



HUMAN
RIGHTS
WATCH

لبنان

بلا حماية

إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات



بلا حماية

إخفاق القضاء اللبناني في حمايةعاملات المنازل الوافدات

Copyright © 2010 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
ISBN: 1-56432-685-3
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>

بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات

الملخص	1
التوصيات	6
منهج التقرير	8
I. خلفية	11
أ. الهجرة إلى لبنان بغرض العمل المنزلي	11
ب. الإطار القانوني لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان	15
II. انتهاكات بحق عاملات المنازل	18
III. عقبات أمام الوصول للعدالة	25
IV. موقف القضاء من الانتهاكات	29
أ. الأجور الغير مدفوعة	30
ب. العنف ضد عاملات المنازل المهاجرات	33
ج. القيود المفروضة على التنقل	37
د. حجز جوازات السفر وأوراق الهوية	37
هـ. حالات عدم تجديد الإقامة	38
و. الشكاوى ضد مكاتب الاستقدام	40
ز. الوفيات في صفوف العاملات	40
V. القضايا الجزائية ضد عاملات المنازل المهاجرات	42
أ. كثرة حالات التوقيف الاحتياطي	42
ب. الانتهاكات خلال الاستجواب	43
ج. غياب محامي الدفاع	43
د. توفّر المترجمين الفوريين	44
هـ. عبء الإثبات	45
VI. التزامات لبنان الدولية	47
شكر وتنويه	49

الملخص

كانوا يعاملونني كما لو كنت عبدة.

- إفادة عاملة منازل كينية أمام الشرطة اللبنانية، 7 مارس/آذار 2000.

أعتقدت أن الشرطة هنا مثل مدغشقر. تذهب إليهم عندما يكون لديك مشكلة. لكن هنا، هم جزء من المشكلة.

- عاملة من مدغشقر، 9 فبراير/شباط 2010.

في 9 ديسمبر/كانون الأول 2009، حكمت محكمة جزائية لبنانية على سيدة لبنانية بالسجن 15 يوماً لضربها المتكرر لخدمتها الفلبينية، جونالين مالياجو، قبل ثلاث سنوات. وأشادت الصحف اللبنانية بالقضية كانتصار تاريخي لعاملات المنازل المهاجرات (العاملات) في لبنان واللاتي يقدرن بـ 200 ألف عاملة، أبلغ الكثير منهن عن تعرضهن لسوء المعاملة على أيدي أرباب عملهن. ألقت القضية الضوء على الدور الإيجابي الذي يمكن أن تضطلع به السلطة القضائية في حماية العاملات، ولو أن الحكم كان متساهلاً مقارنة بالانتهاك. لكنه أيضاً أثار على الأقل سؤالاً هاماً: هل كانت قضية مالياجو حالة نادرة من الحالات التي يُسجن فيها رب العمل ليحاسب عن انتهاكات ضد العاملات أم كانت جزءاً من حملة أوسع من الملاحقات القضائية الناجحة؟

يسعى هذا التقرير للإجابة على هذا السؤال. وللقيام بذلك، راجعت هيومن رايتس ووتش 114 حكماً قضائياً لبنانياً كانت فيه العاملات إما مدعيات أو مدعى عليهن، وأجرت مقابلات مع عاملات أبلغن عن تعرضهن لإساءة المعاملة، ومع محامين توكّلوا في قضاياهن بانتظام. ووجدت أن النظام القضائي اللبناني فشل في حماية حقوق عاملات المنازل، وأنه على الرغم من أن حالة مالياجو ليست فريدة من نوعها في سجن صاحب العمل لمسؤوليته عن سوء المعاملة، إلا أن الكثيرات غيرها من العاملات لا ينلن العدالة.

توظف العائلات اللبنانية ما يقدر بـ 200 ألف عاملة منزل مهاجرة، يأتين في الدرجة الأولى من سريلانكا، وأثيوبيا، والفلبين، ونيبال. تهاجر هؤلاء النساء عادة بموجب عقود عمل قصيرة الأجل ويتم إجبارهن على العيش في منزل رب العمل كشرط لتأشيرة عملهن، ويرسلن معظم ما يكسبهن إلى أسرهن أو أحبائهن في بلادهن: على سبيل المثال، أرسلت العاملات في لبنان أكثر من 90 مليون دولار أميركي إلى الخارج خلال النصف الأول من عام 2009. يعج قطاع عمالة المنازل بشكاوى من عدم دفع الأجور، والإفراط في عدد ساعات العمل، وتحديد الإقامة قسراً، وحتى اعتداءات جسدية وجنسية، يغذيها قانون العمل اللبناني الذي يستثني عاملات المنازل المهاجرات من الحماية الممنوحة للعمال في جميع فئات العمالة الأخرى تقريباً، كالحق في الحصول على يوم راحة أسبوعي، وإجازة مدفوعة الأجر، وامتيازات، وتعويض العمال. بيأس، حاولت بعض العاملات الهرب، ما أدى في عديد من الحالات إلى عواقب وخيمة: وثقت هيومن رايتس ووتش عدداً مروعاً من الوفيات في صفوف عاملات المنازل، بالدرجة الأولى من الانتحار أو من محاولات الهرب المحفوفة بالمخاطر من مبان سكنية عالية.

يتمتع القضاء اللبناني بالقدرة على - ويقع عليه واجب- القيام بدور هام في حماية الحقوق الأساسية للعاملات. ومع ذلك، فإنه حتى اليوم لم يتم الوفاء بهذه الواجبات، ولا يزال النظام القضائي، وإن كان مع بعض الاستثناءات، يتعذر الوصول إليه إلى حد كبير وغير متجاوب. لا تقتصر مثل هذه المشاكل على عاملات المنازل المهاجرات: إذ يعاني الكثير من اللبنانيين أيضاً من الاعتقال الاحتياطي السابق للمحاكمة لفترة طويلة، والمحاكمات المطولة، واكتناظ المحاكم. ومع ذلك، تواجه عاملات المنازل المهاجرات عقبات معينة في الوصول إلى نظام العدالة.

هناك عدد من العوامل تدفع عاملات المنازل المهاجرات في كثير من الأحيان إلى عدم التقدم أو متابعة شكاوى ضد أرباب العمل، أو قبول تسوية بشروط غير مناسبة. وتشمل هذه العوامل الافتقار إلى الدعم القضائي، والخوف من الاتهامات المضادة والاعتقال، وسياسة التأشيرات التقييدية التي تجعل من الصعب على عاملات المنازل المهاجرات البقاء في لبنان خلال فترة الدعاوى التي يمكن أن تستغرق شهوراً. وسنوات في كثير من الأحيان. وبالنسبة للكثيرات، فإن الحاجة إلى كسب المال لإعالة أسرهن، ورغبة العاملات اللواتي تعرضن للإساءة بالعودة إلى ديارهن بسرعة، قد يدفعهن أيضاً إلى سحب شكاوهم بدلاً من التماس الإنصاف. وتبين من استعراض هيومن رايتس ووتش لـ 13 قضية جزائية رفعتها عاملات ضد أرباب عملهن أنها أخذت في المتوسط 24 شهراً لحلها، في حين تطلبت شكاوى عاملات المنازل من عدم دفع الرواتب التي رفعت في المحاكم المدنية ما بين 21 و 54 شهراً. أما الشكاوى التي قدمت أمام مجلس العمل التحكيمي، والذي من المفترض أن يكون أسرع من المحاكم المدنية العادية بسبب بساطة إجراءاته، تطلبت 32 شهراً في المتوسط.

يأتي في قلب الفشل القضائي في حماية عاملات المنازل المهاجرات نظام الكفيل، الذي يربط العاملة المهاجرة برب عملها. تفقد العاملات وضعهن القانوني إذا فسخ كفيلهن العقد المبرم بينهما، أو في حال قررن ترك أرباب عملهن (حتى لو كان لديهن أسباب مشروعة للاستقالة، مثل عدم تلقي الأجور أو إساءة المعاملة). وبالتالي فإن أية عاملة تترك رب عملها وتقدم شكوى ضده تفقد الحق في العمل، وتواجه احتمال الاعتقال والترحيل. ويمكن لبعض العاملات البحث عن مأوى في الملاجئ التي تديرها المنظمات غير الحكومية أو السفارات في انتظار البت في قضاياهن، لكن الأماكن محدودة في الملاجئ، وقوانين الهجرة تقيد حريتهن في التنقل. وقد سمحت المحاكم اللبنانية في بعض الأحيان للعاملات بالعودة إلى ديارهن وأن يتابع محاميهن القضية الجزائية ضد أرباب العمل المعتدين. ومع ذلك، تبقى مثل هذه الحالات محدودة، لا سيما أن كثيراً من العاملات ليس لديهن محام.

