجارهن أصبح سوقاً ثانية يمكن فيها لأصحاب العمل استئجار العاملات لمدد تتراوحب ين عدة أيام إلى عامين. ورغم مطالبة أنظمة الهجرة الكويتية بأن تنظم علاقات التوظيف بموجب عقد مكتوب، فقد انتهت هيومن رايتس ووتش إلى أن بعض العاملات لا يوقعن عقوداً مع أصحاب العمل الجدد، وأنه لا تتدخل سلطة حكومية لتنفيذ هذا المطلب.[90] ووصفت العاملات اللاتي تمت مقابلتهن إحساسهن "بالبيع" و"شرائهن"، بدلاً من الدخول بحرية في علاقة عمل تعاقدية مع أصحاب عمل جدد.

والعاملات اللاتي يوقعن العقود لتوفير الخدمات المنزلية لمدة عامين قبل عودتهن إلى بلدانهن، في الحالات التي تركن فيها صاحب العمل الأول بعد شهور من العمل، تبيّن أن المكاتب تتوقع منهن إكمال الخدمة لمدة عامين كاملين إضافيين لدى صاحب عمل جديد قبل أن يتلقوا تذكرة العودة المدفوعة من قبل صاحب العمل إلى بلدانهن. الماجد قال إن هذه الممارسات تهيمن على سوق استقدام العاملات، ولا تتدخل في مجراها الحكومة. وقال: "لا يحق للمكتب إرسال هذه السيدة إلى منزل جديد لمدة عامين جديدين".[91]

قابلت هيومن رايتس ووتش 16 عاملة منزلية عملن في منزلين أو أكثر، فيما عملت بعضهن في منازل خمسة أصحاب عمل مختلفين أو أقل، وأفدن بالتعرض لجملة من الإساءات في كل منزل، و"إعادة بيعهن" كل مرة بسبب مشكلة مختلفة. وتعوز العاملات سبل الطعن بفعالية في قرار صاحب العمل بنقلهن إلى مكتب جديد أو صاحب عمل جديد. بينما الباب الثالث من العقد الموحد يسمح بتغيير صاحب العمل بموافقة صاحب العمل الأول، فهو لا ينص على أن العاملات المنقولات إلى أصحاب عمل جدد عليهن أن يبدأن العمل لمدة عامين جديدين. لكن، كما قال أحد السفراء: "[العاملات] اللاتي لم يتممن عامين لدى الكفيل الأخير – حتى إذا كان الكفيل الثالث، على سبيل المثال – يضطررن للعمل للكفيل [الجديد] لمدة عامين قبل عودتهن [إلى بلدهن]".[92]

ورغم أنه من الواجب أن يُتاح للعاملات حرية إنهاء علاقة العمل بحرية في أي وقت أثناء التعاقد، عبر ربط رسوم استقدامهن بالخدمة لمدة عامين مع صاحب عمل واحد – بدلاً من عامين من الخدمة يديرها مكتب الاستقدام أو عامين من العمل في الكويت – فإن ممارسات الاستقدام للعمل الحالية تغير مدد العمل المقبولة أولياً، وتسمح لمكاتب الاستقدام وأصحاب العمل باستغلال ضعف موقف العاملات ومطالبتهن بتمديد فترات الخدمة.

بعض أصحاب العمل يجبرون العاملات الموظفات لديهم على البقاء حتى بعد مدة العامين، دون موافقتهن. نانسي ر.، عاملة فلبينية من ميندناو، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها عملت لدى صاحب عملها الأول سبعة أشهر، وطيلة تلك المدة كان كفيلها يسيئ إليها بدنياً، قبل نقلها إلى مكتب جديد. قالت نانسي ر عن صاحبة العمل: "بصقت في وجهي وضربتني ورمت لي الطعام. [ثم] باعتني [إلى المكتب]. لم أر جواز سفري قط".[93] عملت نانسي لصالح صاحبة عملها الثانية لأكثر من عامين، لكن عندما طلبت ترك صاحبة العمل الثانية بعد قضاء ثلاثة أعوام في الكويت، قالت

---

[90] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع هاشم الماجد، 14 نوفمبر/تشرينا لثاني 2009، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماكيدا ت.، مركز ترحيلات طلحة، ألكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا أ، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[91] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع هاشم الماجد، 14 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[92] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة أجنبية إلى الكويت، تم حجب الاسم بناء على طلبه، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[93] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نانسي ر.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

صاحبة العمل إنها مضطرة للبقاء في الكويت والاستمرار في العمل. حالة نانسي، مثل حالات أخرى، تفي بالمعايير الدولية للعمل الجبري.

شراء الحرية

في الكويت، حرية العاملة المنزلية في قبول أو رفض العمل، أو في ممارسة حقها في مغادرة الكويت إذا شاءت، مصحوبة عادة بثمن محدد. أصحاب العمل قد يستغلون سلطتهم في منح ومنع نقل محل العمل وقدرتهم على مصادرة جوازات سفر العاملات في ظل الإفلات من العقاب، في المطالبة بمبلغ موازٍ لرسوم الاستقدام الأصلية. وقال ملحق سياسي من دولة مصدرة للعمالة: "في الأغلب لا يفرج الكفلاء عنهن. الشيء المهم بالنسبة للكفيل أن تعود له نقوده، مبلغ الستمائة دينار". في بعض الحالات يطلب الكفيل الأصلي من العاملة المنزلية ما دفعه، وفي حالات أخرى يلجأ إلى صاحب عمل جديد محتمل للعاملة. "يدفع صاحب العمل الجديد المبلغ بعد التفاوض. أحياناً ما يجني صاحب العمل الأول الربح".[94]

وبينما يغطي جزء من رسوم الاستقدام الأصلية وليس كلها، نفقات سفر العاملة وإجراءات استقدامها، والباقي هو ربح مكتب الاستقدام، فربما يطلب أصحاب العمل من العاملات رد المبلغ كاملاً. بعض العاملات قلن إن أصحاب العمل طالبوهن بكامل مبلغ الاستقدام للعمل رغم أنهن خدمن فترة تتراوح بين ثلاثة إلى سبعة أشهر من عقد العامين.[95]

تيجيت أ.، العاملة المنزلية البالغة من العمر 22 عاماً من أثيوبيا، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إن صاحبة عملها لم تكن تطعمها غير قطع خبز والشاي كل يوم، ولم تدفع لها راتب شهرين، وسمحت لابنة عم لها بصفعها وركلها في صدرها حتى فقدت القدرة على التنفس. وبعد الحادث فرت من المنزل وعادت لمكتب الاستقدام، حيث قالت إن الوكلاء حاولوا تحميلها مسؤولية تذكرة العودة، رغم أن هذه هي مسؤولية المكتب التعاقدية، وكذلك حاولوا تحميلها رسوم استقدامها للعمل. وقالت: "لأنني لم أنه مدة عقدي، اضطررت لدفع 20 ديناراً لصاحب عملي. طلب هذا المبلغ من المكتب. كما اضطررت لدفع ثمن تذكرتي، 90 ديناراً".[96]

---

[94] مقابلة لـ هيومن رايتس ووتش مع ملحق سياسي، سفارة دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[95] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تيجيت أ.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مولو ت.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[96] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تيجيت أ.، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

IV. الانتهاكات في محل العمل

> ينعتونهن بأنهن "زبالة"... هناك الكثير من المعاناة والإحساس بالمهانة. [العاملات] يشعرن بأنهن بلا كرامة، وبنزع إنسانيتهن. يقول لهن أصحاب عملهن: "سوف نقتلك، سوف نعيد جثتك إلى بلدك"، ويعيشون في حالة من الخوف المستمر.
> — س. ن. ناشطة محلية بمجال عاملات المنازل، مدينة الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

قدرة صاحب العمل على الحيلولة دون نقل العاملة إلى صاحب عمل جديد وإعادتها إلى المكتب لا تستتبع بالضرورة وقوع انتهاكات لحقوق الإنسان، عندما تكون هنالك بين الأطراف علاقة عمل طيبة. الكثير من عاملات المنازل في الكويت تحدثن عن خبرات عمل طيبة، وبعضهن ارتبطن ارتباطاً وثيقاً بأصحاب عملهن الذي استمر لمدة أعوام.

أيلين س.، عاملة منازل من مومباي، تعمل في منزل كويتي واحد منذ 17 عاماً قالت: "أنا سعيدة جداً جداً [في الكويت]. المدام هي أفضل مدام في العالم".[97] تعمل أيلين في منزل كبير العاملين فيه 18 شخصاً. وبسبب وضعها كعاملة قديمة خبيرة، قالت إن أصحاب عملها يسمحون لها بيوم إجازة أسبوعية، لكنها لا تأخذ الإجازة إلا كل عدة أسابيع، باختيارها، كما تفعل زميلاتها من العاملات في المنزل: "قلت للمدام عامليني مثلما تعاملين العاملات الأخريات. لكن في أي وقت أشاء آخذ أجازة".[98] تزور أيلين أسرتها في مومباي بشكل دائم، لكنها تقول إنها تشعر "بأنني زائدة عليهم" هناك، وتعتبر الكويت "وطني الثاني".[99]

إلا أنه على النقيض من أيلين، فإن أغلب العاملات اللاتي تحدثت إليهن هيومن رايتس ووتش لم يبدين الإحساس بالرضا، وتمت مقابلتهن في السفارات أو ملاجئ حكومية أو في مراكز ترحيل، وكُن قد تعرضن – وهو ما لا يستدعي الدهشة – لإساءات أو غير راضيات عن ظروف عملهن. من أجريت معهن المقابلات قلن إنهن علقن في أوضاع عمل مسيئة لمدة شهور أو سنوات، في ظل معوقات قانونية وعملية حالت دون وصولهن إلى أصحاب عمل بدلاء.

وفيما لا تزعم هيومن رايتس ووتش إطلاقاً المعرفة بكيفية معاملة أغلب عاملات المنازل في الكويت، فإن البحوث التي أجريت تشير إلى غياب قدرة العاملة على التنقل بحرية من صاحب عمل إلى آخر، أو فسخ علاقة العمل، في ظل تدابير حماية قليلة في النظام القائم الذي تتعامل في ظله عاملات المنازل اللاتي تعرضن لإساءات.

وبدلاً من ذلك، فإن القوانين القائمة، بالإضافة إلى ضعف إنفاذ أية تدابير حماية قائمة، تمنح أصحاب العمل سلطة على العاملات تمكنهم من إخضاعهن لأوضاع منطوية على الإساءات وتمديد مدة تعرضهن لهذه الإساءات. لاسا م.، عاملة

---

[97] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أيلين س.، عاملة منازل هندية، مدينة الكويت، 8 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[98] السابق.

[99] السابق.

سريلانكية، قالت إن بعد مضايقة ابن صاحب عملها الأول لها جنسياً، قررت ألا تنتقل إلى منزل صاحب عمل آخر، مفضلة تحمل الإساءات بدلاً من المخاطرة باحتمال التعرض لأوضاع أسوأ. قالت: "كانت المدام أحياناً جيدة للغاية، وأحياناً كأنها أخت لي، [لكن] أحياناً كانت سيئة جداً. كانت تضربني، ويضربني الأبناء، لكن الطعام كان جيداً. والراتب جيد... عملت لمدة عامين في ذلك البيت".[100]

ثغرات الحماية تستمر حتى مع استمرار الملاجئ في الكويت في تلقي شكاوى آلاف العاملات المنزليات كل عام. قالت ست عاملات منازل أجريت مقابلات معهن إنهن ظللن في عزلة منازل أصحاب العمل، مع تقييد قدرتهن على الاتصال بالعالم الخارجي، طوال مدد عملهن. قالت العشرات إنهن كان بإمكانهن الاختيار بين قبول المعاملة السيئة، بما في ذلك عدم تلقي الرواتب الشهرية، وساعات العمل المطولة وعدم وجود أيام الراحة والإساءات اللفظية والضرب والاعتداءات الجنسية والحرمان من الطعام والرعاية الصحية؛ أو ترك صاحب العمل دون إذن، ومن ثم فقدان السند القانوني للإقامة في الكويت.

عدم دفع الأجور وأجر العمل الإضافي

جئنا إلى هنا وعملنا، ونتعب ونعرق. دون الراتب، لماذا نعمل إذن؟

— سانجو ر.، 33 عاماً، عاملة منازل سريلانكية، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

عدم دفع الأجور وعدم تقييد عدد ساعات العمل هما الشكوتان اللتان تحتلان أعلى قائمة الشكاوى التي تبلغ عنها عاملات المنازل في الكويت.

ورغم فترات الراحة الإجبارية المفروضة بموجب عقد العمل الموحد الكويتي، فالكثير من العاملات اللاتي تحدثنا إليهن قلن إن أصحاب العمل عادة ما يطلبن منهن البقاء على أهبة الاستعداد للعمل طوال اليوم، وأداء كميات مفرطة من العمل. مانيك ج.، عاملة منازل سريلانكية في ملجأ تديره الحكومة الكويتية، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها كانت تعمل أكثر من 18 ساعة يومياً لمدة عشرة أشهر، لكن لم تتلق راتبها عن أغلب تلك المدة. قالت: "طوال سبعة أو ثمانية شهور، لم يعطوني [أي] راتب. أنا واحدة، [لكن كنت] أعمل لأسرتين".[101]

أمبيكا ل.، من سريلانكا بدورها، قالت إنها كانت تعمل لمدة 20 ساعة يومياً في منزل أصحاب عملها: "كنت أنام في الثانية صباحاً أحياناً وأفيق من النوم في الخامسة والنصف صباحاً". قال أربعة أصحاب عمل لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يمنحون عاملات المنازل أوقات شخصية كل يوم، وأن بالنسبة لأغلب العاملات، تتاح لهن أوقات الراحة بشكل طبيعي أثناء النهار. عبد العزيز ج.، صاحب عمل كويتي، وصف جملة من ممارسات أصحاب العمل: "بالنسبة لي، من الأمان أن أحمي حقوق الإنسان [الخاصة بالعاملة]... لكن رأيت بعض الأسر تعمل فيها الخادمة كالآلة، تعمل 24 ساعة يومياً".[102] قابلت هيومن رايتس ووتش 21 عاملة قلن إنهن يعملن 18 ساعة أو أكثر يومياً في أيام كثيرة أثناء

---

[100] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا م.، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[101] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مانيك ج.، ملجأ حكومي، خيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[102] مقابلة مع عبد العزيز ج.، صاحب عمل كويتي، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

فترة عملهن. وهناك دراسة لمنظمة العمل الدولية صدرت عام 2004 عن العمل المنزلي في المنطقة تبين فيها أن عاملات المنازل في الكويت يعملن بمعدل 101 ساعة أسبوعياً.[103]

وبينما يطالب العقد الموحد أصحاب العمل بدفع رواتب عاملات المنازل كاملة نهاية كل شهر، فإن 25 عاملة تمت مقابلتهن ذكرن تلقيهن الأجور متأخرة أو غير كاملة بشكل شهري، أو أن أصحاب العمل أخفقوا في دفع الأجور لمدة شهر أو أكثر. قالت 21 عاملة لـ هيومن رايتس ووتش إنهن يعملن أكثر من 15 ساعة يومياً، وقالت أغلب العاملات إن أصحاب عملهن لا يسمحون لهن بأوقات راحة، رغم أن العقد الموحد ينص على منح العاملات ساعة راحة كل ثلاث ساعات عمل. سفارات الدول المصدرة للعمالة ومحامون كويتيون ونشطاء بالمجتمع المدني يساعدون عاملات المنازل، أكدوا جميعاً ارتفاع معدلات هذه الانتهاكات تحديداً.

العاملات صاحبات شكاوى الأجور قلن لـ هيومن رايتس ووتش إن مدة شهرين إلى عام مرت عليهن دون تلقي أي أجر. فيروزة و. من سريلانكا، قالت: "[صاحبة عملي] طردتني من البيت. إنهم يدينون لي براتب شهرين. لا أعرف إن كانوا قد أرسلوا النقود أم لا". مولو ت.، عاملة منازل أثيوبية، قالت إنها عملت في منزل لمدة سبعة أشهر ونصف الشهر، لكن لم تتلق إلا راتب أربعة أشهر. غادرت عندما حاول ابن صاحبة العمل التحرش بها جنسياً. "بعد [تلك] المشكلة، قلت للمدام أريد راتبي. وعدتني بدفع راتبي لي غداً... بعد غد. لم ترد أن تعطيني إياه. ولم أرغب في البقاء".[104]

عاملات المنازل اللاتي طلبن من أصحاب العمل أجر العمل الإضافي قلن إنهن كن يخشين رد فعل أصحاب العمل على هذا الطلب. خشيتهن تنبع من احتمال قائم بالعقاب البدني، والإساءات اللفظية، أو التهديد بالترحيل. تارينا س.، من أمبون، أندونيسيا، عملت في بيت في منطقة المنقف لمدة أربعة أشهر، رغم أن أصحاب عملها لم يدفعوا لها أجر ثلاثة أشهر منهم، على حد قولها. تقول تارينا إن في بعض الأيام، كانت تعمل من السابعة أو الثامنة صباحاً حتى الثالثة أو الرابعة صباح اليوم التالي. "عندما طلبت راتبي، ضربوني".[105]

الإساءات الجنسية والبدنية والنفسية

> دائماً ما نعتتني صاحبة عملي بالكلبة والحمارة، وكأنني لم أعد إنسانة. لم يمر يوم لم تنعتني فيه صاحبة العمل بأوصاف سيئة.
>
> — ماري ب.، عاملة منازل فلبينية، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

قابلت هيومن رايتس ووتش 22 عاملة قلن إن أصحاب العمل أو مكتب الاستقدام تعرضوا لهن بالإساءات البدنية، وسبع روين التعرض لإساءات جنسية. سفير إحدى الدول المصدرة للعمالة قال لـ هيومن رياتس ووتش إن سفارته تلقت 950 شكوى اغتصاب وتحرش جنسي في عام 2009، بينما قال سفير آخر إن العاملين في السفارة يتلقون

---

[103] انظر: Simel Esim and Monica Smith, eds., International Labor Organization, "Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers," June 2004 صفحة 18.

[104] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مولو ت.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[105] مقابلة هيومن رايتس ووتشم ع تارينا س.، مستشفى الرازي، الكويت، 13 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

شكاوى من العنف الجنسي والمضايقات الجنسية كل يوم تقريباً.[106] هذه الأعداد قد لا تعكس إجمالي حجم المخالفات والانتهاكات، بما أن للنساء أسباب عديدة لعدم الإبلاغ في كل الحالات عن العنف الجنسي في الكويت. قد يخشين المقاضاة بموجب قوانين الزنا الكويتية، أو تعوزهن الأدلة على مزاعمهن، أو يسعين لتفادي الوصم الاجتماعي السلبي الذي قد يتبعهن إلى بلدانهن. وتشمل المعوقات الأخرى الخوف من انتقام الجناة، وعدم الثقة بقدرة نظام القضاء الكويتي على توفير الإنصاف.

نانسي ك.، من الفلبين، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها تعرضت للإساءات البدنية في منزل أصحاب عملها: "المدام طيبة لكن لها ابن، عندما يشرب يعتريه الجنون. عندما أقوم بكواء الملابس، يدخل إلى حجرتي، ويضربني ويشد شعري".[107] مولو ت.، من أثيوبيا، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها ظلت عرضة لخطر الاعتداء الجنسي طيلة سبعة أشهر أمضتها لدى أصحاب عملها: "لدى صاحب عملي ثلاثة أبناء. يعاملونني بطريقة سيئة، وحاولوا اغتصابي".[108] وقالت لاسا م.، إن صاحبة عملها الأولى "اعتادت أن تضربني وتجرحني. ذات يوم ضربتني وحبستني وأقفلت الباب الخارجي". عندما هربت لاسا من بيت أصحاب عملها، أعادها المكتب إلى أصحاب عمل جدد، حيث قالت إن ابنائهم تعرضوا لها بالتحرش الجنسي.[109]

كما تحدثت عاملات المنازل عن الإساءات اللفظية والنفسية التي تعرضن لها في منازل أصحاب العمل. النساء القادرات على أن يصفن بهدوء الاعتداءات البدنية ظهر على وجوههن القلق والتوتر وهن يروين الألفاظ المهينة أو المعاملة السيئة لدى أصحاب عملهن. ماري جو ك.، من الفلبين، قالت في استياء: "تقول المدام إن "الخدّامة" ليست كالزوج أو الابن، بل هي كالحيوان".[110] ماري ب.، عاملة فلبينية أخرى تقول إن صاحبة عملها كانت تضربها وتهينها، تزايد انزعاجها أثناء روايتها للمهانة التي تعرضت لها: "أحياناً كان سيدي يبصق في وجهي. وكانوا يقولون لي يا كلبة ويا حمارة، وكأنني لم أعد إنسانة. لم يمر يوم لم تنعتني فيه صاحبة العمل بأوصاف سيئة... قبلت كل هذا لأنني أنا من أكسب قوت أسرتي".[111]

بعض وكلاء المكاتب الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش نصحوا العاملات بقبول الإهانات اللفظية من أصحاب العمل، وقالوا لهن إن عليهن ألا يطالبن باليوم الإجازة الوارد في عقد العمل، لتشجيع العاملات على الامتناع عن خصومة أصحاب العمل.[112] مارلين ك.، سكرتيرة مكتب عمل، قالت إنها تقول لعاملات المنازل في المكتب أن "الصياح مثل الموسيقى [بالنسبة للكويتيين]". وأقرت بوجود بعض الشتائم المهينة التي وصفتها عدة عاملات منازل،

---

[106] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**. و مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[107] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نانسي ك.، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[108] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مولو ت.، الكويت، **17** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[109] مقابلة هيومن رايتس ووتشم ع لاسا م.، دسمان، الكويت، **20** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[110] مقابلة هيومن رايتس ووتشم ع ماري جو ك.، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**. تعرف العديد من عاملات المنازل كلمة "خادمة" أو "خدّامة" العربية.