عقبة أخرى أمام التماس العاملات الإنصاف هو الافتقار إلى آليات الوصول إليه، كالخطوط الهاتفية الساخنة التي تمكن العاملات من الإبلاغ عن إساءة، والوحدات داخل وزارة العمل أو قوى الأمن المتخصصة والمسؤولة عن مباشرة مثل هذه الحالات. في خطوة تستحق ترحيب، أعلن وزير العمل في 1 يونيو/حزيران 2010، إنشاء خط ساخن جديد في الوزارة لتلقي الشكاوى من عاملات المنازل المهاجرات وغيرهن من العمال. ومع ذلك، فإنه حتى 7 يوليو/تموز 2010، لم يكن ذلك الخط قد تلقى مكالمة واحدة من أي عاملة، ربما لأن الوزارة لم تنشر معلومات عن الخط الساخن في أوساط العاملات.

حتى في حال تقديمهن الشكاوى، كثيراً ما تواجه العاملات تقاعساً من جانب الشرطة والسلطات القضائية، التي فشلت في معالجة بعض الادعاءات باعتبارها جرائم محتملة، أو تناولت بعض الشكاوى بلا مبالاة، أو حتى تجاهلتها كلياً. لم تعثر هيومن رايتس ووتش بين الحالات الـ 114 التي استعرضتها على أي مثال لاحقت فيه السلطات أصحاب العمل

بتهم إجبار العاملات على العمل بشكل مفرط، أو احتجازهن داخل المنازل، أو حجز جوازات سفرهن، أو حرمانهن من الطعام. في مثال واحد، قالت عاملة كينية للشرطة أن ربة عملها كانت تحبسها في المنزل عندما تغادر، واعترفت ربة العمل بالقيام بذلك في إفادتها أمام الشرطة. ومع ذلك، بدلاً من توجيه الاتهام بجريمة "حجز الحرية" (المادة 569 من قانون العقوبات)، طلب المدعي العام إلى الشرطة ببساطة "الحصول على تعهد من ربة العمل بإنجاز جميع المعاملات الرسمية الخاصة بالخدمة، ودفع راتبها لها، وعدم القيام بعمل انتقامي ضد العاملة".¹

في الحالات التي اشتكت فيها العاملات من عدم تسليم أصحاب العمل جوازات السفر لهن أو أوراق هوية أخرى خاصة بهن، صرفت المحاكم النظر عن الشكوى، أو اكتفت بالطلب إلى رب العمل بإعادة الوثائق. وحتى بعد ذلك، كان هناك القليل من المتابعة لضمان امتثال رب العمل، ولم تتم ملاحقة أي رب عمل لسلوكه في أي من الحالات التي استعرضتها هيومن رايتس ووتش. قبولاً بحجة أرباب العمل أنه من المشروع احتجاز جواز سفر العاملة لمنعها من الهرب، رفض قضاة محاولات من جانب نشطاء ومحامين الاعتراض على احتجاز جواز السفر على أساس أنه يرقى إلى "حجز الحريات". في عام 2001، رفض قاضي التحقيق في بيروت شكوى رفعتها عاملتان من مدغشقر ضد وكالة الاستقدام لقيامها بـ "مصادرة جوازات سفرهن" قائلاً "إنه لأمر طبيعي لرب العمل أن يصادر جواز سفر الخادمة ويبقيه معه، في حال حاولت الهرب من منزله للعمل في منزل آخر دون التعويض عليه".²

حتى العنف بحق العاملات. بما في ذلك الضرب والصفع واللكم. كثيراً ما يفشل في كسب اهتمام الشرطة والمدعين العامين، الذين لا يشرعون بملاحقة قضائية إلا في حالات العنف الجسدي الجسيم المدعوم بتقارير طبية شاملة. في ديسمبر/كانون الأول 2005، على سبيل المثال، تلقت لجنة الرعاية الأبرشية للعمال من أصول أفريقية وآسيوية (PCAAM)، وهي مجموعة محلية مدافعة عن حقوق عاملات المنازل، معلومات بأن عاملة سريلانكية تتعرض للضرب على يد رب عملها، ولا تتلقى راتبها، وتُسجن في المنزل. وأبلغت اللجنة مكتب المدعي العام، الذي أحال الشكوى للشرطة، التي استغرقت 21 يوماً لتبدأ التحقيق بها. وقالت العاملة السريلانكية في إفادتها أن رب عملها مدين لها براتب سبعة أشهر (670 دولاراً)، ويقوم بضربها بانتظام. وبمواجهة الشرطة، وافق رب العمل على دفع الأجور المتأخرة، لكنه لم يواجه أية اتهامات بخصوص الضرب.

وما يثني العاملات أيضاً عن تقديم شكاوى ضد أرباب العمل لسوء المعاملة هو حقيقة أنهن قد تواجهن في نهاية الأمر اتهامات مضادة بالسرقة، وأشهرها قيد الاعتقال الاحتياطي، ومحاكمات لا تحترم دائماً المعايير الدولية والإجراءات القانونية الواجبة ومبادئ الإنصاف. راجعت هيومن رايتس ووتش 84 قضية اتُهمت فيها العاملات بجرائم جزائية: في معظم الحالات (61 من أصل 84)، اتهم رب العمل العاملة بالسرقة. وشملت الاتهامات الأخرى الدعارة، والعنف ضد رب العمل أو ضد طرف ثالث، أو حيازة وثائق هوية مزورة. 76% على الأقل من العاملات المتهمات (64 من أصل 84 حالة) اعتقلن احتياطياً قبل المحاكمة، حتى عندما اتُهمن بسرقة مبالغ صغيرة، غالباً لا تتجاوز 1500 دولار. ومعظم العاملات اللاتي تمت تبرئتهن في النهاية اعتقلن احتياطياً خلال المحاكمة لمدة ثلاثة

¹ محضر شرطة بيروت رقم 198/302، (فصيلة طريق الشام)، 7 مارس/آذار 2000، (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

² قرار قاضي التحقيق في بيروت، رقم 1167/11، 2 سبتمبر/أيلول 2001 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

أشهر في المتوسط قبل أن يطلق سراحهن، ورغم ذلك، اعتقلت أربع عاملات على الأقل لأكثر من ثمانية أشهر قبل أن تبرأهن المحاكم.³

وبالنسبة للسود الأعظم، فعلى العاملات مواجهة النظام القانوني دون تمثيل قانوني مناسب ودون أية ترجمة. من أصل الـ 84 قضية جزائية ضد العاملات التي تم استعراضها، لم يكن للعاملة محام دفاع في 37 قضية (44%). ويرتفع هذا العدد إلى 50% إذا استثنينا قضايا الجنايات (أمام محكمة الجنايات)، حيث الحصول على محام دفاع أمر إلزامي وعادة ما تعينه المحكمة.

معظم العاملات (على الأقل 57 حالة من أصل 84) مررن بإجراءات الشرطة والمحاكم دون مساعدة مترجمين معتمدين، على الرغم من أن كثيراً منهن لا يتحدثن اللغة العربية بطلاقة ومن غير المحتمل أن يفهمن المصطلحات المستخدمة في استجواب الشرطة أو في المحاكمة.⁴ راجعت هيومن رايتس ووتش عدداً من محاضر الشرطة حيث أشارت العاملة إلى أنها "تتكم العربية قليلاً"، ومع ذلك تابعت الشرطة التحقيق دون وجود مترجم. حتى في الحالات التي تتوافر فيها الترجمة، فغالبا ما تكون دون ترتيب مسبق: من أصل الحالات الـ 11 التي أشارت فيها وثائق المحكمة ومحاضر الشرطة بوضوح إلى وجود مترجم، كان هناك ثلاثة مترجمين محلفين رسميين، وفي حالة أخرى كان المترجم أحد عابري السبيل، وفي حالة أخرى كان المترجم مهاجراً آخر، وفي ثلاثة حالات أخرى قدمت سفارة العاملات المترجمين، وفي حالتين اعتمد المترجم من قبل رب العمل، وفي حالة أخرى كان المترجم معيناً من قبل مؤسسة كاريتاس للمهاجرين، وهي منظمة غير حكومية. وجود المترجمين كان نادراً حتى في الحالات التي اتهمت فيها العاملة بجناية: حصلت العاملات على مترجم فقط في سبع قضايا من أصل 13 قضية اتهمت فيها العاملات بجناية.