[111] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماري ب.، الكويت، **11** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

[112] مقابلات هيومن رايتس ووتش مع ثلاثة وكلاء لمكاتب استقدام، حولي، **19** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**. مقابلة مع وكيل، مكتب في العثمان، **24** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**. مقابلات مع ثلاث سكرتارية مكاتب استقدام، الجابرية، الكويت، **27** يناير/كانون الثاني **2010**.

لكنها قالت إنها تنصح العاملات بتجاهلها. وقالت: "هناك أوصاف كثيرة كالحمارة والحيوانة، لكن حتى عندما يقولون: سأقتلك... فهذا مجرد كلام".[113]

الحرمان من الطعام والرعاية الصحية الملائمين

قالت ثماني عاملات منازل قابلتهن هيومن رايتس ووتش إن أصحاب العمل إما يمدونهن بطعام غير كافٍ إطلاقاً، أو يحرمونهن من الطعام طيلة أيام. ماري ب. قالت إن أصحاب عملها رفضوا منحها وزميلاتها من العاملات الطعام، وأجبروهن على التقاط الطعام من سلة قمامة الأسرة. قالت: "لا تسمح لنا المدام بالأكل. أحياناً نخبئ الطعام في المناشف القذرة، وفي القمامة. لا خيار أمامي لأنني كنت جائعة".[114] أسناغنش م.، عاملة منازل من أثيوبيا قالت إنها كانت تعمل بشكل يومي لمدة 18 ساعة دون راحة، وصفت الطعام القليل المتواضع الذي كان يقدمه لها أصحاب العمل: "في الصباح أحصل على قطعة خبز، وكوب شاي. في الغداء بعض الأرز وقطعة خبز، ولا أتناول عشاءً".[115]

لكن بموجب عقد العمل المنزلي الموحد الكويتي، فإن أصحاب العمل مسؤولون عن توفير الطعام والمأوى الملائمين للعاملات، وأيضاً الرعاية الطبية، وبعض العاملات أفدن بأن أصحاب العمل أو المكاتب منعوهن من التماس العلاج الطبي. بريثيكا ل.، من سريلانكا، قالت إن مقعداً معدنياً ثقيلاً سقط على رأسها فيما كانت تنظف: "جعلوني استمر في العمل لمدة أسبوع. كان الدم الأسود ينزف من أنفي".[116] نيروبا هـ.، عاملة المنازل النيبالية، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها عملت مدة سبعة أشهر في أحد البيوت، حيث كانت تنام كل يوم لمدة 5 ساعات ونصف. وقالت: "كانت [صاحبة عملي] طيبة. لكنني مرضت، ولم يُسمح لي بالذهاب لطبيب".[117]

ورفض أصحاب عمل آخرون دفع نفقات علاج العاملات، رغم مسؤوليتهم عن هذه النفقات حسب أحكام عقد العمل. أماندا د.، من الفلبين، قالت لنا أن صاحبة عملها خصمت من راتبها 15 ديناراً كويتياً (52 دولاراً) كل شهر مقابل أدويتها، وطلبت منها العمل وهي مريضة بشكل يصعب معه العمل.[118]

القيود على حرية التنقل

ما يبدو أنه ممارسات عمل متفشية في الكويت، يؤدي إلى حرمان عاملات المنازل من حقهن في حرية التنقل بموجب القانون الدولي، لكنه مستمر دون تدخل من الحكومة.[119] العاملات اللاتي تمت مقابلتهن قلن إن أصحاب العمل مستمرون في مصادرة جوازات سفرهن، وحبسهن داخل البيوت، وحرمانهن من أيام الراحة دون إشراف ورقابة عليهن، والتي يمكنهن قضاءها كيفما شئن. ويحظر الدستور الكويتي تحديد إقامة الأفراد، وعقد العمل الموحد ينص

---

[113] مقابلة هيومن رايتس ووتشم ع مارلين ك.، سكرتيرة مكتب استقدام للعمل من الفلبين، الكويت، 27 يناير/كانون الثاني 2010.

[114] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماري ب.، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[115] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أسناغنش م. الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[116] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بريثيكا ل.، الكويت، 21 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[117] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نيروبا هـ.، الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[118] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أماندا د.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[119] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مادة 12 المعنية بحماية حرية التنقل.

على يوم أجازة أسبوعياً.[120] إلا أننا تبيّنا أن أصحاب العمل يقيدون كثيراً من حرية العاملات في التنقل، في ظل التمتع بالإفلات من العقاب على هذه المخالفة، بما في ذلك منع العاملات من قضاء أي وقت خارج البيت وحدهن. كما قابلت هيومن رايتس ووتش خمس عاملات منازل أفدن بالحظر من استخدام الهاتف أو التحدث إلى الجيران، مما زاد من عزلتهن كثيراً.

ودون أي تنظيم حكومي للوعود التعاقدية الخاصة بيوم الإجازة خارج منازل أصحاب العمل، فإن الكثير من عاملات المنازل يعملن في أوضاع تفي بتعريف تحديد الإقامة جبراً. هاته العاملات وقعن في أوضاع تعوزهن فيها السبل الآمنة للإبلاغ عن انتهاكات العقد أو التعرض للإساءات، ولا يبقى لهن إلا خيار الفرار. وللهروب من بيت أصحاب العمل، قالت عاملات تمت مقابلتهن إنهن تسلقن إلى خارج الشرفات، أو انتظرن لتحين الفرص النادرة التي يُترك فيها الباب مفتوحاً. الفصل السادس يتناول عمليات الفرار هذه وتبعاتها، بشكل متعمق.

مصادرة جوازات السفر

> إذا جلت بالكويت، ستجد أن 80 إلى 90 في المائة [من الكفلاء] يصادرون جوازات السفر [الخاصة بالعمال].
>
> — إيمان عريقات، منسقة برنامج في المنظمة الدولية للهجرة، الصفاة، الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

مصادرة جوازات سفر عاملات المنازل من قبل أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام هو ممارسة منتشرة في الكويت ومعترف بها.[121] أغلب من أجريت معهم هيومن رايتس ووتش المقابلات أكدن انتشار هذه الممارسة، رغم الحظر بموجب القانونين الدولي والكويتي. المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية توفر تدابير حماية واسعة لحرية التنقل.[122] المادة 21 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية العمال المهاجرين)، تنص على هذا الحظر بوضوح إذ ورد فيها: "من المحظور على أي شخص كان، باستثناء مسؤول رسمي مفوض بموجب القانون، مصادرة... أوراق ثبوتية أو وثائق التصريح بدخول الدولة أو الإقامة في أراضي الدولة، أو تصاريح العمل".[123] وبينما لم تصدق الكويت على اتفاقية العمال المهاجرين، فهذه الاتفاقية ورد فيها الممارسات الفضلى الواردة في القانون الدولي بهذا المجال، وبعض أحكامها واردة في توصيات منظمة العمل الدولية فيما يخص عاملات المنازل، في تقرير صدر عام 2010 بعنوان "أوضاع العمل الملائمة لعاملات المنازل".

---

[120] دستور الكويت، الباب الثالث، الحقوق والواجبات العامة، مادة **31**، ورد فيها: "لا يجوز... تحديد حريته في الإقامة أو التنقل [أي فرد] إلا وفق أحكام القانون".

[121] انظر دراسة منظمة العمل الدولية "النوع الاجتماعي والهجرة في الدول العربية"، ص **18**. ورد فيها نتائج استطلاعات بحثية عن الدول بناء على مقابلات أجريت مع عاملات منازل في الكويت في عام **2002**. الدراسة تدرج مصادرة جوازات السفر بصفتها ممارسة "شائعة" فيما يخص العاملات.

[122] في عام **1993** انتهت لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في قضية بهاموندیف ضد غينيا الاستوائية إلى أن مصادرة جواز سفر المرء يرقى لكونه خرق للمادة **12**. انظر: **Oló Bahamonde v. Equatorial Guinea, Views of the UN Human Rights Committee, Communication No. 468/1991, U.N. Doc. CCPR/C/49/D/468/1991 (1993),** فقرة **9.3**

[123] الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية حقوق العمال المهاجرين)، أقرتها الجمعية العامة في **18** ديسمبر/كانون الأول **1990**، قرار رقم: **45/158, annex, 45 U.N. GAOR Supp. (No. 49A) at 262, U.N. Doc. A/45/49 (1990)** . دخلت حيز النفاذ في **1** يوليو/تموز **2003**.

وصدر مرسوم عن وزارة العمل عام 2007 حظر مصادرة جوازات السفر من قبل أصحاب العمل، لكن على النقيض من الأنظمة الأخرى الرامية لحماية العاملات، فهو لا ينطبق على قطاع العمل المنزلي.[124] وقالت عشرون عاملة منازل أجريت مقابلات معهن إن أصحاب عملهن صادروا جوازات سفرهن لدى بدء العمل. بعض أصحاب العمل قالوا لنا إنهم يصادرون جوازات السفر كطريقة للسيطرة، أملاً في منع العاملات من مغادرة محل العمل أو لحماية أنفسهم من الاتهامات القانونية.[125] وعادة ما يبررون هذه الممارسة بالإشارة إلى نفقات الاستقدام للعمل العالية التي يدفعها أصحاب العمل ثم قد يفقدون بعدها عاملة المنازل التي قد تهرب.

إيمان عريقات، منسقة البرامج في المنظمة الدولية للهجرة في الكويت، قالت: "إذا جلت بالكويت، ستجد أن 80 إلى 90 في المائة [من الكفلاء] يصادرون جوازات السفر [الخاصة بالعمال]. نحن [أصحاب العمل] ندفع 2500 دولار لإحضار [العامل] إلى هنا".[126] عبد العزيز ج.، صاحب عمل كويتي، قال: "عندما يكون جواز السفر معها [أي العاملة]، يمكنها الهروب إلى سفارتها. يمكنها [العاملة] أن تقاضيني على أي شيء، يمكنها أن تقول ببساطة: لقد ضربوني، إذا أرادت أن تؤمن نفسها جيداً".[127] معصومة المبارك، النائبة بالبرلمان الكويتي، وصفت أيضاً مصادرة جواز السفر كطريقة يحمي بها أصحاب العمل أنفسهم. المبارك قالت لـ هيومن رايتس ووتش: "إذا احتفظت بجواز سفرها، على الأقل ستفكر مرتين قبل أن تقدم على أي خطأ. على الأقل لن تهرب. إذا أعطيتها جواز السفر، فلن يتبقى لي شيء أحمي نفسي به".[128] ورغم هذه المحاولة لمنع العاملات من التوقف عن العمل، فإن المئات من عاملات المنازل ما زلن يقمن بالفرار من منازل أصحاب عملهن كل شهر، سعياً للجوء إلى سفاراتهن أو لأصدقاء لهن، مع المخاطرة بالتعرض لعقوبات الهجرة والترحيل.[129]

تحديد الإقامة قسراً في محل العمل

> أعرف ناس كثيرة يدعون عاملات المنازل يخرجن من البيوت، أحياناً للصلاة يوم الأحد أو الجمعة. لكن البعض الآخر... ليس لديهم الوعي نفسه، ويحبسون العاملات في البيوت. أنا وأصدقاء كثيرون أعرفهم نرى أن جو العمل يتحسن إذا تركنهن يخرجن.
>
> — عبد المجيد خريبط، محامي، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

---

[124] ورد في مرسوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 166 لعام 2007 بشأن حظر مصادرة وثائق السفر الخاصة بالعاملين في القطاع الخاص: "من المحظور على أصحاب العمل في القطاع الخاص مصادرة جوازات سفر العاملين". كما أن الحكومات الأجنبية عادة ما تعتبر جوازات السفر الصادرة لمواطنيها ملكية تخص الحكومة. جوازات السفر نفسها فيها تصريحات بهذا المعنى، وتطالب أن تبقى في حيازة الشخص الصادرة لأجله.

[125] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد العزيز ج.، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع فهد العجمي، الكويت، 22 يناير/كانون الثاني 2010.

[126] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع إيمان عريقات، منسقة برامج، مكتب المنظمة الدولية للهجرة الكويت، الصفاة، الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[127] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد العزيز ج.، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[128] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع معصومة المبارك، المجلس الوطني، الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[129] إحصاءات حصلت عليها هيومن رايتس ووتش من سفارات الدول المصدرة للعمالة، من عام 2009، توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش.

عقد العمل الكويتي الموحد الخاص بعاملات المنازل لا ينص صراحة على حق العاملة في قضاء يوم عطلتها بعيداً عن أسرة أصحاب العمل أو مغادرة منزلهم.[130] كما يعزز أصحاب مكاتب الاستقدام الاعتقاد بأن منح أو منع أيام الإجازات هو أمر يعود إلى صاحب العمل. وقال موظف في مكتب استقدام كبير في حولي لـ هيومن رايتس ووتش: "[صاحب العمل] هو الذي يقرر ما إذا كان يحق للعاملة الخروج من البيت أو أخذ إجازة".[131] ووصف موظفان آخران أيام العطلة وحرية تنقل العاملة، بصفتها مما يتبع الخيارات الشخصية لصاحب العمل.[132]

مخاوف أصحاب العمل من عثور العاملات المنزليات على وظائف أخرى أو أصدقاء من الرجال، تؤدي ببعضهم إلى منعهن من حرية التنقل بشكل تام. عبد العزيز ج.، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "أغلب الكويتيون يعطون العاملات أجازة، لكن برفقة الأسرة. هذه الأيام تؤدي لمشاكل داخل البيت... المشكلة الكبرى هي العلاقات الخارجية. أحياناً يكون للعاملات أصدقاء سوء".[133]

ودون مطلب في القانون الوطني بأن يسمح أصحاب العمل للعاملات بمغادرة البيوت، والابتعاد عن إشرافهم، بشكل دوري، فمن الممكن أن تصبح العاملات حبيسات في منازل يتعرضون فيها للإساءات. المادة 31 من الدستور الكويتي تحظر تحديد الإقامة قسراً، بما في ذلك تحديد حرية الأفراد، بما يتفق مع العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، "لا يجوز القبض على إنسان أو حبسه أو تفتيشه أو تحديد إقامته أو تقييد حريته في الإقامة أو التنقل إلا وفق أحكام القانون".[134] لكن عاملات المنازل يجدن أنفسهن بشكل منتظم في منازل يخرق فيها أصحاب العمل هذا الحُكم دون مواجهة أية تبعات.

لاسا م.، عاملة منازل من سريلانكا، كانت تعمل تحت إشراف دائم من صاحبة عملها. قالت: "لم يكن بإمكاني الخروج. حتى أثناء إخراج القمامة، كانت تتبعني". كما كانت صاحبة عمل لاسا تضربها بانتظام: "ذات يوم ضربتني، وحبستني بالداخل [في حجرتها]، وأقفلت الباب الخارجي أيضاً. عندما حبستني اخذت قراراً، سوف أصنع حبلاً من ملاءات السرير. كان في الحجرة نافذة. نزلت من الطابق الثاني إلى الطابق الأرضي".[135] رغم نجاة لاسا من واقعة الفرار الخطيرة، فإن عاملات منازل أخريات كثيرات يسقطن أرضاً ويتعرضن لإصابات أثناء محاولة الفرار من أصحاب العمل المسيئين.[136] الفصل السادس يتناول كيف تسجل الشرطة الكويتية عمليات الفرار هذه على أنها "محاولات انتحار".

---

[130] "عقد توظيف الخدم الخصوصي ومن في حكمهم"، بناء على قرار وزاري رقم 617/92 لمطالبة أصحاب مكاتب الخدم الخصوصي بتنفيذ العقد بينهم وأصحاب العمل والعاملات قبل استقدامهم للعمل من خارج البلاد.

[131] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظف بمكتب استقدام، حولي، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[132] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع موظفين من مكتب استقدام، حولي، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[133] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد العزيز ج.، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[134] التعليق العام رقم 27 على العهد الدولي يؤكد أن على الدول ضمان أن حرية تنقل الأفراد غير مقيدة بأي شكل من قبل أفراد آخرين. U.N. Doc. E/C.12/1999/10, para.s 1,2.

[135] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا م، دسمان، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[136] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ستة عاملات تعرضن لإصابات في حالات من هذا النوع.

٧. لا مفر

عاملات المنازل اللاتي يغادرن المنازل التي عملن فيها دون تحصيل الأجر، وتعرضن فيها للإساءات البدنية أو الجنسية، وحُرمن فيها من الطعام أو العلاج، أو مكثن فيها ضد إرادتهن، لديهن خيارات آمنة قليلة لتقديم الشكاوى، أو للوصول إلى مأوى فوري. بينما تدير الحكومة الكويتية ملجأ مؤقتاً يوفر العلاج الطبي والمشورة النفسية والمساعدة القانونية، فهذا المرفق لا يستقبل عاملات المنازل المعرضات لخطر قائم. في الوقت الحالي، فإن عاملات المنازل اللاتي يغادرن منزل أصحاب العمل لا يمكنهن اللجوء إلا لسفاراتهن إذا كن يسعين للجوء إلى ملجأ طوارئ عام. لكن بعض سفارات العاملات تخفق في توفير الملجأ، بينما هناك عاملات من بلدان مثل غانا، لا توجد لدولهن سفارات أو قنصليات في الكويت.

ولا تفي الحكومة الكويتية بالتزامها بحماية سلامة عاملات المنازل الشخصية، لا سيما حقهن في عدم التعرض لأي من أشكال العنف المنزلي وأن يُتاح لهن مكان آمن يلجأن إليه. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 104/48 (إعلان القضاء على العنف ضد المرأة) يدعو الدول إلى توفير "مساعدة متخصصة، مثل إجراءات إعادة التأهيل، والمساعدة على رعاية الأطفال والعلاج والمشورة النفسية والخدمات الصحية والاجتماعية والمرافق والبرامج وهياكل الدعم و... الإجراءات الملائمة الأخرى من أجل الحفاظ على سلامة وإعادة التأهيل البدني والنفسي" للنساء المعرضات للعنف.[137]

وتلجأ العديد من العاملات في البداية إلى مكاتب الاستقدام، التي تعتبر أول نقطة اتصال لهن في الكويت. وبينما بعض المكاتب تبذل قصارى جهدها لمساعدة العاملات المتضررات، فإن مكاتب أخرى تهددهن لدى لجوءهن إلى المكاتب التماساً للمساعدة.

إساءات مكاتب استقدام العمالة المنزلية

ثبت أن مكاتب الاستقدام تقدم وصاية متواضعة على سلامة عاملات المنازل. بصفة المكاتب طرف وسيط في العمل، فهناك تعارض مصالح بين مكاسبها ومصالح العاملات الخاصة. قالت عاملات أجريت مقابلات معهن إن المكاتب تمنحهن طعاماً ومأوى غير كافيين، أو حاولت – المكاتب – إكراههن على العمل في منازل أخرى، حتى لو كن يرغبن في العودة لبلدانهن أو تعرضن لأوضاع عمل سيئة مع صاحب العمل السابق.[138] كما أشار مسؤولون بالسفارات ونشطاء بالمجتمع المدني واثنين من المسؤولين بوزارات حكومية، أجريت مقابلات معهم، إلى انتهاكات مكاتب الاستقدام.

---

[137] إعلان الأمم المتحدة الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة، 20 ديسمبر/كانون الأول 1993، قرار جمعية عامة رقم 48/104, 48 U.N. GAOR Supp. (No. 49) at 217, U.N. Doc. A/48/49 (1993), http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(symbol)/a.res.48.104.en (تمت الزيارة في 26 مارس/آذار 2010).