قابلت هيومن رايتس ووتش العديد من عاملات المنازل المهاجرات، فضلاً عن مسؤولين في السفارات، الذين اشتكوا من أن المحاكم في كثير من الأحيان تحابي رب العمل وتدين العاملة بناء على أقوال رب العمل لا أكثر. وتشير أبحاث هيومن رايتس ووتش إلى أن للمحاكم اللبنانية سجل مختلط في هذا المجال. من أصل 61 قضية تمت مراجعتها، برأت المحاكم 18 عاملة من تهمة بالسرقة وجهها لهن أرباب العمل لعدم كفاية الأدلة. وفي تطور إيجابي عام 2002، وجدت محكمة استئناف المتن أن العاملة الأثيوبية جنيت تكلو التي اتهمها رب عملها بالسرقة، غير مذنبه لأنه "من ناحية المبدأ، فلا يجوز للخصم في الدعوى أن يبني إثباتاً لدعائه لمجرد كلامه، وإنما يقتضي تأييد هذا الإدعاء بأدلة خارجية مثل البصمات وبينة الشهود أو ضبط المسروق أو على الأقل بقرائن تعزّزه، الأمر الذي لم يتوفر في إطار القضية الراهنة".⁵

³ في العينة التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، برأت المحاكم 18 عاملة من أصل 61 تم اتهامهن بالسرقة. ومن بين الـ 18، تم اعتقال 15 احتياطياً على ذمة المحاكمة لفترة ثلاثة أشهر بالمتوسط قبل أن يطلق سراحهن.

⁴ في 11 حالة فقط أشارت وثائق المحكمة وتقارير الشرطة بوضوح إلى وجود مترجم. أما في الحالات الـ 16 الباقية، فلا يتضح من وثائق المحكمة إن كان هناك مترجم أم لا.

⁵ قرار محكمة إستئناف الجنج (قضاء الجديدة)، القضية رقم 2002/857، 12 يونيو/حزيران 2002 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

ومع ذلك، لا تتبع المعايير التي اعتمدت في قضية تكلو باستمرار. في عدد من الحالات التي تم استعراضها، أدانت المحاكم العاملات استناداً فقط إلى اتهام رب العمل، حتى لو كانت اتهامات ضعيفة أو غامضة. على سبيل المثال، حكم القاضي المنفرد الجزائي في بيروت في 29 ديسمبر/كانون الأول 2006، على عاملة سريلانكية بالسجن لمدة ستة أشهر بتهمة سرقة أموال ومجوهرات بقيمة 5 آلاف دولار من رب عملها، وهي تهمة نفتها العاملة. ولم يقدم رب العمل أية تفاصيل عن المسروقات في شكواه الأولية، ولم يكلف نفسه عناء حضور أي من جلسات المحاكمة، ولم يطالب بتعويض مدني. ولم يتم العثور على أي من المسروقات المزعومة.⁶ وفي كثير من الحالات، اتخذت المحاكم "هرب" العاملة من رب العمل كأدلة ظرفية لتعزيز الاتهام بالسرقة، حتى عندما قدمت أسباب مشروعة أخرى للهرب، كعدم دفع الأجور أو سوء المعاملة.

من الممكن إمداد عاملات المنازل بوسائل انصاف قانونية سهلة المنال، كما فعلت سنغافورة وهونغ كونغ، وغيرها من الدول التي تستضيف أعداداً كبيرة من عاملات المنازل المهاجرات. على سبيل المثال، اتخذت سنغافورة إجراءات فعالة لرصد الاعتداءات على العاملات، وملاحقتها قضائياً، ونشر نتائجها كرادع. في الشرق الأوسط، عدّل الأردن قانون العمل لديه ليشمل عاملات المنازل، ضامناً حمايات مثل الدفع الشهري للأجور إلى حساب مصرفي، ويوم راحة أسبوعية، وإجازة مرضية سنوية مدفوعة الأجر، وتحديد ساعات العمل اليومي بعشر ساعات. وأمرت البحرين بآلا تمتد الفترة بين جلسات المحكمة لأكثر من أسبوعين، لذا يتم فصل معظم القضايا في نحو ثلاثة أشهر، إذا لم يكن هناك طعون.

وعلى الرغم من التصريحات الأخيرة لمسؤولين لبنانيين، بمن فيهم وزراء الداخلية والعمل، بأنهم يرغبون بتحسين أوضاع عاملات المنازل المهاجرات، حذت الحكومة نفسها حتى الآن بمبادرات إصلاح هزيلة، مثل عقد العمل الموحد الإلزامي للعاملات الذي بدأ العمل به في يناير/كانون الثاني 2009، وفشلت في المتابعة من خلال صياغة آليات رقابة فعالة. على السلطات اللبنانية القيام بعدد من الإصلاحات المحددة لضمان حقوق عاملات المنازل المهاجرات، مثل إعداد آليات رصد للكشف عن حالات الاعتداء على العاملات؛ وجعل القوانين اللبنانية أكثر استجابة لحالة العاملات الضعيفة؛ وإصلاح نظام الكفالة التعسفي بطبيعته؛ وإعداد آليات تسوية منازعات سريعة ومبسطة لتسوية النزاعات حول الرواتب بين أرباب العمل والعاملات المهاجرات.

⁶ قرار القاضي المنفرد الجزائي في بعبدا، القضية رقم 2831/2006، 29 ديسمبر/كانون الأول. إقادة رب العمل أمام الأمن العام اللبناني، رقم 1749، 10 يونيو/حزيران 2006 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش). لم تحصل العاملة على محام دفاع.

التوصيات

إلى وزارة العدل اللبنانية والسلطة القضائية

- وضع خطة وطنية لزيادة النسبة المئوية للقضايا التي تنتهي بإدانات عندما تُرتكب جرائم ضد عاملات المنازل المهاجرات، بما في ذلك الاعتداء الجسدي والجنسي، الإقامة القسرية، والعمل القسري، والإتجار بالعاملات.
- تنظيم دورات تدريبية عن حقوق العاملات للقضاة والمدعين العامين.
- توفير فرص الحصول على المساعدة القانونية والمتربين للعاملات اللاتي يقعن ضحايا لسوء المعاملة.
- نشر إحصاءات ومعلومات عن عدد الشكاوى التي وردت من وضد العاملات، متوسط الفترة الزمنية اللازمة لحلها، ونتائجها.

إلى وزارة العمل اللبنانية

- رفع مستوى الوعي حول وجود خط ساخن للشكاوى في أوساط العاملات المحلية عن طريق توزيع كتيبات تصف الخط الساخن وتشرح استخداماته بلغات المهاجرات، للعاملات القادمات في مطار بيروت الدولي، فضلاً عن وضع منشورات عن الخط الساخن في الأماكن التي ترتادها العاملات عادة.
- إنشاء وحدة تفتيش العمل المكلفة بمراقبة ظروف العمل للعاملات وتطبيق العقود الموحدة.
- تعديل عقد العمل الموحد للعاملات لمعالجة بعض أوجه القصور في العقد الحالي، ولا سيما (i) الاعتراف بحق العاملات بمغادرة منزل أرباب عملهن في أوقاتهن الخاصة، و(ii) معالجة عدم المساواة القائم بين رب العمل والعاملة عندما يتعلق الأمر بالأساس الذي يمكن لكل طرف فيه فسخ العقد.
- تعزيز الأنظمة ومراقبة مكاتب الاستقدام بمزيد من الحزم. إنشاء هيئة اعتماد (تقوم بمنح الإذن بمزاولة مهنة استقدام العاملات) جديدة تضم ممثلين عن مكاتب الاستقدام، والمنظمات المدافعة عن حقوق العاملات، ووزارة العمل.
- إعداد قائمة سوداء بأسماء أرباب العمل الذين ينتهكون حقوق العاملات ومنعهم من توظيف عاملات مهاجرات أخريات.