[138] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ليما أ، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سانجو ر.، مأوى حكومية الخيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا م، دسمان، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

وقامت هيومن رايتس ووتش بزيارة بعض مكاتب استقدام العمالة المنزلية في الكويت، بالإضافة إلى مقابلة عاملات منازل وسؤالهن عن تجاربهن مع المكاتب. فيما وجدت بعض العاملات بعد الخروج من بيوت أصحاب عمل مسيئين أن المكتب مستعد لتوفير المأوى لهن ومساعدتهن على العثور على وظائف أفضل، فقد قالت أخريات إن المكاتب أخفقت في إمدادهن بالطعام أو المأوى الملائم. ليما أ قالت إن مكتبها، متمثلاً في موظفة أندونيسية، قام باستضافتها: "لكن أمضيت الليل في العراء، خارج شقتها. لم تعطني أي شيء آكله. وبعد ثلاثة أيام دون طعام هربت إلى السفارة".[139]

وقالت عاملات أخريات إن العاملين بالمكاتب سمحوا لأصحاب العمل الذين جاءوا بحثن عنهن بضربهن وركلهن والإساءة إليهن بدنياً. فيميلا ل.، عاملة منازل سريلانكية، قالت إن صاحبة عملها أخذتها إلى مكتب استقدام – ليس المكتب الذي رتب لحضورها للعمل في الكويت – بعد أن ضربتها وحبستها في حجرة لمدد طويلة، وحرمتها من الطعام.[140] قالت إن موظفاً بمكتب الاستقدام حاول خنقها بسلك كهربي: "حاول خنقي مرتين. وقلت له لا أريد أن أموت!".[141]

وأفادت عاملات أخريات بأن العاملين بمكاتب الاستقدام هددوهن بالعنف وإعادتهن إلى أصحاب العمل المسيئين. لاسا م.، لجأت إلى مكتبها بعد أن أمضت أسابيع في بيت زعمت أن أبناء صاحبة العمل أساءوا إليها فيه جنسياً. قالت لـ هيومن رايتس ووتش إن العامل بالمكتب هددها باستخدام العنف كي تعود لبيت صاحبة العمل: "قالوا: سوف نضربك ضرباً مبرحاً إذا لم تعودي".[142]

بعد أن مرضت لوتشي ب.، من الفلبين، أثناء عملها، أعادها صاحب عملها إلى المكتب الذي استقدمها منه. عرضها العاملون في المكتب فيما بعد لمضايقات بدنية وجنسية. قالت: "صاحب المكتب رجل، حاول أن يمسكني من هنا [أشارت إلى صدرها] وصفعني بدفتر في يده".[143]

تسيئ المكاتب معاملة العاملات في نظام آليات الرقابة الحكومية الفضفاضة. إدارة العمالة المنزلية بالكويت – قسم في وزارة الداخلية – يتحمل مسؤولية التفتيش على مكاتب استقدام العاملات المنزليات، ويتحمل مسؤولية إغلاق المكاتب التي تخرق القوانين الوطنية. مريم الفودري، ناشطة مجتمع مدني كويتية، وصفت الطبيعة غير المتوازنة لقطاع الاستقدام للعمل: "هناك مكاتب كبيرة وأخرى متناهية الصغر. بعض المكاتب تتعامل بشكل جيد، وبعضها الآخر لا يعنيه أي شيء. [المكاتب] لديها سلطة كبيرة".[144]

---

[139] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ليما أ. الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[140] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع فيميلا ل.، الكويت، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[141] السابق.

[142] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع لاسا م.، دسمان، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[143] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع لوتشي ب.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[144] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مريم الفودري، السالمية، الكويت، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

عدم توفر المأوى

العاملات التي تحدثت إليهن هيومن رايتس ووتش وقمن بالفرار من أوضاع مسيئة يجدن أنفسهن قبالة خيارات قليلة للمأوى. فالسفارات توفر ملاجئ مزدحمة تتوفر فيها موارد قليلة وعاملين مشغولين. العاملات اللاتي لديهن أقارب أو أصدقاء في الكويت أحياناً ما يلتمسن اللجوء لديهم، لكن إيواء عاملة منزلية بدون وضع قانوني صحيح خرق لقانون الإقامة الكويتي، وعقوبته تصل إلى الحبس ستة أشهر وعقوبات أخرى – رغم إخفاق الحكومة في توفير البدائل.[145] قابلت هيومن رايتس ووتش أعضاء من مجموعة مجتمعية غير رسمية كانت فيما مضى تقوم بإيواء عاملات المنازل، لكن بشكل سري للغاية، لتفادي اكتشاف الشرطة لهذا النشاط.[146] أماني البداح، الناشطة الداعمة لحقوق عاملات المنازل منذ مطلع التسعينيات، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إن بعض المهاجرين المتواجدين في الكويت منذ مدد طويلة يوفرون بدورهم المأوى للعاملات المحتاجات، القادمات من بلدانهن. وقالت: "يقدمون [الأجانب] الملاذ الآمن، عادة ما يكون هذا في منازل النساء أو الرجال المسنين الذين استقروا في الكويت. وهناك خطر عظيم للغاية في الإقدام على هذا الفعل".[147]

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والكويت دولة طرف فيه، ينصان على الحق في المأوى.[148] إلا أن مأوى الحكومة الكويتية لعاملات المنازل، حتى الآن، لا يستضيف العاملات الساعيات لالتماس اللجوء كأفراد. بل يجب أن يحاول العاملون بالسفارات إخلاء طرف العاملة من أية اتهامات قبل إحالتها إلى الملجأ. ولا يخدم المكان احتياجات العاملات الطارئة، بل يعتبر ببساطة مرحلة بيروقراطية أخرى من مراحل الترحيل. وقال خالد العازمي، رئيس الاتحاد العام لعمال الكويت، لـ هيومن رايتس ووتش: "ما لديهم ليس ملجأ، بل هو عنق زجاجة".[149]

القوانين التي تجرم استضافة المقيمين في الكويت لعاملات منازل، بالإضافة إلى ازدحام ملاجئ السفارات ودول تصدير العمالة الأخرى التي تفشل تماماً في توفير المأوى، كل هذا أدى إلى خلق احتياج لإنشاء ملجأ حكومي كويتي. ورغم هذه الثغرة الظاهرة، فإن مرفق إيواء الحكومة الحالي يؤوي أقل من 50 عاملة.

---

145 طبقاً لقانون إقامة الأجانب "يُحظر إيواء أو إسكان أو استخدام أجنبي تكون إقامته بالبلاد غير مشروعة". من يخرق هذا الحُكم يواجه عقوبات تتراوح بين **200** إلى **600** دينار كويتي، وحكماً بالحبس لمدة أقصاها ستة أشهر. مرسوم وزارة الداخلية رقم **41** لعام **1987**، بتعديل بعض أحكام قانون رقم **17** لعام **1959** في شأن إقامة الأجانب، مادة **12** مكرر.

146 مقابلة هيومن رايتس وتش مع منظمة مجتمعية توفر المساعدة القانونية والمشورة للعاملات الأجنبيات في الكويت، وكانت توفر المأوى فيما سبق، مقر المنظمة، الكويت، **27** يناير/كانون الثاني **2010**.

147 مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع أماني البداح، الكويت، **24** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

148 المادة **25 (1)** من الإعلان العالمي ورد فيها: "لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته. وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ورد في المادة **11 (1)** نفس الحق وجاء فيه أيضاً: "تتعهد الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ هذا الحق". صدقت عليه الكويت في **21** مايو/أيار **1996**.

149 مقابلة هيومن رايتس ووتش مع خالد العازمي، مقر الاتحاد العام لعمال الكويت، حولي، الكويت، **22** نوفمبر/تشرين الثاني **2009**.

ملاجئ الحكومة

في سبتمبر/أيلول 2007، فتحت الحكومة الكويتية مركز الإيواء المؤقت للعمالة الوافدة في خيطان، إحدى ضواحي مدينة الكويت، الذي يخدم حالياً عاملات المنازل الهاربات من أوضاع تنطوي على إساءات.[150] عندما زارت هيومن رايتس ووتش المركز، كان يستضيف بين 50 إلى 60 امراة، ويوفر الرعاية الطبية وخدمات المشورة النفسية والمساعدة القانونية (باللغة العربية)، والطعام وبستاناً وحجرة تلفزيون.[151] في الوقت نفسه، أعلنت الحكومة عن خطط لتجهيز مبنى لإيواء 700 عامل وعاملة أجانب، بكلفة نحو 2.5 مليون دولار.[152] وحتى مايو/أيار 2010، كان إتمام المأوى الكبير ما زال متوقفاً. وأوصت الحكومة الأميركية على طول الخط بزيادة سعة المأوى، في تقريرها السنوي عن الإتجار بالبشر.[153]

المواطنون الكويتيون والسكان الذين يحاولون مساعدة عاملات منازل إما لا يعرفون عن مأوى الحكومة، أو لا يمكنهم مساعدة العاملات على دخول المركز، مما يقوض من فعاليته كإجراء للحماية. روزيان وايت، أميركية وافدة تزور عاملات المنازل في السفارة الأندونيسية وتوفر لهن إمدادات أساسية بصفة أسبوعية، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها لم تسمع عن الملجأ قط.[154] وقالت س. ن.، ناشطة المجتمع المدني التي توفر المشورة لعاملات المنازل وتقيم بالكويت منذ مدة طويلة: "لا أعتقد أن العاملات يعرفن بشأن المأوى [الحكومي]. الوصول إليه ليس سهلاً. الخيار الوحيد لدخوله هو عبر تدخل السفارة".[155]

وبدلاً من توفير خدمة اللجوء، تطالب سياسة المأوى بإحالة النساء إليه من قبل سفاراتهن، التي يمكنها إرسال قائمة بعشرين عاملة للإقامة في المأوى بحد أقصى أسبوعين، قبل إعادتهن للوطن.[156] الدول الكبرى المصدرة للعمالة ترسل مجموعات من العاملات إلى المأوى في بشكل دوري، مما يعني أنه ما إن ترسل سفارة ما مجموعة عاملات إليه، فلا يمكنها إرسال مجموعة أخرى قبل مضي عدة أسابيع – بعد أن يأخذ الآخرون أدوارهم. سياسة الملجأ تقضي أيضاً بعدم لجوء سيدات إليه، إلا من تم إخلاء طرفهن من أية "قضايا"، ممن لم يبلغ أصحاب عملهم أو آخرون عن "فرارهن" أو رفعوا قضايا عليهن بالسرقة أو ما شابه، وهي عادة اتهامات لا أساس لها من الصحة.[157] وسأل مسؤول من سفارة دولة مصدرة للعمالة: "إلى أن يثبت أن لا قضية مرفوعة ضدها، أين نحتفظ بها؟ ومن يطعمها؟"[158] هذه السياسة في واقع الأمر تشجع العاملات على التماس اللجوء في السفارات كلما أمكن، رغم موقف الحكومة الرسمي بأن مرافق الإيواء الخاصة بها تفي بالمعايير الدولية لحماية العمال.

---

[150] انظر: US State Department, Office to Monitor and Combat Trafficking in Persons, "Trafficking in Persons Report" June 16, 2009, http://www.state.gov/documents/organization/123362.pdf (تمت الزيارة في 12 مارس/آذار 2010)، صفحات 179 و180.

[151] زيارة هيومن رايتس ووتش للمركز الحكومي الكويتي، خيطان، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[152] السابق.

[153] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جارث هول، منسق سياسي، وسمير عقلة، اخصائي سياسي، السفارة الأميركية، بيان، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[154] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع روزيان وايت، السالمية، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[155] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع س. ن.، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[156] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. مقابلة أخرى مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[157] السابق.

[158] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

ورغم ندرة المكان المتوفر لمئات من عاملات المنازل الساعيات للجوء في أي يوم، فإن مأوى الحكومة عادة ما يعمل بسعة استيعاب أقل من سعته بسبب هذه المحاذير. وقال عامر التميمي من جمعية حقوق الإنسان الكويتية لـ هيومن رايتس ووتش في 8 نوفمبر/تشرين الثاني 2009: "زرنا مأوى الحكومة قبل أربعة أسابيع. كانت فيه خمس أو ست سيدات. وهناك أسرّة تكفي 50 امرأة".[159]

وفيما ينبغي إخلاء طرف العاملات من القضايا التي يرفعها أصحاب العمل قبل دخولهن مأوى خيطان، فإن السلطات المسؤولة تخفق في معاملة مزاعم العاملات بعدم تلقي الأجور بنفس الأولوية المعطاة لشكاوى أصحابا لعمل. تبينت هيومن رايتس ووتش وجود 24 امراة مقيمة في المأوى – أغلبهن من سريلانكا – يوم الزيارة. ذكرت 13 عاملة إن أصحاب عملهن يدينون لهن بالرواتب. ورغم أن المركز يوفر المساعدة القانونية، فلم يكن لدى أي منهن أدنى أمل في الحصول على رواتبهن المتأخرة قبل مغادرة الكويت.

وبدلاً من تحسين العملية، عادة ما خدم المركز كنقطة توقف أخرى على طريق خروج العاملات من البلاد.[160] وبينما بعض السفارات يمكنها ترتيب خروج العاملات مباشرة من مأوى السفارة إلى المطار كي يعدن لبلدهن، فإن سفارات أخرى قالت لـ هيومن رايتس ووتش إن السلطات الكويتية تطالبهم بإرسال العاملات لمأوى حكومي أولاً، مما يؤدي إلى تأخيرات كثيرة.[161] وقال سفير دولة مصدرة للعمالة لـ هيومن رايتس ووتش: "حتى لو تخلصنا من كل المعوقات القانونية، فيجب أن ترسلهن أولاً إلى هناك. ولا يمكن إرسال غير دفعات قوام الدفعة عشرين سيدة".[162]

ملاجئ السفارات

عاملات المنازل الساعيات للجوء في ملاجئ السفارات يجدن أنفسهن ينتظرن شهوراً أثناء محاولة العاملين المشغولين بالسفارة تسوية قضاياهن. أثناء الإقامة في ملاجئ السفارات، تحصل العاملات على خدمات قانونية، وكذلك خدمات تسوية النزاعات أو الوساطة، عبر تدخل العاملين بالسفارة. كما تنقل السفارات العاملات إلى المستشفيات في حالة الضرورة. لكن، على مستوى عدد العاملين والخبرات والجاهزية لحل مشكلات عاملات المنازل، تتباين هذه القدرات من سفارة لأخرى. بعض البلدان التي تعمل مواطناتها كعاملات منازل في الكويت، مثل نيبال وغانا، أخفقت في الحفاظ على مرافق إيواء في الكويت من الأساس، بما أن لا بعثات دبلوماسية لها في الكويت. وقال مسؤولون من دولتين مصدرتين للعمالة لـ هيومن رايتس ووتش إن حكومتيهما رفضتا تمويل الملاجئ والطعام وغيرها من الاحتياجات الأساسية لعاملات المنازل ملتمسات اللجوء.[163] بدلاً من ذلك تحول سفاراتهن النقود المقصودة لهن إلى أنشطة أخرى بالسفارة لدعم عمال يحتاجون للمساعدات. الازدحام والضغط على الموارد يخلف عاملات المنازل

---

[159] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عامر التميمي، الأمين العامل لجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، مكتب الجمعية، الشويخ، الكويت، 8 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[160] السابق.

[161] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[162] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[163] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مسؤولين سياسيين من دول مصدرة للعمالة، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي بسفارة دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 25 يناير/كانون الثاني 2010.

منتظرات في أوضاع مزرية: في ثلاث من أربع سفارات، قال العاملون إن العاملات ينمن على أرضيات المكاتب أو ينتظرن في حجرات، جراء نقص المساحة اللازمة.

وملاجئ السفارات مزدحمة بشكل عام وضعيفة التمويل. طبقاً لبيانات تم جمعها من مختلف سفارات الدول المصدرة للعمالة، والتي زارتها هيومن رايتس ووتش، فإن هناك ما بين 150 إلى 600 عاملة يعشن في مأوى كل سفارة في أي وقت أثناء عام 2009.

وتدير السفارة الأندونيسية أكبر ملجأ وأكثر الملاجئ ازدحاماً بين ملاجئ السفارات، إذ كانت تقيم لديها نحو 600 عاملة منزلية في سبتمبر/أيلول 2009، في أوضاع شديدة الازدحام والصعوبة. وهناك 62 ألف مواطنة أندونيسية يعملن بقطاع العمل المنزلي في الكويت. سفارة الفلبين لديها عشرة موظفين وما بين 150 إلى 200 امرأة في الملجأ، في المتوسط، مقارنة بإجمالي تعداد العاملات الفلبينيات البالغ 140 ألف عاملة منزلية في الكويت. السفارة السريلانكية في الكويت لديها 20 موظفاً وأكثر من 200 امرأة في الملجأ، أواخر 2009، وتعداد العاملات السريلانكيات المنزليات يربو على 120 ألف عاملة في الكويت.

وفي سبتمبر/أيلول 2009، زار وفد حكومي من جاكرتا السفارة الأندونيسية في الكويت، جزئياً بسبب تزايد القلق على أعداد عاملات المنازل العالقات في ملجأ السفارة.[164] وفي أكتوبر/تشرين الأول، دافع فيصل إسماعيل، سفير أندونيسيا في الكويت، عن قرار تم اتخاذه في سبتمبر/أيلول من قبل وزارة العمل الأندونيسية، يقضي بمنع تشغيل عاملات المنازل في الكويت: "لدينا حالياً نحو 600 خادمة لاجئة في سفارتنا. ولدينا مشاكل يجب أن نحلها".[165]

وقال لـ هيومن رايتس ووتش ناشطان محليان ساعدا عاملات من الهند على الخوض في إجراءات السفارة الهندية، إن السفارة الهندية تدير ملجأ لعاملات المنازل بسعة استيعاب تبلغ 40 عاملة فقط.[166] وهناك أكثر من 225 ألف عاملة منازل هندية – أكبر عدد من بين جميع الدول المصدرة للعمالة – تقيم حالياً في الكويت. بينما تستضيف الدول الكبرى الأخرى المصدرة للعمالة في سفاراتها أكثر من 100 عاملة، فإن المأوى الهندي يبقى صغيراً بالمقارنة، بينما يفيد الناشطون بأنه ما زال من الصعب على العاملات الوصول إليه. وأفاد عدد من أصحاب العمل الكويتيين والنشطاء المحليين بأن حكومة الهند لا تعرض إلا أقل المساعدة على عاملات المنازل الهنديات المعرضات للانتهاكات.[167] وبدلاً من السفارة، دأبت العاملات الهنديات على التماس المساعدة من الأقارب والأصدقاء، أو عبر شبكات مجتمعية غير رسمية توفر المساعدات بشكل عارض.

---

[164] انظر: Habib Toumi, "Kuwait and Indonesia to ink worker pact," *Gulf News*, January 6, 2010, http://gulfnews.com/news/gulf/kuwait/kuwait-and-indonesia-to-ink-worker-pact-1.564006 (تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2010).

[165] انظر: Ben Garcia, "Indonesia bans maids recruitment to Kuwait," *Kuwait Times*, October 15, 2009, http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=NzAyNzQoNjU3 (تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2010).

[166] لم ترد السفارة الهندية على عدة رسائل من هيومن رايتس ووتش، قُدمت على مدار ستة أشهر، بطلب اجتماعات ومقابلات وطلب إحصاءات بالشكاوى، انظر هامش رقم 1.

[167] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع س ن، ناشط بالمجتمع المدني، الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أماني البداح، الكويت، 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع ناشط بالمجتمع المدني الهندي، 27 يناير/كانون الثاني 2010.

VI. العقاب على الفرار

يجب ألا يجرم القانون الفرار من صاحب عمل مسيئ. أحياناً تقول هذه الفتيات: أتعرف ماذا حدث لي في ذلك البيت؟ ضربوني وبصقوا عليّ... كيف إذن توجد اتهامات ضدي؟
— س. ن.، ناشطة بالمجتمع المدني، مدينة الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

عاملات المنازل اللاتي يتركن عملهن قبل إتمام مدة العقد دون موافقة الكفيل يمكن تغريمهن واحتجازهن تعسفاً أو الحكم عليهن بالحبس بموجب القانون الكويتي. ورغم أن "الفرار" يظهر كتهمة في قوانين الهجرة الكويتية، وليس في القانون الجزائي، فإن العقاب الملحق به وكأنه عقاب على عمل جنائي. من ثم، فإن القانون على حاله يعامل عاملات المنازل الساعيات لممارسة حقهن في فسخ عقود عملهن بحرية على أنهن مجرمات.

وتطالب أنظمة الهجرة أصحاب العمل بالإبلاغ عن تغيب عاملات المنازل من البيوت، كما سبق الذكر تفصيلاً. وللشرطة سلطة واسعة في مساعدة أو احتجاز العاملة، حسبما تشاء، بناء على موقف العاملة من تقديم صاحب العمل إخطار بالفرار. ما حدث في كل حالة وثقتها هيومن رايتس ووتش كان بناء على ضابط الشرطة الذي قابلته العاملة، وخياراته الخاصة في التعامل مع حالتها.

الفرار (ترك العمل)

أغلب العاملات اللاتي قلن إنهن فررن من أوضاع عمل تنطوي على إساءات قلن لـ هيومن رايتس ووتش إن الكفلاء أبلغن الشرطة عن تركهن العمل. المادة 20 من قانون إقامة الأجانب الكويتي تُلزم المخدوم بالإبلاغ عن عاملة المنازل لدى وزارة الداخلية إذا تركت العمل دون إذن لأكثر من أسبوع.[168] ويمكن لضباط الشرطة البحث عن اسم العاملة أو رقم هويتها، على سبيل المثال، بإيقافها في الشارع والكشف عنها في سجل الفارين في قاعدة بيانات الشرطة. إذا كانت النتيجة إيجابية، يتم احتجاز العاملة للتحقيق معها.[169] يتم تسجيل الفرار (الترك) كمخالفة لقانون الأجانب، ويُسجل اسم العاملة ورقم هويتها المدنية. أية عاملة يعوزها التوثيق الصحيح وتُسجل بتهمة الفرار لدى الشرطة يمكن أن تُحبس لمدة أقصاها ستة أشهر و/أو غرامة تتراوح بين 200 دينار (692 دولاراً) و600 دينار (2077 دولاراً).[170]

تأخذ وزارة الداخلية بصمات أصابع العاملات التي تقبض عليهن الشرطةب تهمة الفرار (الترك)، وفي أغلب الحالات، ترحلهن بدلاً من محاكمتهن بتهمة الفرار.[171] مدير إدارة الإبعاد العقيد أحمد الرجيبة قال لـ هيومن رايتس

---

[168] يجب على المخدوم إخطار وزارة الداخلية بترك الخادم العمل خلال أسبوع من وقوعه. مادة 20، مرسوم وزاري رقم 640 لعام 1987 في شأن لائحة قانون إقامة الأجانب، صادر في 14 نوفمبر/تشرين الثاني 1987، منشور في الكويت اليوم.