إلى وزارة الداخلية اللبنانية

- تنفيذ برامج تدريبية لعناصر قوى الأمن الداخلي والأمن العام للتعرف على والاستجابة لشكاوى العاملات بالتعرض للاعتداء. يتعين على الشرطة اعتماد بروتوكول لمعالجة حالات الاعتداء الجسدي، بما في ذلك الرعاية الصحية العاجلة والإحالات إلى الخدمات الاجتماعية.
- الإيعاز إلى الشرطة للتحقيق بالعنف الجرمي بحق العاملات، بما في ذلك الاعتداء الجسدي، والاعتداء الجنسي، والعمل القسري، والإتجار بالعاملات. وإعداد آليات لضمان المعالجة السريعة للحالات الخاصة بالمهاجرات.
- نشر الإحصاءات والمعلومات ذات الصلة لعدد التحقيقات بالاعتداءات المزعومة على العاملات، والجرائم التي يُدعى أن العاملات ارتكبتها.

- توجيه رسالة واضحة لأرباب العمل بأن حجز جوازات سفر العاملات أمر غير قانوني، لأنه يقيد حركة الشخص ويرقى إلى درجة مصادرة ممتلكات شخص آخر.
- السماح للعاملات بالعمل في انتظار ما تنتهي إليه الإجراءات القانونية.

إلى الأمن العام

- إعادة جوازات السفر للعاملات بعد أن يدخلن البلاد، بدلاً من تسليمها لأرباب العمل.
- تفقد العاملات المعتقلات لتحديد من لديها شكاوى حول عدم دفع الأجور أو الاعتداء، والقيام بالإحالات المناسبة.

إلى وزارة الشؤون الاجتماعية اللبنانية

- تقديم الخدمات للعاملات ضحايا سوء المعاملة، مثل الملاجئ، والخطوط الساخنة، والحصول على المساعدة القانونية، والمترجمين، وتقديم المشورة.

إلى مجلس النواب اللبناني:

- توسيع الحماية الممنوحة للعمال في القانون الوطني اللبناني لتشمل عاملات المنازل، وإدخال تدابير حماية إضافية لمواكبة الطبيعة الخاصة للأعمال المنزلية، مثل ساعات العمل المتقطعة، وأماكن الإقامة، وتوفير الغذاء.
- تعديل قانون العقوبات ليجرم صراحة حجز جوازات سفر العاملات، والحبس القسري لعاملات المنازل، والحرمان من الطعام.
- سن تشريع من شأنه التكريس لآلية تسوية منازعات سريعة ومبسطة لتسوية النزاعات حول الرواتب بين أرباب العمل والعاملات المهاجرات.
- إصلاح نظام تأشيرة الكفالة بحيث لا تعد تأشيرة العاملات مرتبطة بكفيل شخصي، وبحيث يمكنهن إنهاء العمل دون موافقة الكفيل.
- منح العاملات المهاجرات، عند الضرورة، تأشيرات مؤقتة لحين انتهاء الإجراءات القانونية.

إلى الحكومة اللبنانية

- التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- دعم صياغة اتفاقية منظمة العمل الدولية التي تؤسس لمعايير عالمية للعمل المنزلي، والتصديق على مثل هذه الاتفاقية.
- التعاون مع الحكومات المصدرة للعمالة لتلقي الشكاوى والاستجابة لهل، ومتابعة الإجراءات القانونية في حال عودة العاملة إلى بلدها.

منهج التقرير

يستند هذا التقرير إلى تحليل 114 حكماً قضائياً يتعلق بعاملات المنازل المهاجرات في لبنان، إما كمدعيات أو كمدعى عليهن. وقد تم جمع هذه القرارات عبر مصدرين. الأول، محام لبناني عُيِّن كاستشاري لـ هيومن رايتس ووتش ذهب مباشرة إلى سجلات المحكمة في بيروت وبعيدا (مركز محكمة نشط للغاية نظرا لأنه يتعامل مع جميع القضايا المعروضة على المحاكم في محافظة جبل لبنان، والأخيرة واحدة من أكثر مناطق لبنان سكاناً)، وقام بتصوير جميع القضايا التي ظهر فيها رعايا الدول المصدرة لعاملات المنازل الأجانب إما كمدعيات أو كمدعى عليهن من عام 2007-2008 (ما مجموعه 238 قضية).

وحيث أن هذا التقرير يركز على تناول النظام القضائي للمنازعات بين العاملات من جهة وأرباب العمل/مكاتب الاستقدام من جهة ثانية، استبعدنا من العينة الأولية (238 قضية) العديد من القضايا التي تعاملت فقط مع مسائل متعلقة بالهجرة، وأبقينا فقط على الحالات التي تتناول قضايا العمل (مثل عدم دفع الأجور، والحرمان من يوم العطلة)، والمسائل الجنائية (مثل السرقة، والعنف، والاعتداء الجنسي).⁷

المصدر الثاني: اتصلنا بالمحامين الذين يمثلون العاملات بانتظام، وطلبنا إليهم الحصول على نسخ من الحالات التي عملوا بها.

يتضمن تحليلنا استعراض لمحاضر الشرطة، ولمحاضر الاستجواب أمام قاضي التحقيق كلما كانت متاحة. إضافة إلى دراسة جوهر المطالبات، استعرضنا الحالات من ناحية الانتهاكات الإجرائية، لا سيما إذا تمكنت العاملة من الوصول إلى مترجم أو محام.

والنتيجة، الحصول على عينة مؤلفة من 114 قضية يغلب عليها القضايا أمام المحاكم الجزائية (107 من أصل 114)، وحيث كانت العاملات مدعى عليهن (84 من أصل 114). أكثر من نصف القضايا (61 من أصل 114) تنطوي على اتهام رب العمل للعاملة بالسرقة. هذا التوزيع العام، لا سيما لناحية انخفاض نسبة الحالات التي كانت فيها العاملات مدعيات، لا يعود إلى المنهجية. وإنما يعكس، كما يبين هذا التقرير، أن نظام العدالة ما زال صعب المنال – إلى حد كبير - بالنسبة لعاملات المنازل المهاجرات.

تلخص الجداول أدناه الخصائص الرئيسية لهذه القضايا:

⁷ غير أننا أبقينا على الحالات التي كانت فيها إقامة العاملات، لا سيما في موضوع تجديد أوراق الإقامة، جزءاً من نزاع أوسع بين رب العمل والعاملة.

الجدول رقم 1. توزيع القضايا حسب جنسية العاملات

1.	سريلانكا	45
2.	الفلبين	32
3.	أثيوبيا	19
4.	كينيا	6
5.	بنغلاديش	4
6.	موريشيوس	2
7.	نيجيريا	2
8.	الكونغو	1
9.	غانا	1
10.	مدغشقر	1
11.	سيراليون	1
	المجموع	114

الجدول رقم 2. توزيع القضايا بحسب الهيئة القضائية النافذة في الدعوى

جزائي	محكمة الجنايات (تهم جنابات)	14
	القاضي المنفرد الجزائي	80
	النيابة العامة	7
	قاضي التحقيق	5
	المحكمة العسكرية	1
مدني	المحكمة المدنية الابتدائية	1
	مجلس العمل التحكيمي	5
	قاضي الأمور المستعجلة	1
	المجموع	114

الجدول رقم 3. التوزيع الجغرافي للقضايا

الموقع	بعيدا	بيروت	كسروان	المتن	أخرى
مدني	4	2		1	
جزائي	28	47	11	18	3

الجدول رقم 4. نوع القضية

نوع القضية	عدد القضايا	النسبة المئوية
العاملة مدعية ضد رب العمل	20	18%
العاملة مدعى عليها	84	74%
العاملة مدعية ضد وكالة الاستقدام أو ضد طرف ثالث	10	8%

كما أجرى باحثو هيومن رايتس ووتش مقابلات مع 25 عاملة ممن احتمن بالسفارات أو لدى أصدقاء في لبنان، ويزعمن بتعرضهن لاعتداء من قبل أرباب عملهن؛ 11 دبلوماسياً من السفارات والقنصليات التي تمثل أكبر مجموعات العاملات في لبنان؛ ستة محامين ممن يمثلون العاملات بانتظام في المحاكم اللبنانية؛ ستة مهاجرين يلعبون دوراً قيادياً بشكل غير رسمي في مجتمع العاملات في لبنان ويقومون بزياراتهن بانتظام ومتابعة قضاياهن؛ وممثلي منظمات غير حكومية تقدم خدمات للعاملات. وباستثناء المقابلات مع العاملات الفلبينيات، والتي أجريت باللغة الإنجليزية، أجريت المقابلات مع العاملات الأخريات بلغتهن الأم، وتمت ترجمتها بمساعدة مترجمين. لا يشار للعاملات التي تمت مقابلتهن وأخذت تصريحات منهن في هذا التقرير بالاسم، ولكن بالأحرف الأولى التي لا تتطابق بالضرورة مع الأسماء الحقيقية للعاملات، وذلك لحماية هوياتهن إذ أعربن عن الخوف من احتمال تعرض أرباب العمل لهن بالانتقام.

ويعتمد التقرير أيضاً على مقابلات وأبحاث أخرى أجرتها هيومن رايتس ووتش على مدى السنوات الثلاث الماضية عن حالة العاملات في لبنان، بما في ذلك مقابلات أجريت في سريلانكا في أواخر عام 2006 مع عاملات عدن من لبنان، فضلاً عن دراسات أخرى منشورة عن وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان.⁸

ويشكو كثير من أرباب العمل اللبنانيين أن العاملات يبالغن في ادعاءات إساءة المعاملة، أو يكذبن حول تجربتهن في لبنان. وقد صُممت مقابلات هيومن رايتس ووتش مع العاملات لجمع تفاصيل الوقائع بما فيه الكفاية لتقييم مدى اتساق ومصداقية العاملة التي تتم مقابلتها والمعلومات التي تقدمها على حد سواء. وعندما اشتكت العاملات من عدم دفع الرواتب أو من سوء المعاملة، سأل الباحثون أسئلة لتحديد الظروف الدقيقة لإساءة المعاملة. الادعاءات التي بقيت غامضة أو دون أساس لم يتم ذكرها في التقرير. إضافة إلى ذلك، استعرض الباحثون محاضر الشرطة والأحكام القضائية، وتمكنوا من مقارنة إفادات العاملات بالمعلومات التي قدمتها للشرطة. وعموماً، وجد باحثو هيومن رايتس ووتش العاملات اللاتي تمت مقابلتهن ذوات مصداقية عالية وصريحات في تقديم المعلومات.

الأهم من ذلك، أن نتائج التقرير لا تستند فقط على الشهادات الفردية، ولكنها تعتمد بدلاً من ذلك على توجهات أو أنماط بناء على معلومات من مصادر متعددة، بما فيها العاملات، والمحامين، وتقارير المحاكم، والملاحظات المباشرة.

⁸ أصدرت هيومن رايتس ووتش تقاريراً كثيرة حول الاعتداءات التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات في لبنان. للاطلاع على الأعمال السابقة، انظر تقرير هيومن رايتس ووتش "التصدير ثم الإساءة: الانتهاكات بحق الخادمت المنزليات السريلانكيات في السعودية والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة"، 13 تشرين الثاني/نوفمبر 2007، <http://www.hrw.org/en/node/10592/> "لبنان: يجب حماية عاملات المنازل من الإساءات والاستغلال"، بيان صحفي صادر عن هيومن رايتس ووتش، 29 أبريل/نيسان 2008، 1-29/04/2008 <http://www.hrw.org/ar/news/2008/04/29-1> "لبنان: عاملات المنازل الأجنبات يلقين حتفهن بمعدل أكثر من واحدة أسبوعياً"، بيان صحفي صادر عن هيومن رايتس ووتش، 26 أغسطس/آب 2008، <http://www.hrw.org/ar/news/2008/08/24>.

١. خلفية

أ. الهجرة إلى لبنان بغرض العمل المنزلي

قبل السبعينات، عادة ما كانت الأسر اللبنانية التي تحتاج مساعدة منزلية تعتمد إلى استخدام شابات لبنانيات، معظمهن من عائلات فقيرة من المناطق الريفية، أو نساء فلسطينيات من مخيمات اللاجئين في لبنان، أو لاجئات أكراد، أو نساء من الدول العربية المجاورة مثل سوريا ومصر. بدأت النساء المهاجرات من أفريقيا وآسيا بالوصول إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية في السبعينات، بداية بالفلبينيات عام 1973، تلتها السريلانكيات عام 1978.⁹ إلا أن معظم العاملات من البلدان الأفريقية والآسيوية لم يبدأن بالقدوم بشكل جدي إلا في أوائل التسعينات، بعد نهاية الحرب الأهلية اللبنانية (1975-1990).

حلت هاتين العاملات بسرعة محل العاملات اللبنانيات وغيرهن من النساء العربيات والكرديات كعاملات منازل. وهو تحول ترى نائلة مكريل، مؤلفة كتاب حول عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، أنه حدث لثلاثة أسباب رئيسية: رخص تكلفة عاملات المنازل الآسيويات والأفريقيات؛ وسمعتهن بكونهن أسلس انقياداً وطاعة؛ والتوترات بين الطوائف المختلفة في لبنان وكذلك بين المجموعات اللبنانية والسورية والفلسطينية التي اندلعت خلال الحرب الأهلية، والتي جعلت الأمر أكثر صعوبة لتشغيل نساء من طائفة لبنانية أخرى أو من دولة عربية أخرى.¹⁰

ثمة عامل إضافي ربما كان أن تدفق النساء الأفريقيات والآسيويات خفّض المكانة الاجتماعية لعاملات المنازل، وأعطى العمل المنزلي دلالة عنصرية سلبية، مما جعله عملاً أقل جاذبية لنساء لبنان والعالم العربي.¹¹

توافر العمالة المنزلية الرخيصة، وحالة التفاخر لدى رب العمل اللبناني بتوظيف عاملة منزل، أدى إلى زيادة سريعة في عدد عاملات المنازل المهاجرات في البلاد.¹² ووفقاً لأرقام وزارة العمل، فإن 114,933 تصريح عمل منحت

⁹ للاطلاع على خلفية جيدة عن تاريخ الهجرة من أجل العمل المنزلي في لبنان، انظر د. راي جريديني، منظمة العمل الدولية، عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، 2001، www.ilo.org/public/English/region/arpro/beirut/infoservices/report/reportos.htm، (تمت الزيارة في 11 أبريل/نيسان 2010)، وفقاً لجريديني الذي استشهد بمقالات من صحيفة لوريان لوجور اللبنانية، فإن أول وكالة توظيف في لبنان فتحت أبوابها للمهاجرات من سريلانكا كانت عام 1978؛ انظر أيضاً مايكل يونغ، العاملات المهاجرات في لبنان، مقدمة، <http://www.lnf.org.lb/migrationnetwork/rep.html> (تمت الزيارة في 11 أبريل/نيسان، 2010)؛ نائلة مكريل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان: حالة من "العنف الرمزي" و"أشكال المقاومة اليومية"، منشورات جامعة أمستردام، 2009، صفحات 30-33؛ تقرير غير منشور باللغة الفرنسية للأب مارتين مكدروموت، بتاريخ أكتوبر/تشرين الأول 1998 موجه إلى لجنة الرعاية الأبرشية للعمال من أصول أفريقية وآسيوية (PCAAM)، والتي كان مكدروموت منسقها.

¹⁰ انظر مايكل يونغ، العاملات المهاجرات في لبنان، الفصل الأول، القسم الثاني، <http://www.lnf.org.lb/migrationnetwork/mig2.html#History>، (تمت الزيارة في 11 أبريل/نيسان، 2010)؛ مكريل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 31.