[169] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ضابط شرطة لم يتم ذكر اسمه، مخفر شرطة الرميثية، الكويت، 20 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[170] مرسوم بقانون رقم 41 لعام 1987 في شأن تعديل أحكام في قانون رقم 17 لعام 1959 (قانون إقامة الأجانب).

[171] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مدير إدارة الإبعاد أحمد رجيبة، مركز إبعاد طلحة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

ووتش: "كل شخص يتم القبض عليه دون تصريح إقامة نافذ يُحال إلى إدارة الإبعاد على الفور".[172] وقال مسؤول من دولة مصدرة للعمالة: "إذا تمت الإدانة بالفرار (الترك)، فهذا يستغرق عقوبة لا تزيد عن ستة أشهر. لكن بسبب الازدحام في السجون، يجب ترحيلهم [العمال]".[173]

العاملات التي تمت مقابلتهن وكان كفلائهن قد أبلغوا عن تركهن العمل (الفرار) أفدن بالتعرض للاحتجاز التعسفي لمدد طويلة، فترات استغرقت بين أيام وعدة شهور.[174] الملحق العمالي لدولة مصدرة للعمالة، عمل في الكويت لمدة عام ونصف أشرف خلالها على أكثر من 4000 قضية، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "ما إن يتم تسجيل قضايا الفرار ضد العاملات، يُفترض على الفور أنهن مذنبات بالتهمة. وهناك تحقيق تجريه الشرطة، أو قسم التحقيق الجنائي. وإلى أن يتم إخلاء طرفهن، فلا يمكنهن العودة [للوطن]".[175] وأثناء تلك المدة، تظل العاملات في مراكز احتجاز الشرطة أو لدى مراكز احتجاز التحقيقات، أو "مخيم السالمية".

وبينما تضع الحكومة عاملات المنازل رهن الاحتجاز على خلفية الاتهامات المنسوبة إليهن، فإن المقابلات مع العاملات تبين منها أن السلطات أخفقت في الاستماع لشهاداتهن المتصلة بالاتهامات المنسوبة إليهن، وتجاهلت ضمان فهمهن للاتهامات الجنائية المنسوبة إليهن. ماكيدا ت.، عاملة منازل تبلغ من العمر 19 عاماً من أثيوبيا، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها كانت في الكويت لمدة عام وشهرين، وعملت في خمسة منازل طوال تلك المدة. في كل منزل، على حد قولها، رفضوا دفع راتبها لها، وحرموها من ساعات الراحة الملائمة، وتعرضت للضرب على يد أصحاب العمل. وغادرت منزل صاحب العمل الأخير لتقيم مع إحدى قريباتها دون تصريح إقامة نافذ. قالت لنا ماكيدا إنها أمضت أكثر من ثلاثة أشهر في مراكز احتجاز عديدة تابعة للشرطة، لكن لم تُقدم لها المساعدة القانونية، ولم تُخطر بوجود أية فرصة لها للطعن في احتجازها. وقالت: "أمضيت شهراً في مخفر شرطة العمرية بعد أن تم القبض عليّ. اتصلوا بكفيلي لكنني لم أقابله، أو عرفت إن كان قد جاء أم لا. ثم أمضيت شهرين في الجهرة، ومنها نقلوني إلى السالمية لأخذ بصمات الأصابع. لم تسألني الشرطة مطلقاً أية أسئلة".[176]

المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تحظر الاعتقال والاحتجاز التعسفيين، بما في ذلك الاعتقال والاحتجاز تطبيقاً للقوانين المحلية التي تعتبر في حد ذاتها تعسفية أو غير عادلة.[177] كما تطالب أيضاً بأن " يتوجب إبلاغ أي شخص يتم توقيفه بأسباب هذا التوقيف لدى وقوعه كما يتوجب إبلاغه سريعا بأية تهمة توجه إليه" وأن "يقدم الموقوف أو المعتقل بتهمة جزائية، سريعا، إلى أحد القضاة أو أحد الموظفين المخولين قانونا مباشرة وظائف قضائية، ويكون من حقه أن يحاكم خلال مهلة معقولة أو أن يفرج عنه".[178] إلا أن ثلاث عاملات قابلتهن هيومن رايتس ووتش في مركز ترحيل الحكومة كان من المقرر ترحيلهن ذلك المساء، كُن لا يعرفن بتسجيلهن بصفة

---

[172] السابق.

[173] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[174] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تلكومتاري ب، ملجأ محافظة خيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[175] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي من دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[176] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماكيدا ت.، مركز ترحيل طلحة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[177] انظر: Sarah Joseph et al., *The International Convenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary,* *Second Edition*, Oxford University Press (Oxford:2004), صفحة 310، والعهد الدولي مادة 9.

[178] العهد الدولي، مادة 9.

هاربات (تاركات).[179] وبترحيل عاملات المنازل باتهامات جنائية دون إخطارهن بالاتهامات الموجهة إليهن، ودون توفير فرصة لمراجعة احتجازهن قانوناً، فإن الكويت تخرق حقهن في عدم التعرض للاعتقال والاحتجاز التعسفيين، وحقهن في إخطارهن سريعاً بالاتهامات الجنائية المنسوبة إليهن.[180]

سكان الكويت الذين تكررت مساعدتهم لعاملات المنازل وصفوا كيف أساء أصحاب العمل (المخدومون) تقارير الفرار لممارسة السيطرة، وأنه بغض النظر عن نوايا أصحاب العمل، فإن هذه التقارير تقتضي معاقبة العاملات بشكل غير منصف، دون استثناء بناء على أسباب ترك صاحب العمل. أماندا د.، من الفلبين، قالت إن صاحبة عملها قالت لها منذ سبعة أشهر أن عليها الانتقال مع الأسرة إلى أفريقيا، حيث سيشغل صاحب عملها منصباً جديداً. وبعد أن رفضت أماندا، على حد قولها: "أبلغوا عن فراري. [أصحاب العمل] لا يريدون تسليمي جواز سفري". وقالت أماندا إنها مصابة بمشكلات صحية ولم تعد قادرة على العمل: "لا أريد إلا أن أستعيد جواز سفري كي أعود [إلى الفلبين] قريباً".[181]

بعض العاملات أفدن بأن أصحاب العمل أنهوا العمل دون إخطارهن ثم تقدموا بتقارير فرار زائفة لضمان ترحيلهن كمخالفات لقوانين الهجرة الكويتية. من ثم، فإن تسجيل الفرار، مقترناً بعدم قدرة العاملات على تقديم الشكاوى بالشكل السليم، سمح لأصحاب العمل بإعادة العاملات إلى بلدانهن وفسخ علاقة الكفالة – حتى في الحالات التي يدينون بها بأجور للعاملات. وفي الحالات التي لم ينته فيها عقد العامين، منع أصحاب العمل العاملات من الانتقال إلى مخدومين جدد.

المبجل آندي تومسون، الذي يتدخل كثيراً لصالح العاملات الأجنبيات عبر دوره في كنيسة سان بول الأنجيلية في الكويت، تحدث عن إساءة استخدام أحكام الترك (الفرار) في عمود بصحيفة كويتية:

> الحقيقة أن تهمة الترك (الفرار) أصبحت الذريعة الأساسية كلما قرر صاحب عمل أنه اكتفى من عمل العاملة. الشرطة لا يمكنها التمييز بين الشكوى الحقيقية وصاحب العمل الذي يدخل ببساطة إلى مخفر شرطة ويسلم عاملاته للشرطة كي تقبض عليهن.[182]

وقال عبد المجيد خريبط لـ هيومن رايتس ووتش: "عندما كنت محامياً للسفارة الفلبينية، كنا نواجه قضايا الفرار طوال الوقت. بعض الكفلاء استخدموا تلك القضايا والتهديد برفعها، في سبيل الاعتداء على عاملات المنازل. حُكم الفرار القانوني يحتاج لتعديل على وجه السرعة".[183]

---

[179] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ثماني عاملات منازل، مركز ترحيل الطلحة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[180] العهد الدولي، مادة 9.

[181] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أماندا د.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[182] انظر: Andy Thompson, "Is 'Absconding' Really a Crime?" *Arab Times*, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/144113/reftab/69/t/Is--absconding--really-a-crime/Default.aspx (تمت الزيارة في 16 مارس/آذار 2010).

[183] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد المجيد خريبط، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

الاتهامات الجنائية الموجهة لعاملات المنازل

كما تقدم أصحاب العمل باتهامات جنائية ذات طابع انتقامي، حسب الزعم، ضد عاملات منازل حاولن الحصول على حقوقهن، أو هددوهن بتوجيه الاتهامات إليهن إذا حاولن الفرار من الأوضاع المنطوية على إساءات. حققت هيومن رايتس ووتش في حالتين قالت فيها العاملات إن أصحاب عملهن هددوهن بنسب اتهامات إليهن بالسرقة إذا حاولن ترك البيت، الذي يتعرضن فيه لإساءات، فيما قالت ست عاملات إن أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام هددوهن، أو تقدمن بحقهن باتهامات مزيفة، بتهمة السرقة أو الاعتداء.

ماري ب.، عاملة منازل فلبينية قالت إن صاحبة عملها أجبرتها على التنقيب في القمامة بحثاً عن طعام، وقالت عنها "كلبة"، ورفضت منحها أي وقت راحة، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها وزميلتها في العمل طلبتا من أصحاب العمل العودة إلى المكتب.[184] وقالت إن أصحاب العمل بدأوا في الاعتداء عليها بدنياً بعد طلبها هذا وهددوها باتهامها بالسرقة إذا تركت البيت.[185] وبسبب تهديد اتهامات السرقة، قالت ماري إنها تركت المنزل دون أن تأخذ حتى متعلقاتها الشخصية.[186]

سانجو ر.، من سريلانكا، قالت لـ هيومن رايتس ووتش بدورها إن صاحب عملها هددها بالسرقة إذا هي فرت، بعد أن أمسك بها وهي تحاول الفرار: "[سيدي] أمسك بي لدى البوابة. قال لي: سانجو، عندي ساعة ثمنها 2000 دينار [6900 دولار]، إذا هربت فسوف أقول إنك أخذتها... وكنت أنا خائفة للغاية".[187] ورغم أن سانجو هربت بعد ذلك إلى سفارتها، فقد قالت لـ هيومن رايتس ووتش: "أخذت الثياب التي كنت أرتديها لا أكثر. لم أرغب في أن يتهموني بأخذ أي شيء".

وفي يناير/كانون الثاني، أفادت صحيفة كويت تايمز بأن أيلينا، عاملة منازل من الفلبين، اكتشفت أن أصحاب عملها اتهموها بسرقة أغراض ثمينة عندما زاروها في مستشفى الرازي للعظام.[188] وكانت إيلينا تتعافى من إصابات لحقت بها بعد سقوطها من نافذة بالطابق الثاني. وقالت لصحيفة الكويت تايمز إنها حاولت الفرار بعد أن ضربتها صاحبة العمل على رأسها عدة مرات، وإنها لم تغادر إلا ومعها الأغراض التي سمح لها أصحاب العمل بأخذها في الحقيبة التي أعدوها لها. وقالت: "المدام قالت لي أنني أخذت الأغراض الثمينة من المنزل وأنها تقدمت بشكوى ضدي لدى الشرطة. وأنا لست خائفة لأنني لم أفعل شيئاً كهذا. هناك كاميرا [أمنية] داخل المنزل على أية حال، فكيف إذن أسرق أغراض ثمينة؟"[189]

حتى العاملات الساعيات للمساعدة والتماس الحماية من السلطات الحكومية، قد ينتهي بهن المطاف محتجزات أو متهمات اتهامات جنائية، بينما تخفق الشرطة في إخطارهن بطبيعة الاتهامات الموجهة إليهن. بعد العمل لمدة عامين

---

[184] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماري ب.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[185] السابق.

[186] السابق.

[187] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سانجو ر.، مركز الترحيل الحكومي، خيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[188] انظر: Ben Garcia, "Dying to Escape: the Desparation of Kuwait's Abused Maids," *Kuwait Times*, January 5, 2010, http://www.kuwaittimes.net/read_news.php?newsid=ODY2NjAoMjA5 (تمت الزيارة في 22 أبريل/نيسان 2010).

[189] السابق.

ونصف، طلبت تلكوماري بون، عاملة منزلية من نيبال تبلغ من العمر 23 عاماً، وأن تعود إلى نيبال حيث يحتاج أبوها لجراحة قلب. بعد الانتظار عشرة أشهر كي يرتب لها أصحاب العمل ما تريد، ذهبت تلكوماري إلى مخفر شرطة البيان التماساً للمساعدة. ومن مخفر الشرطة، على حد قولها: "اضطررت للذهاب لقسم التحقيقات. تقدم بابا وماما ضدي ببلاغ للشرطة".[190] وأخلى قسم التحقيقات طرف تلكوماري من الاشتباه بعد أن أمضت يومين رهن الاحتجاز، على حد قولها. لكنها لم تحصل بعد على راتب ثلاثة عشر شهراً يدين لها بهم أصحاب عملها، وقت إجراء مقابلتها مع هيومن رايتس ووتش. فيروزة أ.، عاملة سريلانكية، لجأت للشرطة بدورها بعد أن قالت إن أصحاب عملها أخرجوها من المنزل: "كانوا يدينون لي براتب شهرين، بابا وماما لم يردا على الهاتف. قالت ماما إنني سرقت منها... وأنني لصة. [الشرطة] فرضوا عليّ حظر سفر".[191]

س. ن.، التي دأبت على توفير المساعدة القانونية والنصح لعاملات المنازل، قالت إن العاملات أحياناً ما يتقدمن بشكاوى كأسلوب للحماية: "أصحاب العمل يخشون أن تشتكيهم العاملات، فيبلغون الشرطة".[192] وأشار محامٍ كويتي يتعامل في آلاف قضايا عاملات المنازل كل عام، إلى أن في بعض الحالات، يرفع أصحاب العمل دعاوى بالسرقة ضد العاملات لتفادي دفع تذكرة عودة العاملة. أصحاب العمل الذين لا يدفعون ثمن التذكرة يُسجلون في سجلات وزارة الداخلية، ويُحرمون من كفالة أي عمال جدد، ومن تجديد رخص قيادة السائقين، ومن الحصول على الخدمات المدنية الأخرى التي تقدمها الوزارة.[193] لكن عندما تُتهم عاملة بالسرقة أو جرائم أخرى، فإن مسؤولية دفع ثمن تذكرة ترحيلها تقع على عاتق الحكومة.

محاولات الفرار والانتحار الفاشلة

رغم أن محاولة الانتحار ليست مسجلة كجريمة في القانون الجزائي الكويتي، فإن مساعد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل للشؤون القانونية، منصور المنصور، قال لـ هيومن رايتس ووتش إن محاولة الانتحار تُعد جريمة في الكويت. وأضاف أن الأفراد الذين يحاولون الانتحار نادراً ما يُعاقبون.[194] وقد أفاد المحامون وعاملات المنازل ومسؤولو السفارات وأعضاء المجتمع المدني الذين قابلتهم هيومن رايتس ووتش بأن الأفراد الذين يحاولون الانتحار توجه إليهم اتهامات جنائية.[195]

وتصف وسائل الإعلام الكويتية بشكل متكرر حالات سقوط عاملات المنازل الوافدات من بنايات عالية وإصابتهن بإصابات جسيمة جراء "محاولة الانتحار"، وتكتب في هذه التقارير بأنه "تم تسجيل قضية ضد [العاملة]" من قبل

---

[190] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تلكوماري بون، الملجأ الحكومي، الخيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[191] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع فيروزة أ.، ملجأ حكومي، خيطان، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[192] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع س. ن.، مدينة الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[193] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع رئيس إدارة الإبعاد، أحمد رجيبة، مركز ترحيل طلحة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[194] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع منصور المنصور، مساعد وزير العمل والشؤون الاجتماعية للشؤون القانونية، جنيف، 10 يونيو/حزيران 2010.

[195] المادة 158 من قانون الجزاء الكويتي ورد فيها: " كل من حرض او ساعد او اتفق مع شخص على الانتحار ، فانتحر ، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تجاوز ثلاثة آلاف روبية او باحدى هايتن العقوبتين". قانون رقم 16 لعام 1960 بإصدار قانون الجزاء الكويتي.

الشرطة.[196] وأفادت وسائل الإعلام بوقوع حالة إلى ثلاث حالات أسبوعياً في عام 2009 ومطلع 2010، من حالات الانتحار أو محاولة الانتحار من قبل العمال الوافدين، وأغلبهم عاملات منازل.[197] وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2009 وحده، أفادت الصحف المحلية بوقوع حالات انتحار متعددة أو محاولات انتحار.[198]

وزارت هيومن رايتس ووتش مستشفى الرازي ومستشفى الفروانية – وهما مستشفيان عامان في الكويت – وقابلت ثماني عاملات منازل يتماثلن للشفاء بعد محاولات انتحار مزعومة. ست من الثماني قلن إنهن سقطن أثناء محاولة الهرب، فيما قالت الأخيرتان أنهما سقطتا أو أن أصحاب العمل دفعوهما. صحيفة كويت تايمز وصفت أيضاً ظاهرة تعرض العاملات لاتهامات قانونية بعد محاولات الفرار الفاشلة. قابلت صحيفة محلية عاملتين من الفلبين يتماثلن للشفاء في مستشفى بعد أن لحقت بهما إصابات قالتا إنها وقعت أثناء السقوط في محاولة للفرار. وأضافتا أن أصحاب العمل تقدموا باتهامات ضد كل منهما.[199]

أليدا، عاملة منازل فلبينية أخرى، قالت إن مخدومتها دفعتها من الشرفة بعد أن عملت لمدة شهر واحد في منزلها.[200] وقالت لمتطوعة محلية سجلت مقابلتها إن أصحاب عملها أجبروها على العمل بشكل زائد لساعات طويلة مع حرمانها من الطعام لأكثر من شهر.[201] وطلبت أليدا من جيرانها الطعام سراً. وعندما التمست المساعدة من مكتبها، ذهبت صاحبة عملها للمكتب وأعادتها رغماً عنها.[202] وبعد العودة للبيت، ضربت صاحبة العمل أليدا على وجهها وقالت: "سوف أتركك تموتين أولاً قبل أن تغادري".[203] وأضافت أليدا:

> بعد ذلك [جرجرتني] من قميصي بيديها ودفعتني. ألقت بي من النافذة من الطابق الثالث. نزل بابا إلى الطابق الأرضي و[أمسكني] من يدي اليسرى. أخذ يجرجرني على الأرض. عندما أنزل يدي فقدت الوعي. ما أذكره بعد ذلك أنني كنت في المستشفى. كان قد مر أسبوع قبل أن أفيق لأنني تعرضت لألم ممض.[204]

---

[196] في مقال صدر في أبريل/نيسان 2010 في عرب تايمز، على سبيل المثال: "خادمة أثيوبية... يُزعم أنها فشلت في محاولة الانتحار بشرب كوكتيل من المنظفات... نُقلت سريعاً إلى مستشفى الفروانية في سيارة إسعاف وتم غسيل معدتها. تم تسجيل قضية محاولة انتحار ضدها". انظر: "Maid attempts suicide," *Arab Times*, April 9, 2010, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/152164/reftab/96/Default.aspx (تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

[197] انظر: Migrant Rights, "Every Two Days A Migrant Worker Attempts or Commits Suicide in Kuwait," post to Migrant Rights (blog), March 28, 2010, http://www.migrant-rights.org/2010/03/28/every-two-days-a-migrant-worker-attempts-or-commits-suicide-in-kuwait/ (تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

[198] انظر: Migrant Rights, "Kuwait: Two Asian Workers Found Dead; Maid Injured Trying to Escape Abuse," post to Migrant Rights (blog), March 28, 2010, http://www.migrant-rights.org/2009/11/28/kuwait-two-asian-workers-found-dead-maid-injured-trying-to-escape-abuse/ (تمت الزيارة في 24 مايو/أيار 2010).

[199] . انظر: Ben Garcia, "Dying to Escape," *Kuwait Times*, January 5, 2010.

[200] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أليدا أ.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009

[201] مقابلة مع أليدا أ.، سجلتها متطوعة محلية، أغسطس/آب 2009، توجد نسخة من التسجيل لدى هيومن رايتس ووتش.

[202] السابق.

[203] السابق.