¹¹ لاحظت مكريل أن الحكومة المصرية أوقفت هجرة النساء إلى لبنان بسبب وصمة العار الاجتماعية المرتبطة بالعمل المنزلي. وتنفّل مكريل أيضاً عن مدير عام الأمن العام أن "السلطات المصرية لم تعد تسمح للخادمات بالقدوم إلى لبنان أو أي بلد آخر. وهذا متعلق بالسمعة".

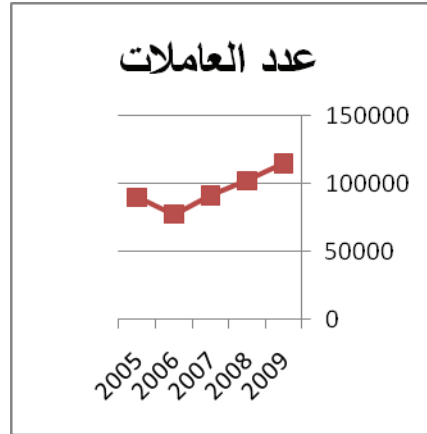
¹² كما لاحظ مايكل يونغ في كتابه، العاملات المهاجرات في لبنان، أن "الدافع الثاني لتوظيف العمالة الأجنبية- ولا سيما عمالة المنازل، والتي تشكل نسبة كبيرة من القوى العاملة المهاجرة- هو المكانة الاجتماعية. أحد المظاهر الغريبة لمرحلة ما بعد الحرب هو الرخاء المالي الذي مكن الأسر، حتى ذات الدخل المحدود، من تشغيل عاملات منازل- من سريلانكا، والفلبين، وأثيوبيا، ودول أخرى- بأسعار تنافسية.

لعاملات منازل مهاجرات في لبنان عام 2009 (تشمل هذه التصاريح تجديد تصاريح سابقة وكذلك التصاريح الجديدة). غير أن هذه الأرقام أقل من العدد الفعلي للعاملات، كونها تتضمن فقط العاملات اللاتي يحملن تصاريح عمل، وليس العدد الكبير من العاملات اللاتي لا يحملن تصاريح. تقدر السفارات ومنظمة العمل الدولية العدد الفعلي لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان بأنه أقرب إلى 200 ألف عاملة.¹³

الجدول رقم 5. توزيع عاملات المنازل المهاجرات حسب الجنسية عام 2009 (وفقاً لتصاريح العمل)¹⁴

الجنسية	العدد
أثيوبيا	36,638
الفلبين	25,043
بنغلاديش	16,429
سريلانكا	13,587
نيبال	11,289
مدغشقر	4,172
جنسيات أخرى	7,775

الشكل البياني رقم 1- عدد عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بتصاريح عمل (في السنة)¹⁵



غير أن المزعج في ذلك أن هذا الدافع بدا غالباً أقل ضرورة من كونه مفيد اجتماعياً، في مجتمع تضعضعت فيه الأوضاع الاجتماعية بشدة خلال سنين الحرب الأهلية". مايكل يونغ، العاملات المهاجرة في لبنان، مقدمة، <http://www.lnf.org.lb/migrationnetwork/rep.html>، تمت الزيارة في 11 أبريل/نيسان، 2010).

¹³ من بين 200 ألف عاملة، يقدر أن 80-100 ألف عاملة من التابعة السريلانكية، متبوعاً بالفلبين وأثيوبيا. انظر نائلة مكربل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان: حالة من "العنف الرمزي" و"أشكال المقاومة اليومية"؛ "، منشورات جامعة أمستردام، 2009، ص 10؛ منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية ومنظمة الهجرة الدولية، 2008، تقييم لحالة عاملات المنازل المهاجرات في لبنان (بيروت).

¹⁴ المصدر: وزارة العمل اللبنانية.

¹⁵ المصدر: وزارة العمل، التراجع عام 2006 على الأرجح بسبب حرب يوليو/تموز 2006 بين إسرائيل وحزب الله، والتي دفعت أعداداً كبيرة من عاملات المنازل لمغادرة البلاد لأسباب أمنية.

تعد التحويلات المالية من عاملات المنازل المهاجرات مصدراً هاماً للدخل بالنسبة لعائلاتهن وبلدانهم. وفقاً لإحصاءات مصرف لبنان المركزي، فإن العاملات المهاجرات أجرين تحويلات إلكترونية للمبالغ التالية في النصف الأول من عام 2009: 37.5 مليون دولار إلى الفلبين، و 27 مليون دولار لإثيوبيا، 17.8 مليون دولار لسريلانكا، و 9.2 مليون دولار لبنغلاديش.¹⁶

للدخول إلى لبنان للعمل، يجب أن تكون العاملة "مكفولة" رسمياً من قبل وكالة استقدام لبنانية أو رب عمل. في الغالبية العظمى من الحالات، يتم إنجاز أوراق العاملات في البداية من قبل وكالة استقدام، والتي يوجد منها حالياً 501 وكالة مسجلة مع وزارة العمل اللبنانية.¹⁷ وتنظم مكاتب الاستقدام بموجب القرار رقم 13/1، الصادر عن وزير العمل في 22 يناير/كانون الثاني 2009، والذي يفرض على الأشخاص الذين يرغبون ببدء وكالة استقدام (أ) إيداع 50 مليون ليرة لبنانية (33 ألف دولار أميركي) في مصرف الإسكان الحكومي، (ب) التوقيع على تعهد باحترام قوانين وتعليمات وزارة العمل، و(ج) تقديم دليل خطي على أنهم يملكون ما لا يقل عن ثلاث غرف في أماكن عملهم لتوفير الراحة للعاملات اللاتي تتم "إعادتهن" من قبل رب العمل.¹⁸ في الممارسة العملية، لا تحظى مكاتب الاستقدام هذه إلا بالقليل جداً من إشراف الدولة. عندما كتبت هيومن رايتس ووتش إلى وزارة العمل 14 أبريل/نيسان 2010، تطلب معلومات عن عدد المكاتب المدرجة على القائمة السوداء، كانت الإجابة بأن المعلومات غير متوفرة.¹⁹

لاستقدام عاملات للخدمة المنزلية في لبنان، تتعاون مكاتب الاستقدام اللبنانية عادة مع نظيراتها في بلدان العاملات المهاجرات، أو في بعض الأحيان مع ممثلين لهم لتوظيف العاملات أنفسهن.²⁰ بعدها تعد المكاتب اللبنانية ملفات صغيرة تتضمن تفاصيل عن العاملات المستعدات للعمل، مع صورهن؛ لتعرض على أرباب العمل المستقبليين.

عندما يختار رب العمل العاملة، فإن الخطوة الأولى هي الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل. ويتطلب هذا من رب العمل أن يملك صورة عن جواز سفر العاملة، وأن يودع مليون ونصف ليرة لبنانية (ألف دولار أميركي) في مصرف الإسكان الحكومي لضمان دفع الضرائب الحكومية وتذكرة طيران لتمكين العاملة من العودة إلى بلادها.²¹

¹⁶ المصدر: مصرف لبنان المركزي. كما نشر في مجلة "Le Commerce du Levant"، العدد رقم 5603، 20 أبريل/نيسان 2010، ص 26.

¹⁷ محادثة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع مسؤول في وزارة العمل، 21 أبريل/نيسان 2010. عدد وكالات الاستقدام المرخصة ارتفع بشكل كبير خلال العقد الماضي. وفقاً لمكربل، كان هناك فقط 12 وكالة (استقدام) مرخصة عام 1997 مع أكثر من 100 يزاولون المهنة بشكل غير قانوني. مكربل، عاملات المنازل السريلائيكيات في لبنان، ص 35.

¹⁸ القرار رقم 13/1، الصادر عن وزير العمل في 22 يناير/كانون الثاني 2009، المادة 2، http://www.labor.gov.lb/pages.asp?Page_ID=137، (تمت الزيارة في 10 أبريل/نيسان 2010).

¹⁹ رسالة من هيومن رايتس ووتش إلى وزارة العمل، 14 أبريل/نيسان 2010. تم الرد عبر الهاتف.

²⁰ للحصول على وصف جيد للآلية الفعلية لعملية الاختيار والهجرة، انظر مايكل يونغ، العاملات المهاجرات في لبنان، الفصل الثاني، القسم الثاني؛ ريم حداد، "تجارة الرقيق المعاصرة: العاملات السريلائيكيات في لبنان"، تقرير الشرق الأوسط، صيف 1999، الصفحات 39-41؛ Marie-Odile et Xavier Favre, "Trafic de 'servantes' à Beyrouth"، لوموند دبلوماسيك، يونيو/حزيران 1998، ص 20.

²¹ الشروط المطلوبة مدرجة على موقع وزارة العمل، http://www.labor.gov.lb/pages.asp?Page_ID=82، (تمت الزيارة في 20 مايو/أيار، 2010). يفرض على المكاتب المرخصة إيداع 50 مليون ليرة لبنانية (33 ألف دولار أميركي تقريباً) كإيداع في مصرف الإسكان لممارسة المهنة. هذا المبلغ يخولهم الحصول على ما يصل إلى 100 رخصة عمل لعاملات منازل مهاجرات في العام. القرار رقم 13/1 الصادر بتاريخ 22 يناير/كانون الثاني لتنظيم عمل مكاتب استقدام العاملات في الخدمة المنزلية، المادتان 2، 12.

وفي الممارسة العملية، لم يتم استخدام هذه الأموال إطلاقاً لدفع تذاكر العودة للعمال، ويتم إعادة الأموال عند انتهاء عقد عمل العاملة.²²

بعد أن تصدر وزارة العمل موافقة مسبقة، يمنح الأمن العام- وهو الجهة الأمنية التي تتحكم بدخول وإقامة وخروج جميع الأجانب في لبنان- تأشيرة إقامة لمدة ثلاثة أشهر مع اسم الكفيل مختوماً على تأشيرة الدخول. تم تصميم هذه الفترة الأولية لإعطاء الكفلاء وقتاً كافياً لتقرير ما إذا كانوا يريدون تمديد إقامة العاملة لفترة أطول، وفي حال رغبوا بذلك، لينجزوا الأوراق اللازمة للحصول على إقامة لسنة واحدة وعلى إجازة عمل. ويجب أن يقدم رب العمل للأمن العام ووزارة العمل: (أ) جواز سفر العاملة مختوماً بختم مرفأ الدخول (والذي، وفقاً لنظام الأمن العام، يجب أن يكون مطار بيروت الدولي)، (ب) شهادة صحية تفيد بأن العاملة في صحة جيدة بعد إجراء فحص طبي لفيروس نقص المناعة المكتسبة/الإيدز، والتهاب الكبد، والأمراض المنقولة جنسياً، والسل، والحمل (لا يعترف لبنان بنتائج الفحوصات من مختبرات البلدان المصدرة للعمال)، و (ج) تأمين صحي لمدة عام واحد. بالإضافة إلى ذلك، يطلب إلى العاملة التوقيع على عقد، معد باللغة العربية، أمام كاتب العدل. منذ يناير/كانون الثاني 2009، وضعت وزارة العمل موضع الاستخدام عقد عمل موحد، على العائلات وأرباب العمل توقيعهم، وقد وزعت الوزارة هذا العقد الموثق لكتاب العدل (انظر "الفصل الأول. ب" لمزيد من المعلومات حول العقد الموحد).²³ لا يعترف لبنان بالعقد الأولي الذي توقعه العائلات في بلادهم.

رسوم مكتب التوظيف في بلد العاملة يدفع عادة من قبل النساء الراغبات بالهجرة. تتفاوت هذه الرسوم من بلد إلى آخر. على سبيل المثال، أخبرت بعض العائلات من مدغشقر هيومن رايتس ووتش أنهم لم تدفع أي رسوم لمكاتب توظيف في مدغشقر، في حين تدفع العائلات من سريلانكا بانتظام رسوماً تبلغ نحو 200 دولار أميركي- وقد تصل أحياناً إلى 315 دولاراً- للمكاتب السريلانكية.²⁴ العديد من هاتين النساء لم تكن تملكن هذا المبلغ، لذا أقدمن على اقراض المال من المقرضين في بلدانهم لتمويل رحلتهم، مما جعلهن مديونات حتى قبل أن تبدأن العمل في لبنان.

يدفع رب العمل اللبناني رسوم مكاتب الاستقدام في لبنان. تتراوح تلك الرسوم بين 1200-2600 دولار، بناء على جنسية العاملة؛ على سبيل المثال، قد تصل رسوم استقدام عاملة فلبينية إلى 2600 دولار، في حين أن توظيف عاملة من بنغلادش أو مدغشقر يكلف ما بين 1200-1500 دولار.²⁵ تغطي هذه الرسوم نفقات السفر جواً، ورسوم تأشيرة الإقامة الأولية لمدة ثلاثة أشهر، وأتعاب مكتب الاستقدام. إضافة إلى ذلك، يجب على رب العمل أن يدفع على حدة رسوم الإقامة وتصاريح العمل، فضلاً عن رسوم كاتب العدل والتأمين (جميعها يجب أن تجدد سنوياً)، والتي يبلغ مجموعها 550-600 دولار.

²² سألت هيومن رايتس ووتش عدداً من المسؤولين في الأمن العام وفي وزارة العمل، لماذا لا يتم استخدام مبلغ الألف دولار المودع لشراء تذاكر طيران للعمال المعقولات بانتظار ترحيلهن لبلادهم. حتى اليوم لم تحصل هيومن رايتس ووتش على أية إجابة.

²³ يحدد موقع الأمن العام الإلكتروني الأوراق المطلوبة للحصول على تأشيرة لمدة ثلاثة أشهر، <http://www.general-security.gov.lb/Arabic/Stay/Pages/maid.aspx>، (تمت الزيارة في 20 مايو/أيار 2010).

²⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع أ.س. و م.م، عاملات منازل مهاجرات من مدغشقر، بيروت، 10 مارس/آذار، 2010. لمزيد من المعلومات حول أجور مكاتب التوظيف في سريلانكا، انظر هيومن رايتس ووتش، "التصدير ثم الإساءة"، ص 23. انظر أيضاً، ريم حداد، "تجارة الرقيق المعاصرة"، تقرير الشرق الأوسط، الصفحات 39-41.

²⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع صاحب مكتب استقدام عاملات (تم حجب الاسم بناء على طلب المقابل)، بيروت، 1 مايو/أيار 2010.

عندما تصل العاملة أخيراً إلى لبنان، يطلب الأمن العام أن تبقى في المطار حتى يأتي الكفيل لاصطحابها شخصياً. ونتهي المطاف بالعاملات كثيراً بالانتظار لساعات في المطار، بينما ينجز الأمن العام أوراقهن. عندما يأتي الكفيل في النهاية ويصطحب العاملة، يسلم الأمن العام جواز سفر العاملة مباشرة إلى الكفيل، الذي يحتفظ به عادة (انظر الفصل الثاني الخاص باحتجاز جواز سفر العاملات).

ب. الإطار القانوني لعاملات المنازل المهاجرات في لبنان

يستثني قانون العمل اللبناني، الصادر عام 1946، عاملات المنازل، سواء كن لبنانيات أم أجنبيات، من أحكامه.²⁶ وهذا الاستثناء يعني أن عاملات المنازل المهاجرات لا يتمتعن بالحماية التي يتمتع بها غيرهن من العمال، مثل الحد الأدنى للأجر الشهري في لبنان بـ 500 ألف ليرة لبنانية (333 دولاراً)، أو الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في اليوم الواحد، أو ما لا يقل عن 15 يوم إجازة. وهذا يعني أيضاً أنهن لا يتمتعن بضمان الحوادث أو تعويضات الصرف التعسفي من العمل.