[204] السابق.

مع تعافي أليدا، قالت إنها عرفت أن أصحاب عملها وصفوا الحادث على أنه محاولة انتحار وتقدموا ضدها بشكاوى لدى الشرطة. قالت لـ هيومن رايتس ووتش في غضب: "لماذا أحاول أن أقتل نفسي؟ أنا هنا منذ أسابيع لا أكثر! جئت إلى هنا للعمل وليس لأقتل نفسي".[205]

ويحيط الارتباك بالتبعات القانونية والعملية التي تعرضت لها عاملات المنازل اللاتي سقطن من ارتفاعات عالية أو تعرضت حياتهن للخطر، سواء عبر حادث أو محاولة الفرار من وضع عمل مسيئ، أو بالدفع للسقوط، أو في محاولة انتحار حقيقية. فهد العجمي، رئيس لجنة حقوق الإنسان بجمعية المحامين الكويتية، قال لـ هيومن رايتس ووتش إن محاولة الانتحار جريمة بموجب القانون الكويتي.[206] لكن قانون الجزاء الكويتي لا يجرم محاولة الانتحار بشكل صريح.

الارتباك المحيط بالتبعات القانونية والعملية بالنسبة لعاملات المنازل اللاتي سقطن من مرتفعات أو تعرضن حياتهن للخطر، يُظهر أن السلطات المسؤولة تميل لمعاملة العاملات على أنهن مخالفات لقانون الهجرة، بدلاً من إمدادهن بالمساعدة والمشورة المستحقة في ظروفهن. كما يعكس معدل انتشار هذه الحوادث المشكلة الأكبر المتمثلة في تحديد أصحاب العمل لإقامة العاملات في منازلهن قسراً، وحرمانهن من اللجوء إلى الدعم المجتمعي أو المساعدة الحكومية.

الترحيل

ما زال الترحيل الإداري أسلوب الحكومة الكويتية الأول في التعامل مع الآلاف من عاملات المنازل اللاتي يتركن أصحاب عملهن كل عام قبل إتمام مدة عقود العمل.[207] وفي الوقت الحالي، لا تعرض الحكومة الكويتية بدائل لخروج العاملات اللاتي أتممن مدة العامين – وهي مدة العقد – لكن تتعامل مع من رفض أصحاب عملهن إعادة جوازات السفر إليهن أو من هربن من مخدومين مسيئين. ولا توفر الحكومة حق المراجعة القضائية في معرض الترحيلات الإدارية. حتى النساء اللاتي يتممن مدة العقد – عامين – سمعن من مسؤولي السفارات أو المحامين أن الترحيل هو السبيل الأيسر والأسرع عندما يرفض أصحاب العمل إعادة جوازات السفر إليهن أو حين يرفضون التنازل عن بلاغات الفرار (الترك) المقدمة ضدهن.

مارسيت، عاملة منازل أثيوبية، ذكرت أنه بسبب عدم استعادتها لجواز سفرها عندما حاولت الفرار من مخدومين مسيئين، لم تتمكن من العودة إلى بلدها. مارسيت قالت إن أصحاب عملها حرموها مراراً من الطعام طوال مدة عملها التي دامت ستة أشهر، ولم يدفعوا لها إلا نصف مستحقاتها التي يدينون لها بها، وسمحوا لابنهم بضربها عدة مرات.[208] وقالت: "انتظرت أربعة أسابيع حتى يعيد إلي مخدومي جواز سفري وأجري، [كي] أعود إلى البيت".[209]

---

[205] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أليدا أ.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[206] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع فهد العجمي، بنيد الجار، الكويت، 22 يناير/كانون الثاني 2010. مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، الجابرية، الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009. بالإضافة إلى أنه في عام 1992 تلقت هيومن رايتس ووتش رسالة رسمية من وزارة الداخلية الكويتية ورد فيها أن الانتحار جريمة تحت طائلة القانون الكويتي. الرسالة نُشرت في تقرير صدر عام 1992 بعنوان: *"Punishing the Victim: Rape and Mistreatment of Asian Maids in Kuwait,"* Vol. 4, Issue 8, August 1992.

[207] سجلت أربع سفارات لدول مصدرة للعمالة أكثر من عشرة آلاف شكوى لعاملات وهناك أكثر من ألف عاملة استضافهن ملجأ لسفارة في عام 2009.

[208] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مارسيت ت.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[209] السابق.

نور و.، عاملة أندونيسية تمت مقابلتها في مركز ترحيل حكومي، قالت إن صاحبة عملها رفضت إعطاءها الإذن بالعودة إلى بلدها بنهاية مدة العقد التي دامت عامين، كما رفضت إعادة جواز سفرها إليها عندما هربت.[210] وقالت: "لجأت إلى سفارتي، اتصلوا بماما [صاحبة عملي] من هناك. ما زالت ماما ترفض [إعادة جواز السفر]. اضطررت للذهاب إلى إدارة الإبعاد بعد ذلك".[211] فترات الانتظار لأجل غير مسمى حتى تُعاد جوازات السفر إلى العاملات، أو بانتظار إتمام السلطات إجراءات الترحيل، تعني أن مارسيت ونور مضطرتان لتحمل أعباء مالية إضافية تتمثل في تنازلهن عن الأجور، مع تمديد مدة انفصالهما عن أسرتيهما، وتحديد إقامتهما في الملاجئ أو في مراكز الترحيل، مما يضيف إلى أعبائهن دون وجه حق، اقتصار حقهن في مغادرة البلاد، الذي يكفله القانون الدولي.

راتيه ل.، عاملة منازل أندونيسية أخرى في مركز ترحيل، قالت إن علاقتها بأصحاب عملها طيبة، وإنها عملت لديهم لأكثر من عامين.[212] لكنهم نسوا تجديد تأشيرة إقامتها لمدة أربعة شهور ونصف بعد أن انتهت، وقرروا أن الحل الأيسر هو أن تغادر راتيه البلاد عبر إجراءات الترحيل.[213] وأكد المسؤولون الحكوميون الكويتيون أن الترحيل هو القناة الأكثر استخداماً في إعادة العاملات اللاتي يرفض الكفلاء إنهاء عقودهن. أحمد الرجيبة، مدير إدارة الإبعاد، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "إذا أرادت عاملة منزلية ترك كفيل، فعليها اللجوء لقنوات التسوية. إذا لم يستجب الكفيل، فلدينا بعض الحالات التي انتهت بالترحيل".[214] محمد خريبط، محامٍ لصالح السفارة الأندونيسية، قال: "أحياناً من الأيسر [على العاملات] العودة [للوطن] عبر الترحيل".[215]

وفيما تسمح مبادئ سيادة الدولة للكويت بترحيل الأفراد "دون سبل العيش الظاهرة"، فإن القانون الدولي يحظر على الحكومة حرمان الأفراد تعسفاً من المطالبة المشروعة بالملكية، بموجب المادة 17 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وحرمانهم من الحق في المحاكمة العادلة فيما يخص القضايا المدنية، بموجب المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، بما في ذلك المطالبة بالتعويض أو الإنصاف.[216] أربع من ست عاملات تمت مقابلتهن أثناء إجراءات الترحيل، وكذلك 13 سيدة في الملجأ الحكومي، زعمن بأن لديهن شكاوى من عدم تلقي الأجور أو الاعتداء الجنائي عليهن من قبل أصحاب العمل أو المكاتب في الكويت. مسؤولو السفارات والمحامون الذين تحدثنا إليهم قالوا بناء على خبرتهم، ونظراً لطبيعة النظام المعمول به، أن قضايا بعض العاملات ستأخذ وقتاً طويلاً، ومن غير المرجح أن تنتهي لصالحتهن نظراً للمسارات القانونية الضيقة المتاحة للإنصاف القضائي. وقال محامي إحدى السفارات لـ هيومن رايتس ووتش إنه لم يربح إلا في 60 في المائة من قضايا عدم تلقي الأجور، لأن النساء – ونتيجة للعمل في المنازل حيث لا يوجد شهود مستقلون أو توثيق يمكن أن يدعم شهاداتهن – تعوزهن أدلة الثبوت اللازمة.[217]

---

[210] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع نور و.، مركز ترحيل حكومي، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[211] السابق.

[212] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع راتيه ل.، مركز ترحيل حكومي، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[213] السابق.

[214] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أحمد رجيبة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[215] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، الجابرية، الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[216] قانون إقامة الأجانب، مادة 16 (2).

[217] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محامي لسفارة دولة مصدرة للعمالة، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

المقابلات مع عاملات منازل بانتظار ترحيلهن أو إعادتهن، وكذلك مع أعضاء بمنظمات المجتمع المدني ومسؤولين بالسفارات ومكاتب استقدام، يظهر منها أن العديد من النساء صاحبات دعاوى عدم تلقي الأجور والاعتداء البدني والاغتصاب، يغادرن البلاد دون البت في دعاواهن، أو يقررن عدم الاستمرار في القضايا في مواجهة معوقات تحول دون الإنصاف (مذكورة بقدر أكبر من التفصيل في الفصل التالي).

سياسات الترحيل تخرق أيضاً تدابير حماية القانون الدولي ضد الطرد التعسفي، وحق الأجنبي في "تقديم أسباب معقولة ضد طرده".[218] سياسات الترحيل الكويتية – الموصوفة في الفصل السابع (يغطي الإطار القانوني) من هذا التقرير – لا توفر الفرصة للعاملات للطعن في قرارات ترحيلهن الصادرة من قبل سلطات الشرطة بالدولة. على الأخص، فإن العاملات المنسوبة إليهن اتهامات الفرار (الترك) تعوزهن الفرصة المضمونة بالطعن في التهمة – أو الترحيل – عبر تسجيل سبب تركهن للمخدومين. وبينما يمكن ترحيل العاملات المرفوعة بحقهن قضايا جزائية بناء على أمر قضائي، فإن المتهمات بمخالفة أنظمة الهجرة يمكن ترحيلهن بناء على أوامر من الشرطة دون الحاجة لمراجعة قضائية.[219] عبد المجيد الخريبط، المحامي السابق لسفارة الفلبين، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "[الكويت] تحتاج لإصلاح إجراءات الترحيل... جميع الترحيلات يجب أن تكون تحت الإشراف القضائي".[220]

بغض النظر عن سبب ترحيلهن، فإن ممثلي الحكومة الكويتية ومسؤولي سفارات الدول المصدرة للعمالة يتفقون على أن عاملات المنازل المنتظرات إعادتهن لبلدانهن يقضين مدداً طويلة رهن الاحتجاز في مراكز احتجاز الترحيل. وطبقاً لمدير الإبعاد، الرجيبة، فإن الأفراد ينبغي أن تتراوح مدة احتجازهم بين 48 إلى 72 ساعة في إدارة الإبعاد قبل مغادرة البلاد.[221] وهناك ثلاثة معوقات أساسية تؤدي لبقاء من هن على ذمة الترحيل في الاحتجاز لمدد أطول، على حد قوله.[222] أولاً، العديدات ممن هن بانتظار الترحيل ليست لديهن وثائق سفر. الكفلاء صادروا جوازات السفر ورفضوا إعطاءها لهن، على حد قوله، ولا تقوم السفارات في جميع الحالات بالتعاون في إصدار وثائق بديلة.[223] ثانياً، بعض المُرحّلات ما زلن بحاجة لتذاكر سفر، لكن أصحاب العمل أخفقوا في دفع ثمنها. سلطات الترحيل يمكنها إصدار غرامة تسجيل بمبلغ 352 ديناراً (1221 دولاراً) لتغطية نفقات السفر، يتحملها صاحب العمل، وأن تمنعه من الحصول على خدمات الحكومة، ومنها القدرة على كفالة عاملة جديدة، إلى أن يدفع.[224] وقال الرجيبة لـ هيومن رايتس ووتش إن الإدارة لديها قائمة بخمسمائة إلى سبعمائة صاحب عمل ممنوعين من تسجيل أسمائهم، وقت مقابلة هيومن

---

[218] العهد الدولي مادة 13. التعليق العام رقم 15 ورد فيه أن "أي أجنبي يجب أن تتاح له السبل الكافية لالتماس الإنصاف ضد طرده بحيث يكون حقه في سياق قضيته حقاً فعالاً... والتمييز غير وارد بين مختلف طوائف الأجانب في تطبيق المادة 13. UN Committee on Civil and Political Rights, General Comment No. 15,The position of aliens under the Covenant, U.N. Doc. E/C.15/1986/10 (1986), فقرة 10.

[219] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مدير إدارة الإبعاد أحمد رجيبة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[220] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عبد المجيد خريبط، مدينة الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[221] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مدير قسم الترحيل، أحمد رجيبة، الكويت، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[222] السابق.

[223] السابق.

[224] السابق.

رايتس ووتش.[225] ثالثاً، نحو نصف المحتجزات في إدارة الإبعاد ما زلن بصدد قضايا مدنية أو جزائية لم يتم البت فيها. وقال: "الأشخاص ذوي القضايا القائمة يمضون وقتاً طويلاً في [مركز] الترحيل".[226]

[225] السابق.

[226] السابق.

VII. معوقات الإنصاف والتعويض

"لم آت إلى هنا لأقتل نفسي. جئت إلى هنا للعمل. حسبت أنني سأعمل ممرضة هنا، لكنهم كذبوا عليّ. أحتاج للمضي في قضيتي. مشكلتي هي الوقت، [لكن] أريد العدالة".

— آليدا أ.، 21 عاماً، عاملة منازل فلبينية لحقت بها عدة إصابات بعمودها الفقري بعد أن قامت مخدومتها – حسب الزعم – بدفعها من الشرفة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

العاملات الساعيات للإنصاف في قضايا تتراوح بين عدم تلقي الأجور إلى الاعتداءات البدنية والجنسية، عليهن التغلب على معوقات قانونية وعملية في سبيل رفع شكوى قضائية أو المضي فيها قدماً. مكاتب تسوية النزاعات الكويتية على وضعها الحالي، الخاصة بعاملات المنازل، توفر قدراً محدوداً من المساعدة، وتعوزها القدرة على ضمان مشاركة أصحاب العمل في تسوية النزاعات. وتلقت العاملات ردوداً غير متسقة عندما سعين لالتماس مساعدة الشرطة، فيما تمكنت أخريات من تسجيل الشكاوى والحصول على المساعدة، لكن هناك أخريات تعرضن للاحتجاز ثم الترحيل. العاملات الراغبات في تقديم شكاوى قضائية ضد أصحاب العمل أو المكاتب، عليهن التفكير أولاً في المعوقات العملية والمالية. والمعوقات الأخرى تشمل التهديد بتوجيه اتهام الفرار (الترك) والترحيل، والتهديد بالاتهام بالسرقة، وصعوبة التوصل إلى أدلة لإثبات مزاعم عاملات المنازل، ورسوم المحاكم التي تفوق المبالغ المُطالب باستردادها من أجور، والتأخيرات التي تعني الانتظار في ملاجئ متواضعة المستوى وصعوبة الحفاظ على وضع إقامة العامل القانونية أثناء الانتظار.

عدم ملائمة آليات تقديم الشكاوى وتسوية النزاعات

عاملات المنازل الساعيات لتسجيل الشكاوى الخاصة بعدم تلقي الأجور أو خرق العقود، عليهن التعامل مع هيكل إداري معقد. إدارة العمالة المنزلية، أحد أقسام وزارة الداخلية، يتوسط في تسوية النزاعات بين العاملات والكفيل – صاحب العمل، ويوفر آلية طوعية لتسوية النزاع. وقال مسؤولون حكوميون لـ هيومن رايتس ووتش إن على العاملات إبلاغ مخفر الشرطة المحلي عن جميع المشكلات.[227] وأخيراً فإن العاملات الساعيات للحصول على حقوقهن في حال عدم امتثال أصحاب العمل لمجريات آليات تسوية النزاع، لا يبقى أمامهن إلا اللجوء إلى المحاكم.

إدارة العمالة المنزلية

إدارة العمالة المنزلية الكويتية، وهي هيئة إدارية بوزارة الداخلية، تتوسط في النزاعات بين عاملات المنازل والكفلاء – أصحاب العمل، وتوفر آلية طوعية لتسوية المنازعات.[228] لكن الإدارة لا تتحرك إلا من خلال الاتصال بمسؤولي السفارات ولا تُلزم أصحاب العمل بالتعاون. ودون سلطة إلزام أصحاب العمل بالمشاركة، والقدرة على بلوغ اتفاقات مُلزمة وقابلة للتطبيق على تعويض العاملات جراء الشكاوى – وإعادة جوازات السفر وأوراق الهوية، والقدرة على تغيير العمل دون موافقة الكفيل، وتلقي الأجور المستحقة وكذلك فرض عقوبات على التأخر في الدفع، والتمديد

[227] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل محمد الكندري في مكتبه، مجمع الوزارات، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[228] السابق.

الإلزامي لتأشيرات الإقامة للعاملات ذوات المزاعم المشروعة – فإن إدارة العمالة المنزلية الكويتية لا توفر إلا القليل من المطلوب في القانون الدولي.

العميد عبد الله العلي، مدير الإدارة، قال لـ هيومن رايتس ووتش: "لدينا يوم في الأسبوع مخصص لكل سفارة تنقل لنا بواعث قلقها". في هذه الأيام، يمكن لمسؤولي السفارة عرض مزاعم عاملات المنازل من رعايا الدولة المعنية، ويقوم مسؤولو الإدارة بالرد بالسعي لالتماس مشاركة أصحاب العمل في آليات تسوية المنازعات. لكن، على حد قول العلي: "لا نستقبل شكاوى من أفراد هنا في إدارة العمالة المنزلية"، مما يعني أن العاملات أنفسهن لا يمكنهن التقدم بالشكوى التماساً لمساعدة الإدارة دون المرور أولاً عبر السفارة.[229] ويخفق هذا الترتيب في حماية العاملات اللاتي لا تحافظ حكوماتهن على بعثات دبلوماسية دائمة في الكويت. وبوجب السياسات الحالية للإدارة، فهي تعوزها الموارد اللازمة للتحقيق – وسلطة التسوية والحل – فيما يخص شكاوى عاملات المنازل.

وقال سفير دولة مصدرة للعمالة لـ هيومن رايتس ووتش:

> لا توجد إجراءات إنفاذ تتمتع بها المؤسسات الحكومية في هذه القضية. فهم يتصلون بالكفلاء. إذا قال الكفيل لا، لا أحد يمكنه إجباره على الحضور. نذهب كل أسبوع، ويمكن ألا يحضر صاحب العمل. بعضهم يحضرون، وبعضهم لا يفعل.

وقال ملحق عمالي لسفارة آخرى لـ هيومن رايتس ووتش: "لا يمكنهم فعل أي شيء. يقولون فقط: برجاء الحضور، لكن لا يمكنهم حمله [صاحب العمل] على الحضور. لا أعرف إن كان هذا ليس بإمكانهم أم أنهم لا يرغبون في هذا".

قدرة أصحاب العمل على المشاركة أو الغياب من تسوية المنازعات دون تبعات، مقترنة بالمعوقات التي تعترض العاملات في سبيل الإنصاف القانوني، تخلق أجواء تفاوض فيها قوة تفاوض مختلة لصالح أصحاب العمل. عندما يشارك الكفيل في تسوية المنازعات، أحياناً ما يتفاوض على استرداد بعضاً من رسوم الاستقدام للعمل التي دفعها في البداية، مقابل الإذعان لبعض طلبات العاملة، طبقاً لأعضاء في منظمات المجتمع المدني ومسؤولين بسفارات.[230] وطبقاً لسفير دولة مصدرة للعمالة: "[بعض] الكفلاء يطلبون النقود. هناك آخرون يطلبون من العاملة الذهاب للعمل في مكان آخر"... لدى صاحب عمل آخر يمكنه تعويض صاحب العمل الأول عن رسوم الاستقدام التي دفعها لإحضارها للعمل.[231]

كما يوظف المكتب عدداً غير كافٍ من العاملين للإشراف على مختلف أنشطته. تم إنشاء الإدارة في عام 1993 تابعة لوزارة الداخلية، وهي الإدارة المشرفة على مكاتب الاستقدام، والتفيش على المقار لمراقبة مدى الالتزام بالقوانين،

---

[229] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العميد عبد الله العلي، مدير إدارة العمالة المنزلية، وزارة الداخلية، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[230] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بيبي الصباح، رئيسة جمعية العمل الاجتماعي الكويتية، الكويت، 9 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ومقابلة هيومن رايتس ووتش مع خالد العازمي، رئيس الاتحاد العام لعمال الكويت، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[231] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع سفير دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

والمسؤولة عن الاستماع لشكاوى عاملات المنازل المعروضة على الإدارة من قبل العاملين بالسفارات.[232] وطبقاً لسفير إحدى الدول: "هناك شخص واحد للنظر في جميع الحالات. الساعات الرسمية هي من 9 صباحاً إلى 12:30 مساءً، لكن لا يمكن الذهاب إلا بين 10:30 إلى 12:30، فهم لا يحضرون إلا في ذلك التوقيت". وقال مظفر الراشد، الإعلامي الكويتي البارز، إنه بينما تستضيف الكويت أكثر من 650 ألف عاملة منازل: "فهذا العدد الكبير من الخادمات يديره مكتب صغير يعمل فيه من 10 إلى 12 شخصاً".[233]

خالد العازمي، رئيس الاتحاد العام لعمال الكويت، وصف الحدود المفروضة على عمل الإدارة، قائلاً لـ هيومن رايتس ووتش:

> قابلت مؤخراً السيد وزير الداخلية. وقال: "لا يا خالد، لا توجد مشاكل في العمل المنزلي، هناك إدارة للعاملات المنزليات في [منطقة] بيان". لكن إذا ذهبت إلى الإدارة بصفتي كفيلاً، وإذا توصلنا [عاملة منازل وكفيل] إلى حل، فلا بأس إذن. إذا لم نتوصل لحل، ألجأ إلى أقرب مخفر شرطة [لتوجيه الاتهام للعاملة]. قانوننا هو قانون أصحاب العمل.[234]

وذكر العازمي غياب آلية شكوى فعالة بصفتها المشكلة الأساسية في قدرة الكويت على مساعدة عاملات المنازل ممن لديهن مشكلات.[235]

مخافر الشرطة

قال مسؤولون حكوميون لـ هيومن رايتس ووتش إن العاملات يجب أن يلجأن مباشرة إلى الشرطة إذا تركن منزل صاحب العمل بسبب عدم تلقي الأجور أو التعرض لإساءات. مساعد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، محمد الكندري، قال لـ هيومن رايتس ووتش أنه بينما "ليس لدى إدارة العمالة المنزلية القدرة على التوقيف، يمكن للعاملة اللجوء للشرطة وتقديم شكوى. وسوف تتدخل الشرطة بشكل مباشر".[236] وقال رئيس إدارة الإبعاد الكويتي أيضاً إن على العاملات اللجوء للشكوى لدى الشرطة مباشرة.[237] لكن قال ملحق عمالي بسفارة دولة أجنبية لـ هيومن رايتس ووتش: "حتى إذا ذهبت [العاملات] للشرطة... فسوف يقولون: ماذا حدث؟ ترد: هربت. أحياناً يكون رد الشرطة: وماذا بعد؟. إذا كانت هناك إساءة ظاهرة ويمكن رؤية دليل عليها، فسوف يتحركون، وإلا... [وهو يهز رأسه]. إنهن يحاولن دائماً تفادي اللجوء للشرطة".[238]

---

[232] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العميد عبد الله العلي، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[233] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مظفر الراشد، مدينة الكويت، 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[234] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع خالد العازمي، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[235] السابق.

[236] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد الكندري، مجمع الوزارات، الصفاة، الكويت، 23 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[237] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أحمد رجيبة، 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[238] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي بسفارة دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 25 يناير/كانون الثاني 2010.

ولمخافر الشرطة الكويتية ردود غير متسقة على شكاوى عاملات المنازل. بعض الضباط يوفرون المساعدة الفورية، بينما البعض الآخر يردون باحتجاز العاملة والاتصال بصاحب عملها، أو يخبروها ببساطة أنها لا يمكنها تسجيل الشكوى. وقال ناشط ومتطوع: "بعض رجال الشرطة يسألون العاملة أين تريد أن تذهب. لكن هناك أيضاً حالات يعيدون فيها العاملة [إلى مخدومها]. ويعتمد الأمر على ضابط الشرطة المقدمة له الشكوى".[239]

وأثناء التحقيق في الشكاوى والإساءات المحتمل وقوعها، قالت عاملات تمت مقابلتهن إن ضباط الشرطة أخفقوا في إخطارهن بـ: الغرض من استجوابهن، الخطوات اللازمة للتحقيق في الشكوى، الحقوق والخيارات اللازمة لتوجيه الاتهامات. وأثناء زيارة لجناح العظام بمستشفى الفروانية، حيث تتعافى العاملات من الإصابات اللاحقة بهن أثناء محاولة الفرار والحوادث الجسيمة ومحاولات الانتحار، رصدت هيومن رايتس ووتش وجود ضابطي شرطة يستجوبان عاملة منزلية.[240] وكانت العاملة قد سقطت من الطابق الأعلى لبناية سكنية. كان رجال الشرطة يتحدثون العربية فقط، ويرتدون ثياباً مدنية، ولم يشرحوا في أي وقت دورهم أو سلطتهم الخاصة بالتحقيق. الضابط الذي أجرى المقابلة سأل الشابة مراراً عن عنوان صاحب عملها، ورقم هاتفه واسمه بالكامل. وعندما لم تتمكن من الرد على أسئلته قال إنه لا يصدقها.[241] ولدى خروجه، قالت السيدة الشابة إن لا فكرة لديها عمّن يكون، وما السلطة التي يمثلها.[242]

وفي بعض الحالات، يمكن الإساءة جنسياً إلى عاملات المنازل أثناء تواجدهن في مخافر الشرطة أو رهن الاحتجاز على ذمة اتهامات مخالفة أنظمة الهجرة. في نوفمبر/تشرين الثاني 2009، أفادت صحيفة عرب تايمز الكويتية اليومية بالمحاكمة الجزائية والإدانة بحق ضابطي شرطة بتهمة اغتصاب ثلاث عاملات أجنبيات رهن احتجازهم.[243] وكانت النساء رهن الاحتجاز بإدارة تحقيق الهجرة، وتم احتجازهم بتهمة مخالفة قواعد الإقامة.[244] وفي يناير/كانون الثاني 2010، أفادت صحيفة التايمز بأن رقيب أول يعمل في إدارة الهجرة، التابعة للداخلية، أقر باغتصاب 15 عاملة منزلية رهن احتجازه. وكان الرقيب مسؤولاً عن نقل نزيلات من مخفر الشرطة إلى مراكز احتجاز الهجرة. وقبل فعله هذا، كان يصطحبهن إلى شقة، حيث يقوم هو ورجل آخر بالاعتداء عليهن جنسياً.[245] وفي فبراير/شباط 2010، ورد في تقرير آخر القبض على رقيب في مخفر شرطة جليب الشيوخ بتهمة "إساءة استخدام سلطاته واغتصاب نساء آسيويات ثم بيعهن لقوادين للدفع بهن إلى مجال الدعارة.[246]

---

[239] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع س. ن.، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[240] زيارة هيومن رايتس ووتش لمستشفى عام، الفروانية، الكويت، 27 يناير/كانون الثاني 2010.

[241] السابق.

[242] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع تسنيم ب.، مستشفى عام، الفروانية، الكويت، 27 يناير/كانون الثاني 2010.

[243] انظر: Moamen al-Masri, "Kuwaiti police jailed for rape," *Arab Times*, November 9, 2009.

[244] السابق.

[245] انظر: Shebli Al-Rashid, "Cop, Friend Held for Raping 15 Asian Women in Salmiya," *Arab Times*, January 20, 2010, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/148451/reftab/99/t/Cop-friend-held-for-raping-15-Asian-women-in-Salmiya/Default.aspx (تمت الزيارة في 11 مارس/آذار 2010)، وانظر: "Officer admits rape," *Arab Times*, January 23, 2010. http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/148558/reftab/99/t/Officer-admits-raping-girls-to-be-deported-for-over-15-years/Default.aspx (تمت الزيارة في 11 مارس/آذار 2010).

[246] انظر: "Women kidnapped, raped, sold—Cop nabbed as police bust huge prostitution network," *Arab Times*, February 2, 2010. http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/145836/reftab/96/t/Women-kidnapped-raped-sold---Cop-nabbed-as-police-bust-huge-prostitution-network/Default.aspx (تمت الزيارة في 27 مارس/آذار 2010).

وزعم الرقيب إنه أخذ شكاوى أيضاً من محتجزات، مقابل إطلاق سراحهن.[247] ولأن الضحايا كُن حسب الزعم مخالفات لقانون الإقامة، فقد قلن إنهن كن يخشين تبعات توجيه الاتهامات إليهن من قبل من هاجموهن.[248]

وأحيل الجناة إلى النيابة العامة للتحقيق في جرائمهم. في الحالة الأولى أساء الضابط إلى عاملات منازل تحت سلطته ومحتجزات لديه لأكثر من 15 عاماً في ظل التمتع بالإفلات من العقاب.[249] مثل حوادث الإساءات هذه تزيد من مخاوف العاملات المنزليات بالذهاب بمفردهن إلى الشرطة التماساً للمساعدة.

الإنصاف عبر اللجوء للقضاء

قالت عاملات منزليات لـ هيومن رايتس ووتش – ممن لديهن مزاعم موثوقة بعدم تلقي الأجور ولم يتم حل المشكلة عبر إدارة العمالة المنزلية، ومن لديهن مزاعم بوقوع جرائم بحقهن، وهو ما لا يدخل في اختصاص الإدارة – إنهن اخترن عدم اللجوء للإجراءات القانونية بسبب طول المدة التي تستغرقها، وبسبب ارتفاع الرسوم واقتصار القدرة على الاستعانة بالخدمات القانونية، ولعدم توفر الإقامة وفرص العمل أثناء مدة مراجعة القضايا والشكاوى، والتشكك في نتائج النظام القانوني وكونها عادلة.

ولا تتوفر في الكويت آليات قانونية سريعة لعاملات المنازل الساعيات لتحصيل الأجور المستحقة، والتعويض والإنصاف في حالة التعرض لإساءات، أو إخلاء الطرف لتيسير عودتهن لبلدانهن. وقالت روشيني ت.، أجنبية توزع التبرعات على عاملات المنازل الوافدات في الملاجئ وتوفر لهن المشورة الدينية: "إذا بدأت القضية في المحكمة، يمكن أن تمكث العاملة هنا ستة إلى سبعة أشهر، أو حتى عام".[250] نساء مثل آليدا، التي سعت لتقديم شكاوى جزائية ضد أصحاب عملها، يبقين في ملجأ السفارة ما لم يجدن شخصاً مستعداً لإيوائهن، رغم التبعات القانونية الممكنة والعقوبات الجزائية المحتملة. ولا تسمح السفارات للنساء اللاتي يخترن الإقامة في الملاجئ بمغادرة أرض السفارة. لكن النساء بعد ذلك يعشن حياة مقيدة للغاية في ظروف اكتظاظ وازدحام لمدة شهور، غير قادرات على كسب الرزق. لينا، عاملة منازل فلبينية، قالت إنها لحقت بها إصابات جسيمة بعد أن اغتصبها صاحب عملها مراراً واعتدى عليها بدنياً، ما زالت "في الاحتجاز الوقائي طرف السفارة الفلبينية" بينما محامي السفارة يسعى في قضيتها.[251] محمد خريبط، المحامي الكويتي الذي يتولى قضايا تحيلها إليها السفارة الأندونيسية، يقول بأنه من أجل تسوية مشكلة الانتظار الطويل التي تعاني منها العاملات، سواء بعد رفع قضايا ضد أصحاب العمل أو دفاعاً عن أنفسهن ضد الاتهامات الجزائية، فإن على الحكومة إنشاء "محكمة صغيرة... تعمل على تسوية قضايا العاملات سريعاً".[252]

---

[247] السابق.

[248] السابق.

[249] انظر: "Officer admits rape," *Arab Times*, January 23, 2010. http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/148558/reftab/99/t/Officer-admits-raping-girls-to-be-deported-for-over-15-years/Default.aspx (تمت الزيارة في 11 مارس/آذار 2010).

[250] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع روشيني ت.، السالمية، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[251] انظر: Boie Conrad Dublin, "Manila Maid Cries Sponsor Abuse," *Arab Times*, http://www.arabtimesonline.com/NewsDetails/tabid/96/smid/414/ArticleID/144359/reftab/73/t/Manila-maid-cries-sponsor-abuse---Incessant-rape-sodomy-beatings/Default.aspx (تمت الزيارة في 24 مارس/آذار 2010).

[252] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

رسوم المحامين ورسوم المحاكم تمنع العاملات أيضاً من التماس الإنصاف في الحالات التي تفوق فيها الرسوم الأجور المستحقة، أو كلفة تذكرة العودة. بيبي الصباح، رئيسة جمعية العمل الاجتماعي، وفرت المساعدة القانونية لعاملات منازل على مدار أكثر من سبع سنوات. طبقاً للصباح، فإن منظمتها لم تجد محامين كويتيين مستعدين لتقديم المساعدة القانونية لعاملات المنازل. وقالت: "لدينا محامون مصريون فقط. يتقاضون 200 إلى 300 دينار [694 إلى 1040 دولاراً] في القضية" – وهو المبلغ المساوى للحد الأدنى لأجر العاملة المنزلية لمدة خمسة إلى سبعة أشهر. "ثمانون في المائة أو أكثر من القضايا تنتهي بالنجاح، لكن يجب أن يكون هناك داعم وممول" مشيرة إلى أن الموارد المالية والالتزام بالتجهيز للتقاضي هي موارد ضرورية لحماية حقوق عاملات المنازل. أغلب القضايا التي تتابعها منظمتها لم تذهب إلى المحكمة، على حد قولها، بما أن أصحاب العمل الكفلاء يوافقون في العادة على تسوية خارج المحكمة، بموجبها يدفعون الأجور المستحقة أو يتخذون خطوات لتسوية المشكلة ما إن يتضح لهم أن العاملة لديها السبل الكافية والنية للذهاب إلى المحكمة، مع تمثيلها من قبل محامين مخضرمين".[253]

وطبقاً لمحامي إحدى السفارات، فإن المتقاضين الذين يرفعون قضية مدنية عليهم أن يدفعوا رسوماً إضافية للمحكمة، بقيمة 2.5 في المائة من المبلغ المختصم عليه.[254] وفيما توفر بعض السفارات خدمات قانونية محدودة، فإن المحامين يعطون الأولوية للقضايا تبعاً لجسامة الإساءة واحتمال النجاح. العاملات اللاتي يغادرن الكويت دون الحصول على أجورهن المستحقة، يواجهن عقبات إضافية تتمثل في صعوبة العودة بعد مغادرة البلاد.[255]

الصباح، وكذلك أربعة محامين وموفري خدمات قانونية آخرين يعملون لصالح عاملات المنازل في الكويت، قالوا لـ هيومن رايتس ووتش أن أكبر تحدي أمام العاملات في السعي للتقاضي على خلفية الإساءات العمالية أو الجزائية هي جمع الأدلة القادرة على إقناع المحكمة. الصباح قالت إن العديد من أصحاب العمل أجبروا عاملات منازل على توقيع إيصالات مزيفة يشهدن فيها بتلقي الأجور، مما يصعب عليهن أكثر إثبات العكس.[256] محمد خريبط، محام كويتي، أكد هذه الممارسة. قال: "إذا وقعت أنها تلقت أجرها، فلن تصادف فرصة طيبة في النظام القانوني".[257] وقال مسؤولون من سفارة دولة مصدرة للعمالة لـ هيومن رايتس ووتش إنهم يتلقون أكثر من 800 شكوى عدم تلقي أجور في العام لعاملات من رعايا الدولة.[258]

وأخيراً، فإن أغلب عاملات المنازل التي تمت مقابلتهن من صاحبات شكاوى ضد أصحاب عملهن، كُن يردن فقط التخلص من المشكلة والعودة لبلدانهن في أسرع وقت ممكن، أو أن يجدن أصحاب عمل جدد كي يتمكنّ من الاستمرار في دعم أسرهن. الكثير من السيدات شعرن بالإحباط إثر التعرض لتجارب صادمة واخترن عدم تقديم الشكاوى. بعد

---

[253] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بيبي الصباح، رئيسة جمعية العمل الاجتماعي الكويتية، السالمية، الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[254] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محامي دولة مصدرة للعمالة، 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[255] في تقرير صدر عام 2007، وصفت هيومن رايتس ووتش كيف أن عاملات المنازل السريلانكيات العائدات من العمل في الشرق الأوسط يتلقين معلومات قليلة من الحكومة عن كيفية السعي للتحرك القانوني ضد مكاتب الاستقدام أو المخدومين. في حالات قليلة سعت فيها سيدات للإجراءات القانونية، اعترضتهن معوقات في الانتصاف القضائي، منها عدم مساعدة المسؤولين الحكوميين في بلدانهن لهن، وطول مدة السفر إلى المقار الحكومية المعنية، ونفقات السفر المكلفة. انظر: Human Rights Watch, *Exported and Exposed,* pp. 108-110

[256] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع بيبي الصباح، السالمية، الكويت، 10 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[257] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع محمد خريبط، الكويت، 19 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[258] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ملحق عمالي لسفارة دولة مصدرة للعمالة، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

التعرض لما قلن إنه عدوان مستمر وعدم تعاون أو إساءات من أصحاب العمل، أبدين ما يعانينه من صدمة وحيرة، إذ طلبن تعويضات صغيرة للغاية سهلة التحصيل. ماري ب.، من الفلبين، قالت لـ هيومن رايتس ووتش إنها بينما أجبرها صاحب عملها على العمل 18 ساعة يومياً، ورفضوا منحها الطعام، وأساءوا إليها بدنياً عدة مرات، فهي لا تريد إلا استعادة متعلقاتها.[259] وقالت: "لم آخذ معي شيئاً [عندما هربت]. الشيء الوحيد الذي أريده هو حقيبتي! كنت أعمل من أجل أبنائي، وأشتريت لهم هدايا وهي في تلك الحقيبة".[260]

ولا يمكن لعاملات أخريات المغادرة على الفور لأن أصحاب عملهن صادروا جوازات سفرهن أو وجهوا إلين اتهامات بمخالفة قوانين الهجرة أو اتهامات جزائية. وفي مواجهة مثل هذه العقبات، تقتصر طلبات العاملات في الإنصاف على التعجيل بعودتهن لبلدانهن. صوفيا و.، التي قالت إن ابن صاحب عملها اغتصبها وضربها: "لا أريد إلا راتبي [و] جواز سفري. [أنا] مستعدة للعمل مجدداً".[261] أغلب العاملات اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش، ومنهن من وصفوا حوادث إساءات بدنية أو جنسية وفترات مطولة من عدم تلقي الأجور، قلن إنهن مستعدات للتنازل عن الشكاوى لتفادي فترات الانتظار الطويلة في الكويت.

[259] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ماري ب.، الكويت، 11 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

[260] السابق.

[261] مقابلة هيومن رايتس ووتش مع صوفيا و.، الكويت، 17 نوفمبر/تشرين الثاني 2009.

VIII. التوصيات

إلى البرلمان الكويتي

- يجب إصلاح نظام الكفالة الكويتي.
  - o يجب إلغاء أو تعديل جميع المواد والأحكام الخاصة بقانون إقامة الأجانب والتي تمنح أصحاب العمل من الأفراد سيطرة على موقف العمال من الهجرة، وعلى حرية التنقل، وعلى حرية إنهاء علاقة العمل.
  - o يجب إعداد قواعد قانونية للعمال يمكنهم بموجبها نقل أو إنهاء العمل في أي وقت ودون موافقة صاحب العمل. ويجب أن يُتاح للعمال فترة سماح يمكنهم خلالها السعي لعمل جديد بعد إنهاء علاقة العمل الأولى.
  - o يجب التعجيل بإعادة العمال الذين ينهون علاقة العمل ويرغبون في العودة لبلدانهم، أو الإعادة في الحالات التي لا بديل فيها عن الإعادة.
- يجب إلغاء أحكام الترك (الفرار) الواردة في قوانين الإقامة الكويتية.
  - o يجب إلغاء الأحكام التي تفرض عقوبات جزائية على تهمة الترك (الفرار)
  - o يجب مراقبة موقف العاملين من غير المقيمين في الكويت وموقفهم من الهجرة عن طريق آليات حكومية وليس عن طريق نقل هذا الواجب إلى أصحاب عمل خاصين.
- يجب ضم عاملات المنازل إلى قوانين العمل الكويتية
  - o يجب إنفاذ حقوق العمل الموحدة الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها الكويت، بما في ذلك الحدود الواردة على عدد ساعات العمل، وحرية أخذ إجازة أسبوعية دون إشراف صاحب العمل، وأوضاع العمل العادلة والمنصفة ومنها تلقي الأجور بشكل منتظم.
  - o يجب ضمان أن هذه التشريعات لا تضم أي ذكر لنظام الكفالة، مع إلغاء تفويض هذه السلطة التي لا رقيب عليها لكفلاء من الأفراد.
  - o يجب الكف عن التمييز في الأجر بين عاملات المنازل وغيرهن من العمال، وضمهن إلى تشريع الحد الأدنى للقطاع الخاص الكويتي. يجب زيادة الرواتب الدنيا بناء على الخبرة والمهارات والمؤهلات، وليس بناء على الجنسية أو الإثنية أو الدين.

إلى وزارة العمل ووزارة الداخلية

- يجب تطبيق الأنظمة التي تحظر على أصحاب العمل والمكاتب التماس تعويض رسوم الاستقدام من عاملات المنازل. ويجب التحقيق بحزم في مزاعم مخالفة هذه الأنظمة، ومعاقبة من يخالفها.
- يجب تشكيل قوة عمل للتفتيش على عاملات المنازل، لمراقبة أوضاع العمل ودرجة الالتزام بالقانون في هذا القطاع – على المدى القريب، فيما يخص تدابير حماية العقد الموحد، وعلى المدى البعيد، فيما يخص أي تشريع قد يصدر بشأن العمل المنزلي.

- يجب التحقيق في أماكن العمل التي زعمت عاملات منزليات بتعرضهن فيها لمخالفات. ويمكن إجراء التفتيش بموافقة أصحاب العمل، ولدى الضرورة، باستصدار أمر قضائي.
- يجب إعداد خطوط هاتفية أو خطوط رسائل نصية للسماح للعاملات محددات الإقامة في منازل أصحاب العمل بالإبلاغ بسلامة عن التعرض لإساءات.
- يجب النظر في فرض آلية منتظمة للمراقبة، بالاتصال بعاملات المنازل لإجراء مقابلات على انفراد مع سلطات العمل المحلية أو مع مسؤولي السفارات، للتحدث عن أوضاع عملهن.
- يجب التحقيق في جميع مزاعم التعرض لمخالفات جنائية على يد أصحاب العمل أو آخرين، بحق عاملات منازل، وإحالة المشتبهين إلى الادعاء العام.

- يجب تمكين وزارة العمل من تسوية شكاوى عاملات المنازل المتصلة بالعمل، عبر آليات تحكيم وتسوية نزاعات عاجلة.
  - يجب إحالة جميع الشكاوى التي لا يتم التوصل فيها إلى تسوية عادلة، إلى القضاء.
  - يجب إنشاء محكمة لتسوية شكاوى عاملات المنازل في إطار زمني محدد، مما يسمح للعاملات المعرضات للانتهاكات بالعودة إلى بلدانهن أو تغيير صاحب العمل بأسرع ما يمكن.
  - يجب إلزام أصحاب العمل بالمشاركة وفرض عقوبات على من لا يمتثلون.
  - يجب توفير ترجمة فورية للعاملات بلغاتهن الأصلية أثناء الإجراءات، والسماح للعاملات بالتماس أصحاب عمل بدلاء أثناء السعي في الإجراءات القانونية.
- يجب منع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر العاملات – سواء بمد مظلة حماية المرسوم الوزاري رقم 166 إلى عاملات المنازل، أو بإصدار قرار جديد يغطي عاملات المنازل تحديداً. ويجب مراقبة امتثال أصحاب العمل ومعاقبة المخالف، وكذلك مكاتب الاستقدام التي تخرق هذا الحظر.
- يجب جمع الإحصاءات ونشرها، بصفة سنوية، عن عدد وأنواع الشكاوى المقدمة في المحاكم ولدى إدارة العمالة المنزلية (أو أية سلطة تتولى الإشراف على عاملات المنازل الوافدات)، وكذلك عن كيفية تسوية هذه الشكاوى.
- يجب تحسين خدمات الطوارئ والملاجئ المؤقتة:
  - يجب توسيع ملاجئ الحكومة أو توفير الدعم المالي لمنظمات المجتمع المدني وملاجئ السفارات.
  - يجب الإعلان عن وجود الملاجئ ونشر معلومات اتصال بها في أوساط عاملات المنازل لدى وصولهن إلى الكويت، وفي أوساط سائقي سيارات الأجرة الذين قد يتمكنون من مساعدة عاملات المنازل الهاربات من الإساءات.
  - يجب ضمان أن الملاجئ توفر اللجوء الفوري للعاملات المعرضات لمشكلات وأنها تفي بالمعايير الدولية.
- يجب زيادة المراقبة على مكاتب الاستقدام بتكريس موارد أكبر لهذه المهمة، عبر الاستعانة بعدد أكبر من العاملين في إدارة العمالة المنزلية، أو أية هيئة حكومية بديلة قد يتم تشكيلها. ويجب ضمان محاسبة المكاتب المسيئة.
- يجب إخطار عاملات المنازل بحقهن ومسؤوليتهن بموجب القانون الكويتي، وكذلك مدهن بمعلومات بجميع مصادر المساعدة وسبل الاتصال طلباً للمساعدة.

- يجب توفير هذه المعلومات بلغات يعرفها أكبر قدر ممكن من العاملات المنزليات في الكويت.
- يجب توفير مواد مطبوعة في مطار الكويت الدولي، وفي مكاتب الاستقدام، وفي مواقع عامة ترتادها عاملات المنازل، مثل الكنائس المحلية ومراكز التسوق.
- يجب إنشاء مكتب مساعدة في المطار، فيه عاملين يمكنهم توفير المعلومات ومد يد العون.

- يجب توضيح قواعد القانون الوطني الخاصة بمحاولة الانتحار لجميع العاملين بالسفارات، والمحامين ومنظمات المجتمع المدني التي تساعد عاملات المنازل.
  - يجب توجيه عناصر الشرطة الذين يستجوبون العاملات في المستشفيات ومن يسجلون شكاواهن إلى إعلام العاملات بجميع الاتهامات الموجهة إليهن، مع توضيح أية اتهامات قد تكون على صلة بالترك (الفرار) أو محاولة الانتحار.
  - يجب توفير خدمات المشورة وإعادة التأهيل لأية عاملة تظهر عليها أمارات التعرض للصدمة أو الإصابة النفسية الجسيمة، أو الساعية لخدمات المشورة النفسية، باللغات الأصلية للعاملات.
- يجب المبادرة بجهود وطنية ومستدامة عامة بشأن ممارسات التوظيف المطلوبة بموجب القانون المحلي والمعاملة الإنسانية للعمال.
- يجب مقاضاة أصحاب العمل والمكاتب الذين يخالفون نظام العدالة الجزائية عبر تسجيل اتهامات جزائية تظهر من الأدلة أو تحقيقات الشرطة فيها أنها مزاعم زائفة.
- يجب دعم صياغة اتفاقية دولية ملزمة وتوصياتها، بشأن العمل الملائم لعاملات المنازل في منظمة العمل الدولية ثم التصديق عليها.

إلى وزارة الداخلية

- يجب تبسيط وتسريع عجلة إجراءات الترحيل التي تقتضي قضاء العاملات مدداً زمنية مطولة في مراكز الترحيل قبل العودة لبلدانهن.
- يجب الكشف عن عاملات المنازل اللاتي لديهن دعاوى قضائية لم يتم البت فيها ضد أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام أو آخرين، وضمان فهمهن لحقوقهن ومستحقاتهن وأن لديهن فرصة حقيقية للسعي وراء الشكاوى قبل المغادرة. ومن لديهن شكاوى عالقة يجب أن تستضيفهن الحكومة أو ملاجئ السفارات بدلاً من إدارة الإبعاد.
- يجب زيادة عدد السيدات المشتغلات بمخافر الشرطة وتوفير فرص التدريب لتلقي ومتابعة شكاوى عاملات المنازل. ويجب إعداد آلية موحدة لتسجيل الشكاوى تقر بحقوق عاملات المنازل. كما يجب تدريب ضباط وضابطات الشرطة على تلقي شكاوى عاملات المنازل بشكل غير منحاز وبسلوك لا ينطوي على التهديد. ويجب توجيه الضباط إلى التحقيق بشكل مستفيض وجمع الأدلة المتصلة بالشكاوى التي تزعم عاملات المنازل بوقوعها.
- يجب زيادة عدد المترجمين الفوريين في مخافر الشرطة والسجون ومراكز الترحيل، بلغات تتكلمها الأغلبية العظمى من عاملات المنازل في الكويت.
- يجب إصلاح إجراءات التحقيق الجزائي الخاصة بالعمل المنزلي. ويجب فصل المحتجزات الخاضعات للتحقيق الجزائي عمن خالفن إجراءات الإقامة والهجرة.

- يجب أن تقوم محققات شرطة – لديهن التدريب الملائم – بمقابلة عاملات المنازل في المستشفيات. ويجب تمكين العاملات المصابات إصابات جسيمة من العودة لبلدانهن فور مغادرة المستشفى، بدلاً من إرسالهن إلى مراكز الترحيل حيث قد تفاقم أوضاعها من إصاباتهن.

إلى حكومات الدول المصدرة للعمالة، ومنها الهند وسريلانكا وأثيوبيا وغانا والفلبين ونيبال

- يجب التصديق على اتفاقية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- يجب مراقبة ممارسات الإلحاق بالعمل عن كثب في بلدان العمال. ويجب مقاضاة ومعاقبة المكاتب أو وكلاء الإلحاق بالعمل الذين يفرضون رسوماً باهظة تعارض القوانين المحلية أو المعايير الدولية.
- يجب ضمان أن العاملات يفهمن ويوقعن أي عقد موحد مطلوب حسب القانون المحلي للدولة المضيفة، وأن العاملات وأسرهن لديهن اسم وتفاصيل الاتصال الخاصة بمكتب الاستقدام للعمل في الكويت الذي يتولى إجراءات التوظيف.
- يجب تحسين فرص السفارات في الكويت الخاصة بمساعدة عاملات المنازل الوافدات، عبر:
  - تحسين السعة المادية لملاجئ السفارات من أجل تخفيف الازدحام.
  - زيادة العاملين المدربين القادرين على التعامل مع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للعاملات في الملاجئ وممن يمكنهم إمدادهن بالمعلومات عن حقوقهن وتعريفهن بالجديد في قضاياهن.
  - يجب تيسير إصدار وثائق السفر المؤقتة العاجلة عندما لا تتمكن عاملات المنازل من استعادة جوازات سفرهن.
  - يجب توفير عاملين مدربين قادرين على المساعدة في آليات تسوية المنازعات الكويتية.
  - يجب الترتيب للتمثيل القانوني – عندما لا توفره الحكومة الكويتية – لعاملات المنازل الساعيات للتعويض والإنصاف على الإساءات أو المتهمات بمخالفة القانون.
- يجب إخطار جميع عاملات المنازل قبل سفرهن للخارج بحقوقهن التعاقدية وحقوقهن بموجب القانون في بلدانهن وفي الكويت وبموجب القانون الدولي. يجب توفير معلومات عن قنوات الدعم والمساعدة القانونية، وكذلك معلومات اتصال بالمسؤولين بالسفارات وغيرها من الموارد في الكويت.
- يجب التحدث على المستوى الدبلوماسي – والعلني إن لزم الأمر – عن قضايا رعايا الدولة الذين لحقت بهم انتهاكات. ويجب الضغط من أجل زيادة الحماية القانونية والمساعدة لعاملات المنازل في الكويت.
- يجب دعم صياغة اتفاقية دولية ملزمة وتوصيات عن ظروف العمل المنزلي الملائمة، في منظمة العمل الدولية والتصديق عليها.
- يجب إعطاء الأولوية لحماية عاملات المنازل بالخارج، ضمن مخصصات الميزانية والحوار السياسي مع الدول.
- يجب دعم إعادة دمج عاملات المنازل في سوق العمل المحلية والمجتمع لدى عودتهن.

إلى أعضاء مجلس تعاون الخليج، الكويت والسعودية والبحرين وعُمان وقطر والإمارات

- يجب دعم إعداد آليات تسوية إقليمية ومعايير موحدة لحماية حقوق عاملات المنازل بموجب القانون الدولي لحقوق الإنسان والمعايير الدولية الخاصة بالعمل.

إلى منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة

- يجب الاستمرار في المساعدة الفنية المقدمة لحكومات الكويت والدول المصدرة للعمالة، على مسار إمداد عاملات المنازل بتدابير حماية عمالية ومراقبة وإنفاذ هذه الآليات.
- يجب تنظيم حملة توعية عامة بشأن حقوق العمل الخاصة بعاملات المنازل، ومسؤوليات مكاتب الاستقدام ومسؤوليات أصحاب العمل.
- يجب الاستمرار في التعاون مع الحكومة الكويتية في تنفيذ التزاماتها القائمة بموجب اتفاقات العمل الدولية على مسار حماية حقوق العاملات.

IX. الملحق

نيويورك، 18 مايو/أيار 2010

وزير الخارجية محمد صباح السالم الصباح
مجمع الوزارة، صفاة
مدينة الكويت، الكويت 13001

معالي الوزير الصباح،

هيومن رايتس ووتش منظمة دولية معنية بحقوق الإنسان تجري تحقيقاتها في انتهاكات حقوق الإنسان في أكثر من 90 دولة في شتى أنحاء العالم. وقد نشرنا عدة تقارير عن معاملة العمال الوافدين في دول الخليج، ومنها الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية.

ونحضر حالياً لتقرير عن عاملات المنازل الوافدات في الكويت، بالتركيز على تجارب من تعرضن لأوضاع توظيف وعمل تنطوي على الإساءات، حسب المزاعم. ونود أن نعرض على معاليكم فرصة الرد على نتائج تقريرنا كي نذكر في التقرير المعلومات التي توفرها الحكومة الكويتية، بالإضافة إلى وجهة نظرها الرسمية.

نتطلع قدماً معالي الوزير للاطلاع على تعليقاتكم وتفسيراتكم، ويمكن أن نذكر جميع المعلومات ذات الصلة التي نتلقاها في موعد أقصاه 20 يونيو/حزيران 2010، ضمن نتائج التقرير التي سُتذكر علناً. كما نرحب بفرصة الالتقاء بمعاليكم لمناقشة هذه القضايا بشكل شخصي.

فيما يلي نعرض نتائج التقرير الأساسية وبعض الأسئلة عن مؤسسات وسياسات الحكومة الكويتية الحاكمة لعاملات المنازل اللاتي يحاولن فسخ علاقات عملهن.

نتائج التقرير

أثناء رحلتين بحثيتين للكويت، في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 ويناير/كانون الثاني 2010، تحدثت باحثة من هيومن رايتس ووتش إلى أكثر من 45 عاملة منازل يعملن وقت مقابلتهن في منازل لمواطنين كويتيين وسكان بالكويت، أو سبق لهن العمل لديهم، وقامت الباحثة بجمع البيانات الخاصة بشكاوى العاملات من سفارات الدول المصدرة للعمالة في الكويت. وقابلنا عدة أصحاب عمل، وعاملين بسفارات لدول مصدرة للعمالة، ونشطاء مجتمع مدني ومحامين كويتيين، وعاملين بمنظمات دولية ناشطة في الكويت، وقابلنا ممثلين عن حكومتكم، ومنهم وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ومدير الإدارة العامة لشؤون الهجرة، ومدير إدارة العمالة المنزلية، و مدير إدارة الأبعد.

العمل المنزلي شكل هام للغاية من أشكال توظيف النساء الوافدات للعمل، ونحن نعرف أن الكثير من العاملات تمتعن بتجارب عمل إيجابية في الكويت وتمكنّ من مساعدة أسرهنّ مالياً في بلدانهن الأصلية. لكن، توصلت أبحاثنا أيضاً إلى حالات عديدة زعمت فيها العاملات بتعرضهن للإساءات من قبل أصحاب العمل. وأفادت عاملات من جميع الدول الأساسية الراسلة للعمالة المنزلية إلى الكويت، بوجود أكثر من 10 آلاف شكوى تشمل مزاعم بعدم تلقي الأجور، وتقييد الإقامة في محل العمل، ومصادرة جوازات السفر، والحرمان من الاتصال بالأسرة، والإساءات البدنية والجنسية، والمضايقات الشفهية والإساءات النفسية، والحرمان من الطعام الكافي، والحرمان من الرعاية الطبية، رغم التأمين الإجباري في الكويت على جميع العمال الوافدين. مقابلاتنا ظهرت منها روايات مماثلة من عاملات وافدات في الكويت.

نظام الكفيل، الذي تنظم الكويت من خلاله حالياً هجرة العمالة المنزلية الوافدة، تحول دون تغيير العاملات لأصحاب العمل دون موافقة الكفيل، مع تجريم مغادرة العاملات لمحل العمل دون تصريح صاحب العمل. هذه القيود تجعل من الصعب على العاملة فسخ عملها مع صاحب العمل، وتضغط فعلياً على العاملات للبقاء في العمل حتى في حالة كون أصحاب العمل يتعرضون للعاملة بالإساءات. وتحديداً، فإن "حُكم التغيب" ضمن لوائح قانون إقامة الأجانب يُجرم العمال الذين يُبلغ أصحاب العمل عن "هروبهم" بالحبس لمدة أقصاها 6 أشهر، أو غرامة قدرها 400 دينار كويتي، أو العقوبتين معاً.

كما انتهت هيومن رايتس ووتش إلى أن العاملات يتركن أصحاب عملهن لأن الإساءات المفترض وقوعها لا تلقى إلا أقل الخيارات المتاحة فيما يخص الملاذ الآمن، إذ يلجأن لمكاتب السفارات المزدحمة أو وكالات الاستقدام للعمل، حيث يُقال إن بعض العاملات يتعرضن لمزيد من الإساءات. كما يبدو أن العاملات يتعرضن لمعوقات كبرى تحول دون إنصافهن باللجوء إلى آلية تسوية الخلافات بقسم عاملات المنازل، وكذلك النظام القضائي، إذ تعوزهن في أحيان كثيرة الأدلة على أن أصحاب العمل مدينين لهنّ بالأجور أو حرموهن من الطعام، نظراً للطبيعة المنعزلة لعملهن، ولا يمكنهن تحمل كلفة مدد الانتظار المطولة قبل تسوية الخلافات. وأخيراً، يبدو أن العاملات يتعرض كثيراً للترحيل دون أي تحقيق رسمي في أسباب تقريرهن مغادرة صاحب العمل أو النظر في أية شكاوى قائمة ربما كانت لديهن ضد صاحب العمل. كما توصلنا إلى أن العاملات يقضين مدداً طويلة بشكل متعسف في الاحتجاز قيد التحقيق في مراكز احتجاز وترحيل المهاجرين. وفي حالات كثيرة تعرضت عاملات المنازل الوافدات لاتهامات جنائية بالتغيب، أخفقت السلطات في تفسيرها بأسلوب وشكل يسهل عليهن فهمه، ولم تحظ لهن فرصة السعي للحصول على مراجعة محايدة للاتهامات.

طلب بالمعلومات

نعرض على معاليكم أسئلة بشأن السياسات الحكومة في خمس مجالات أساسية: الاتهامات الجنائية التي تتعرض لها العاملات كثيراً، المأوى المتاح لعاملات المنازل، آليات التبليغ بالشكاوى المتوفرة حالياً في قسم عاملات المنازل وفي مخافر الشرطة، وسبل الانتصاف القانوني المتوفرة حالياً بموجب القانون الكويتي، وإجراءات الترحيل، ومصادرة جوازات السفر.

1. تجريم "التغيب": أكثر من نصف عاملات المنازل التي تمت مقابلتهن أفدن بأن أصحاب العمل تقدموا ضدهن باتهامات بالتغيب بعد مغادرتهن لأعمالهن. هذه الاتهامات يُعاقب عليها بغرامة أقصاها 400 دينار كويتي، والحبس لمدة أقصاها ستة أشهر، ويمكن معها ترحيل العاملات.

1) هل يمكن للعاملات الطعن في اتهامات التغيب ضدهن في الحالات التي يزعمن فيها بأن أصحاب العمل خرقوا عقود العمل؟ إذا كانت الإجابة بالإيجاب، فما الإجراءات التي يجب عليهن اتباعها؟
2) ما عدد الحالات التغيب بحق عاملات المنازل الوافدات عام 2009 وفي الشهور الأربعة الأولى من عام 2010؟ كيف نظر فيها القضاء؟ وما الأحكام الصادرة في القضايا التي نُظرت؟ برجاء توفير أية بيانات متاحة.
3) هل ترحيل عاملات المنازل الوافدات اللائي "يتغيبن" هو ترحيل تلقائي؟ هل يمكن لرئيس الشرطة منح فترة سماح لمدة 3 أشهر من الإقامة القانونية للعاملات أثناء التماسهن كفيل جديد أو سعياً وراء التعويض القانوني؟ كم عدد فترات السماح الممنوحة عام 2009 وأول 4 شهور من عام 2010؟

2. تجريم الانتحار: العديد من العاملين بالسفارات والمحامين الذين قابلناهم قالوا إن محاولة الانتحار تعتبر جريمة بموجب القوانين الكويتية. وقابلت هيومن رايتس ووتش ثماني عاملات كُنّ يتعافين من إصابات جسيمة بعد السقوط من منازل أصحاب عملهن المرتفعة. مسؤولو السفارات والمحامون الذين يشرفون على حالات استشفاء العاملات في المستشفيات قالوا لنا إن النساء يُنسب إليهن من الحين للآخر اتهامات محاولة الانتحار، حتى عندما تقول النساء إنهن كنّ يحاولن الفرار من أوضاع مسيئة ولم ينتحرن.

1) هل يمكن شرح السند القانوني لتهمة "محاولة الانتحار"؟ وهل توجد هذه التهمة ومتى تنطبق؟ إذ لا يرد لها ذكر في القانون الجزائي الكويتي.
2) إذا كانت محاولة الانتحار تهمة جنائية يعاقب عليها القانون الكويتي، هل يمكن توفير معلومات عن عدد قضايا محاولة الانتحار المرفوعة ضد عاملات المنازل في عام 2009 وأول أربعة أشهر من عام 2010؟ كم عدد العاملات اللاتي حاولن الانتحار وحُكم عليهن بموجب هذه التهمة؟ وكيف تمت تسوية القضايا الباقية؟

3. مأوى خيطان الحكومي: تنامى لعلم هيومن رايتس ووتش إن سياسة دار الرعاية تحول دون سعي العاملات للملجأ الفوري والطارئ في المأوى الذي تديره الحكومة الكويتية. في عام 2007، فتحت الحكومة دار رعاية قادرة على استضافة 50 إلى 60 عاملة منازل غادرن أصحاب عملهن أو وكالات الاستقدام ويحتجن لإسكان مؤقت. لكن أثناء زيارتنا عام 2009، عرفنا أن دار الرعاية الحكومية لا تقبل العاملات المحتاجات بشكل عاجل للمأوى. بل إن السفارات هي التي تحيل العاملات إلى الدار بعد التأكد من عدم نسب اتهامات إليهن. وبموجب سياسة الدار الحالية، فلا يمكن للسفارات أن تحيل أكثر من عشرين عاملة في الدفعة الواحدة، ويمكن للعاملات البقاء في الدار لمدة أقصاها أسبوعين. ولا يمكن للعاملات المنسوبة إليهن اتهامات – ومنها تهمة "التغيب" – الإقامة في الدار.

1) هل يسع لعاملة منازل معرضة لأزمة أن تلتمس اللجوء الفوري في الدار الخاصة بالحكومة الكويتية لدى مغادرتها منزل صاحب العمل؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما عدد العاملات اللاتي قبلت الدار بدخولهن مباشرة، ولم تستقبلهن عبر مآوى السفارات منذ افتتاح الدار في 2007؟ إذا كانت الإجابة بلا، فلماذا تقصر الدار الحالات على العاملات المُحالات إلى الدار من السفارات؟
2) كيف يمكن للعاملات ذوات جنسية البلدان التي لا سفارات لها في الكويت أن يصلن إلى الدار؟ أو أين يمكن لهاته العاملات التماس المساعدة والمأوى الطارئ في حالة مغادرتهن لمحل عمل تعرضن فيه للانتهاكات، أو في حالة عدم رغبتهن في استكمال العمل لدى صاحب العمل؟
3) ما هي سياسة الحكومة الرسمية إزاء دور الرعاية التي تديرها سفارات الدول المصدرة للعمالة؟

4. قسم عاملات المنازل: تبينت هيومن رايتس ووتش أن هذا القسم تعوزه سلطة إلزام مشاركة أصحاب العمل أو تطبيق قرارات القسم فيما يخص شكاوى خرق العقد الكويتي النموذجي الخاص بالعمل المنزلي. في عام 1993 صاغت الكويت آلية لتسوية الخلافات تحت سلطة وزارة الداخلية، تحديداً للنظر في الخلافات الخاصة بعقود العمل المنزلي في الكويت. وفي عام 2010، تحدثت هيومن رايتس ووتش إلى رئيس قسم عاملات المنازل، الكولونيل عبد الله عوضة العلي، الذي أخطرنا بأن المكتب لا ينظر إلا في الشكاوى المعروضة عليه من المسؤولين بالسفارات، لكنه لا ينظر في الشكاوى المقدمة بشكل مباشر من العاملات. وكل من البلدان المصدرة للعمالة الأساسية مخصص لها يوم معين من الأسبوع، ويمكنها أن تعرض عاملات المنازل صاحبات الشكاوى على المسؤولين أثناء الأيام المخصصة.

وقال لنا أعضاء بالمجتمع المدني وعاملين بالسفارات إن مسؤولي القسم حاولوا تسوية النزاعات باستدعاء أصحاب العمل ومطالبتهم بالتواجد في القسم لحضور جلسة. إذا اختار صاحب العمل عدم المشاركة في تسوية النزاع، لا يتحرك القسم أبعد من ذلك. وإذا وافق صاحب العمل على المشاركة، فإن كمية النقود التي يدين بها للعاملة كأجور متأخرة، مقابل اتفاقهم على السماح للعاملة بالعودة للوطن، ومنحها جواز سفرها وتذكرة عودة. وذكر رئيس القسم أن القسم لا يتلقى شكاوى فردية من العاملات.

1) برجاء توفير نص الولاية الرسمية لقسم عاملات المنازل، وتوفير نسخة من اللوائح الحاكمة لاختصاصات القسم. ما عدد العاملين بالقسم؟ وتقريباً ما عدد الشكاوى التي يتم تلقيها يومياً؟
2) هل يحق لقسم عاملات المنازل استقبال الشكاوى من عاملات المنازل مباشرة كأفراد؟ إذا كانت الإجابة بـ لا، فما أسباب هذه السياسة الحكومية؟
3) كيف يمكن للعاملات من الدول التي ليست لديها سفارات في الكويت التقديم بشكوى لقسم عاملات المنازل؟
4) ما البروتوكول الرسمي – إن كان هناك واحداً – لمراجعة المسؤولين للشكاوى؟
5) ما التدريب الذي يتلقاه مسؤولو تسوية الخلافات؟ هل هم قضاة أو محامون بخبرة محددة في الخلافات التعاقدية؟
6) هل لقسم عاملات المنازل سلطة إلزام أصحاب العمل بالمشاركة في تسوية النزاعات؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فهل يمارس القسم اختصاصه هذا؟
7) إذا رفض صاحب عمل المشاركة في الإجراءات، فهل للقسم سلطة فرض أية عقوبة على صاحب العمل؟
8) هل للقسم التصريح بالسماح للعاملات بتغيير أصحاب العمل دون اضطرارهن لاستخلاص موافقة الكفيل؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما عدد عمليات النقل المصرح بها عام 2009 وأول أربعة شهور من عام 2010؟ وإذا كانت الإجابة بـ لا، فهل لدى أية جهة حكومية هذه السلطة؟

يُرجى أيضاً توفير معلومات إحصائية عن عدد الشكاوى التي تم تلقيها طرف قسم عاملات المنازل. وهل يمكن توفير إحصاءات تفصيلية عن الشكاوى تبعاً للجنسية ونوع الشكوى وطبيعة تسوية الخلاف؟ في عام 2009 وأول أربعة أشهر من عام 2010. إذا لم تكن الحكومة تسجل المعلومات بالشكل المطلوب، فرجاء توفير أية بيانات تم جمعها طرفكم.

5. استجابة الشرطة للشكاوى: أفادت عاملات المنازل بأنهن عندما يلتمسن المساعدة من الشرطة، فأحياناً ما يحتجزهن الضباط بدلاً من مساعدتهن. فهد العجمي، رئيس لجنة حقوق الإنسان بجمعية المحامين الكويتية، وكذلك العميد أحمد الرجيبة، رئيس قسم الترحيل، قالا لـ هيومن رايتس ووتش إن عاملات المنازل التي يصلن لمراكز الشرطة قبل أصحاب العمل ويبلغن عن شكوى، يمكنهن استباق اتهام التغيب والاحتجاز طرف الشرطة. وأفادت

صحف محلية بعدة وقائع قام فيها ضباط الشرطة باغتصاب أو الاعتداء جنسياً على عاملات المنازل المحتجزات طرفهن.

1) ما هو الإجراء الرسمي الواجب على ضباط الشرطة اتباعه لدى تلقي شكوى ذات طبيعة جنائية من عاملات منازل وافدات؟ ومنها الاعتداء الجنسي والبدني، والمضايقات أو الإساءات الشفهية، أو تحديد الإقامة قسراً، أو الحرمان من الطعام؟ ما هي الإجراءات الواجب اتباعها في حالة الشكاوى ذات الطبيعة التعاقدية، مثل الإخفاق في دفع الأجور المتفق عليها، أو عدم منح يوم الراحة الأسبوعية، أو إجبار العاملة على العمل لساعات طويلة كل يوم؟ ما الخطوات الواجب على الضباط اتخاذها لدى التحقيق في الإصابات الجسيمة التي تصاب بها عاملات المنازل الهاربات من الإساءات، ومنها "محاولات الانتحار" المزعومة؟ هل توجد آليات إشراف لضمان اتباع الضباط لهذه الإجراءات؟
2) إذا فرت عاملة منازل إلى سفارتها أولاً بدلاً من الذهاب للشرطة مباشرة، فهل الشكوى المتأخرة التي تتقدم بها لدى الشرطة تلغي أية اتهامات تغيب بحقها؟ وما نوع التحقيقات التي تتم؟
3) يُرجى أيضاً إمدادنا بمعلومات عن الجديد بشأن الوضع القانوني في الحالات التالية:
   - في 23 يناير/كانون الثاني 2010، أفادت صحيفة آراب تايمز بأن ضابطاً أقر باغتصاب عاملة منازل مهاجرة في عهدته، وقال إنه فعل ذلك عدة مرات على مدار أكثر من 15 عاماً. أعلن الضابط المسؤولة عن نقل المحتجزات من مركز التحقيق إلى مراكز الترحيل.
   - في 2 فبراير/شباط 2010، أفادت صحيفة آراب تايمز بأنه تم اعتقال جندي في مركز شرطة جليب الشيوخ "بتهمة إساءة استخدام سلطاته واغتصابه نساء آسيويات ثم بيعهن للقوادين لدفعهم لمجال الدعارة". وحسب الزعم كان الجندي يأخذ أيضاً رشاوى من المحتجزات، مقابل الإفراج عنهن.

   هل تمت مقاضاة أي من الجنديين؟ إذا كان هذا ما حدث، فما الأحكام التي صدرت؟ وفي كل من الحادثين، ماذا حدث لضحايا الجرائم؟ وأين هؤلاء النسوة الآن؟

6. الانتصاف القانوني: توصلت هيومن رايتس ووتش إلى أن عاملات المنازل يتعرضن لجملة من المعوقات في سبيل الحصول على الانتصاف القانوني، على سبيل المثال رسوم المحاكم التي تتجاوز المبالغ المتنازع عليها في الخلافات حول الأجور، وطول مدد إجراءات التقاضي المطلوبة لتسوية النزاعات، وعدم وجود الأدلة جراء الأعباء الثقيلة بمجال ثبوت الأدلة ونتيجة لعدم مراقبة سبل دفع الأجور.

1) ما عدد الشكاوى التي تقدمت بها عاملات منازل وتلقتها المحاكم المدنية الكويتية في عام 2009 وأول أربعة شهور من عام 2010 بشأن الخلافات العمالية؟ ومنها عدم تلقي الرواتب؟ وكيف تمت تسوية هذه الحالات بشكل مجمل؟
2) ما هي رسوم رفع القضايا التي تطالب بها الحكومة في القضايا المدنية فيما يخص عاملات المنازل الملتمسات الحصول على الرواتب المتأخرة؟
3) ما هو متوسط مدة تسوية شكاوى عاملات المنازل المدنية؟ وهل لدى الحكومة حالياً أية إجراءات عاجلة للعاملات المتعرضات للإساءات والمضطرات للعودة لبلدانهن في أسرع وقت ممكن؟
4) ما هي المعايير القانونية للثبوت التي يتعين على مقدمة الشكوى الوفاء بها لدى زعمها بالتعرض لاعتداء جنسي أو الاغتصاب؟
5) ما المعايير القانونية الخاصة بالأدلة التي يتعين عليها تقديمها لإثبات عدم حصولها على الأجر أو التعرض لخرق في العقد؟
6) هل توفر الحكومة أي شكل من أشكال المساعدة القانونية لعاملات المنازل سواء في حالات الاختلاف حول العقود أو القضايا الجنائية؟ هل توفر الحكومة مترجمين يعرضون المعلومات على العاملات بلغاتهن الأصلية؟ ما هي تواريخ ومواعيد استماع المحاكم لشكاوى عاملات المنازل؟

برجاء توفير أية بيانات إحصائية تم جمعها أو مزاعم قانونية تقدمت بها عاملات المنازل في الكويت عام 2009 وأول أربعة شهور من عام 2010، ومنها معلومات عن كيفية تسوية القضايا.

7. الاحتجاز والترحيل. طبقاً لبحوثنا، فإن العاملات المعرضات لاتهامات التغيب، والاتهامات الجنائية، واللاتي لا يمكنهن في حالات كثيرة الحصول على جوازات سفرهن، يضطررن لمغادرة الكويت عبر إجراءات الترحيل.

1) ما هي الإجراءات التي تتخذها وزارة الداخلية لضمان أن العاملات المُرحّلات من الكويت يتلقين التسوية العادلة لشكاوى عدم تلقي الأجور وشكاوى التعرض للإساءات؟ برجاء توفير بيانات عن عام 2009 وأول أربعة شهور من عام 2010 عن الشكاوى المقدمة من العاملات، سواء قبل أو أثناء الخضوع لإجراءات الترحيل، وكيف تمت تسوية هذه الشكاوى.
2) هل يجب على العاملات اللاتي تثبت براءتهن من جميع الاتهامات المنسوبة إليهن أن يغادرن الكويت عبر إجراءات الترحيل؟ أم أن هناك سبل بديلة للخروج من البلاد؟
3) برجاء توفير أية معلومات عن ترحيل عاملات المنازل من الكويت. ما عدد العاملات اللاتي تم ترحيلهن، بشكل شهري، في عام 2009 وأول أربعة شهور عام 2010؟ ما عدد العاملات اللاتي خرجن من البلاد عبر الترحيل الإداري وكم عدد المرحلات ترحيلاً قضائياً؟ هل يحق للعاملات العودة للكويت؟ وإذا كان هذا متاحاً، فما الوقت الذي جب أن يمر قبل أن يعدن بصفة قانونية؟

8. مصادرة جوازات السفر: تناقلت تقارير كثيرة أن أصحاب العمل في الكويت يصادرون جوازات سفر عاملات المنازل بشكل عام، وتثبت بحوثنا صحة هذه التقارير. هذه الممارسة مستمرة رغم حُكم للمحكمة العليا عام 1972 يقضي بأن مصادرة جوازات السفر غير قانونية في القانون الكويتي. وورد في الحُكم أن:

"مصادرة جواز السفر، الذي يؤدي بالضرورة إلى تقييد حرية حامله بشكل غير قانوني، هو إجراء لا يحق [لصاحب العمل] وهو ضد القانون".

1) هل ما زال هذا الحُكم سارياً؟ هل تحقق الحكومة الكويتية مع أصحاب العمل الذين يصادرون جوازات السفر؟ ما هو الموقف الرسمي حالياً للحكومة بشأن مصادرة جوازات السفر؟
2) ما هي الآليات القانونية أو الإجرائية المتاحة لعاملات المنازل من أجل استعادة جوازات سفرهن من صاحب العمل؟
3) ما هي الإجراءات التي يمكن للحكومة الكويتية اتخاذها من أجل منع مصادرة جوازات سفر عاملات المنازل الوافدات من قبل الكفلاء الكويتيين؟

نتطلع قدماً معالي الوزير للاطلاع على تعليقاتكم على القضايا الواردة أعلاه، وعلى أية تعليقات إضافية ترغبون في إطلاعنا عليها، وأية معلومات عن الإصلاحات التي تبحث في أمرها الحكومة الكويتية.

نثمن لمعاليكم كثيراً مراجعتكم للمعلومات المطلوبة بالرسالة أعلاه. وكما سبق الذكر، فسوف يُتاح لنا ذكر أية معلومات ذات صلة ضمن تقريرنا، إذا وصلتنا في موعد أقصاه 20 يونيو/حزيران 2010. كما نؤكد على حرصنا على الترتيب لاجتماع مع معاليكم لمناقشة هذه القضايا بشكل شخصي.

مع بالغ الاحترام والتقدير،

سارة ليا ويتسن

نسخة إلى: معالي وزير الداخلية جابر الخالد الصباح
معالي وزير العدل راشد الحماد
معالي وزير الشؤون الاجتماعية والعمل محمد العفاسي

X. شكر وتنويه

كتبت بريانكا موتابارثي هذا التقرير، وهي باحثة ملتحقة بـ هيومن رايتس ووتش بمنحة من مؤسسة ليونارد هـ. ساندلر في الفترة 2009 – 2010، وتعنى بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومجال حقوق المرأة. ويستند التقرير إلى بحوث أجريت من قبل الكاتبة، ونيشا فاريا، باحثة أولى في قسم حقوق المرأة، وكريستوف ويلكى، باحث أول في قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. أجريت البحوث في نوفمبر/تشرين الثاني 2009 ويناير/كانون الثاني 2010.

راجعت نيشا فاريا وكريستوف ويلكى التقرير، وراجعته سارة ليا ويتسن، المديرة التنفيذية لقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأجرى المراجعة القانونية، كلايف بالدوين، استشاري قانوني أول، وراجعه دانييل هاس، الاستشاري في بقسم البرامج.

ساعد في إعداد التقرير للنشر آدم كوغل المنسق بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. كما ساعد كل من آنا لوبريور وغرايس تشوي وفيتزروي هوبكنز في إنتاج التقرير. وقدمت شيرين الملا ومريم بن غيث – المتدربتان بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا – مساعدات بحثية هامة.

وتتقدم هيومن رايتس ووتش بالشكر إلى جميع الأفراد الذين وافقوا على إجراء مقابلات لصالح هذا التقرير، ولجميع النشطاء الكويتيين والمنظمات الكويتية الذين ساعدوا في تيسير مهمتنا البحثية. ونتوجه بالشكر الخاص إلى بيبي الصباح وجمعية العمل الاجتماعي الكويتية، وإلى د. غانم النجار من جامعة الكويت، ومها البرجس، وعامر التميمي، وعلي البغلي من الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، وثابت الهارون، ودينا البحيري من مكتب الكويت بمنظمة العمل الدولية، وإيمان البداح، وأماني البداح من صوت الكويت، ومظفر الراشد. كما نعرب عن امتناننا لجميع النشطاء الذين قابلناهم ولم نذكر أسمائهم كي يتمكنون من الاستمرار في معاونة عاملات المنازل المحتاجات للمساعدة.

HUMAN RIGHTS WATCH
350 Fifth Avenue, 34th Floor
New York, NY 10118-3299

www.hrw.org

HUMAN RIGHTS WATCH

الطُرق المسدودة

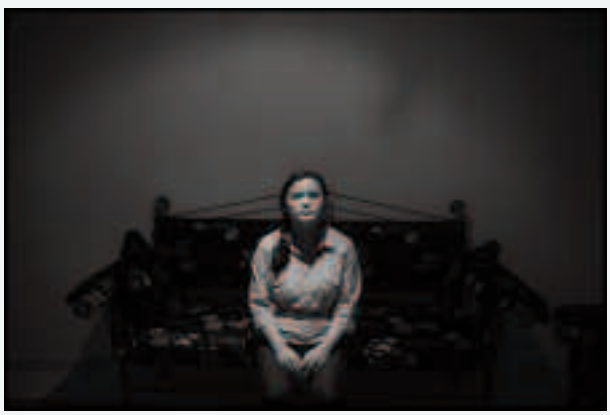
الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي

هناك أكثر من 660 ألف عاملة منازل وافدة (الأغلبية العظمى من النساء) من آسيا وأفريقيا يعملن في الكويت، البلد الخليجي الصغير الذي لا يتعدى عدد مواطنيه 1.3 مليون نسمة. بعض أصحاب العمل تربطهم بالعاملات اللاتي يرعين منازلهم علاقة طيبة وقوية. لكن هناك آخرون يستغلون ضعف تدابير الحماية القانونية المكفولة للعاملات وعزلتهن في المنازل لاستغلال ضعفهن. في عام 2009، تلقت أربع سفارات لدول مصدرة للعمالة في مدينة الكويت أكثر من 10 آلاف شكوى من عاملات منازل، منها شكاوى من عدم تلقي الأجور، وساعات العمل المطولة دون إتاحة أيام عطلة، والحرمان من الطعام، وفي بعض الحالات الإساءات البدنية والجنسية. ويُرجح وقوع إساءات أخرى كثيرة لا يتم الإبلاغ عنها.

يوثق هذا التقرير كيف أن القوانين والممارسات القائمة في الكويت تعاقب – ولا تحمي – العاملات اللاتي يتعرضن للاستغلال أو الإساءات في منازل أصحاب العمل. وثمة قانون عمل جديد صدر في فبراير/شباط 2010 مستمر في استبعاد عاملات المنازل من تدابير الحماية العمالية الأساسية. نظام الكفالة الكويتي يمنح أصحاب العمل سيطرة شبه مطلقة على العاملين، مما يصعب عليهم التماس الإنصاف القضائي. ولا يحق لعاملات المنازل تغيير الوظائف دون موافقة صاحب العمل المسبقة. وكثيراً ما يصادر أصحاب العمل جوازات سفر العاملات فور وصولهن، وفي بعض الحالات يقومون بحبسهن داخل المنازل.

هذه الممارسات تعتبر معوقات كبرى في وجه التماس العاملات المساعدة والإنصاف. من يتركن أوضاع عمل مسيئة يخاطرن بالتعرض للتوقيف والترحيل بتهمة "الترك"، وهي مخالفة جنائية.

تقرير "الطرق المسدودة" يدعو الحكومة الكويتية إلى مراجعة قانون العمل كي يضم إلى أحكامه عاملات المنازل، وإلى إلغاء أحكام الهجرة المتعسفة في نظام الكفالة. ويضم التقرير توصيات تفصيلية بشأن حماية حقوق عاملات المنازل الوافدات.



غيانو، 21 عاماً، جاءت من نيبال لتعمل بالعمالة المنزلية في الكويت. بعد أن تركت أصحاب عملها، التمست اللجوء في ملجأ بمنزل خاص على مشارف مدينة الكويت.

© 2010 مويسيس سامان/ماغنوم