في غياب الحماية بموجب قوانين العمل، فإن الآلية الرئيسية لتحديد حقوق وواجبات أرباب العمل والعاملات هي الترتيبات التعاقدية، لا سيما عقد العمل بين رب العمل والعاملة. توقع العاملات عموماً عقد عمل مع مكتب توظيف في بلدانهم الأصلية، يحدد الراتب، ومدة العمل، وعدد أيام العطل، وغيرها من الأحكام. إلا أن هذا العقد الأولي غير معترف به في لبنان، حيث توقع العاملات عقداً ثانياً، مكتوب دائماً تقريباً باللغة العربية، عند وصولهن. وعادة ما تكون شروط هذا العقد أكثر صرامة، وتفرض في كثير من الأحيان على العاملة العمل مقابل راتب شهري أقل مما وُعدت به في الأصل من قبل مكتب التوظيف في بلدها. وأخبرت إحدى العاملات من مدغشقر هيومن رايتس ووتش أن رب عملها قال لها أن "تمزق" العقد الذي وقعته في مدغشقر نظراً لأنه "لا قيمة له" في لبنان، وأجبرها على توقيع عقد جديد براتب أقل.²⁷

في يناير/كانون الثاني 2009، وضعت وزارة العمل اللبنانية أخيراً عقداً إلزامياً موحداً، يوضح أحكام وشروط العمل للعاملات، يتوجب على كل رب عمل توقيعه مع عاملات المنازل المهاجرات.²⁸ العقد الموحد هو خطوة إلى الأمام في مجال حماية العاملات لأنه يحدد مسؤولية رب العمل بما يلي: دفع راتب العاملة كاملاً بشكل شهري مصحوباً بايصالات بالدفع؛ توفير فترة راحة لمدة 24 ساعة كل أسبوع، وإجازات مرضية مدفوعة الأجر؛ شراء تأمين صحي للعاملات؛ السماح للعاملات بالتواصل مع أسرهن. كما أنه يحدد الحد الأقصى لعدد ساعات العمل اليومية، ويمنع أرباب العمل من إجبار العاملة على العمل في أكثر من منزل واحد.

ومع ذلك، لم تضع السلطات اللبنانية حتى الآن أية آلية لتنفيذ العقد. وأخبر مسؤولون في السفارة الفلسطينية هيومن رايتس ووتش أن الشكاوى التي أرسلت لوزارة العمل حول انتهاكات للعقد لا تزال دون إجابة.²⁹ لدى وزارة العمل

²⁶ قانون العمل اللبناني، الصادر في 23 سبتمبر/أيلول 1946، المادة 7 (1). ينطبق هذا الاستثناء على جميع أولئك الذين يعملون داخل المنازل الخاصة للأفراد، مثل الطهاة، سواء أكانوا لبنانيين أم أجانب. للاطلاع على عرض أكثر تفصيلاً لاستثناء عاملات المنازل من قانون العمل، انظر أديب زخور، الوضع القانوني للأجانب، 2004، صفحات 151-159 (باللغة العربية).

²⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر م.أ، 11 مارس/آذار، 2010.

²⁸ عقد العمل الموحد متوفر على موقع وزارة العمل على الإنترنت على الرابط: http://www.labor.gov.lb/pages.asp?Page_ID=136.

²⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مسؤولين في السفارة الفلسطينية، بيروت، 8 فبراير/شباط، 2010.

جهازين قادرين على التحقيق في انتهاكات العمل، بما في ذلك تلك التي تتعلق بالعمالة المهاجرة: دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة ودائرة التحقيق وقضايا العمل. ومع ذلك، لم تعلم هيومن رايتس ووتش بأية حالات قام فيها أي من هذين الجهازين بالتحقيق في انتهاكات تتعلق بعاملات المنازل المهاجرات. وقد أعلن وزير العمل اللبناني الحالي، بطرس حرب، في 1 يونيو/حزيران 2010 أن وزارته أنشأت مكتباً لتلقي الشكاوى من عاملات المنازل المهاجرات وغيرهن من العاملين. ومع ذلك، عندما اتصلت هيومن رايتس ووتش بالخط الساخن يوم 7 يوليو/تموز، أعلمنا عامل الخط أنهم لم يتلقوا مكالمة هاتفية واحدة من أية عاملة منزل. وهذا مرده على الأرجح إلى حقيقة أن الوزارة لم تنشر معلومات عن وجود الخط الساخن في الأوساط المحلية للعاملات.³⁰

يثير العقد الموحد بعض القضايا الرئيسية الغامضة أو المهملة. على سبيل المثال، في حين يعترف العقد بحق العاملة في الحصول على يوم راحة أسبوعية، وكذلك على إجازات سنوية، إلا أن حقها في مغادرة المنزل في أيام عطلتها يبقى خاضعاً لموافقة رب العمل.³¹ فشل العقد الموحد أيضاً في معالجة مسألة حجز أرباب العمل لجوازات سفر العاملات.

إضافة إلى ذلك، يميل العقد الموحد بشدة لصالح رب العمل عندما يتعلق الأمر بالحالات التي يمكن فسخ العقد بموجبها. تسمح المادة 16 لرب العمل فسخ العقد إذا ارتكبت العاملة "خطأً أو إهمالاً أو إعتداءً مقصوداً أو ضرر لحق بمصالح [رب العمل] أو أحد أفراد عائلته". وفي هذه الحالة، ينص العقد على أنه سيكون على العاملة أن تدفع تكاليف السفر جواً للعودة إلى بلادها. لا يحدد العقد أو يعرف ما يمكن أن يشكل خطأً أو إهمالاً.

هناك تناقض صارخ بين غموض هذه المادة والمادة 17، التي تحدد بشكل صارم الظروف التي يمكن فيها للعاملة فسخ العقد بدون عقوبة. ووفقاً للمادة 17: يحق للعاملة فسخ العقد فقط إذا اعتدى عليها "رب العمل أو أحد أفراد عائلته أو القاطنين في المنزل بالضرب أو الإيذاء، أو قام أحد هؤلاء بالتحرش أو الإعتداء جنسياً عليها، وثبت ذلك من خلال تقارير طبية ومحاضر تحقيقات الضابطة العدلية أو وزارة العمل".³² معظم عاملات المنازل اللاتي يقعن ضحايا للعنف أو التحرش الجنسي هن معزولات، ونادراً ما يمكنهن الوصول إلى الطبيب الشرعي أو الشرطة في الوقت المناسب. إضافة إلى ذلك، لا يخول العقد العاملة فسخ العقد في حال تعرضها لأنواع أخرى من سوء المعاملة من قبل رب العمل، مثل الحرمان من الطعام، والإساءة اللفظية، وحجم العمل الذي يتجاوز الحدود المبينة في العقد، أو التحرش الجنسي الذي لا يرقى إلى حد الاعتداء الجسدي. كما أنه لم تتم ترجمة العقد الموحد إلى لغات العاملات. معظم العاملات اللاتي قابلتهن هيومن رايتس ووتش منذ سن العقد قلن أنهن لسن على علم بمضمون ما وقعن عليه حيث كان العقد باللغة العربية، التي لا يجيدونها.³³

³⁰ " مكتب شكاوى ودليل للعمال الأجانب"، صحيفة الأخبار، 2 يونيو/حزيران 2010، <http://al-akhbar.com/ar/node/192002>، (تمت الزيارة في 10 يونيو/حزيران، 2010).

³¹ المادة 12 من العقد الموحد.

³² المادة 17 (ب) من العقد الموحد.

³³ بموجب المادة 20 من العقد الموحد: يجب أن ينظم العقد بالإنجليزية، والفرنسية، والعربية. غير أن الغالبية العظمى من العاملات لا تتكلمن أيّاً من هذه اللغات.

شأنه شأن جميع العقود، يخضع عقد عمل عاملات المنازل المهاجرات للقانون العام الذي ينظم الالتزامات التعاقدية، والمعروف باسم قانون الموجبات والعقود، الصادر عام 1932. ووفقاً لعدد من المحللين القانونيين، هناك أحكام في هذا القانون يمكن استخدامها لملء بعض الفراغ القانوني الناجم عن استثناء عاملات المنازل من قانون العمل؛ لا سيما التزام رب العمل بدفع تكاليف الرعاية الطبية للعاملة التي تعيش في منزله (المادة 645 من قانون الموجبات والعقود)، والتزام رب العمل بتوفير بيئة عمل صحية (المادة 647 من قانون الموجبات والعقود).

في كتابه الذي يركز على الوضع القانوني للعمال الأجانب في لبنان، يستشهد أديب زخور بعدد من السوابق القضائية من الستينيات، حيث جرّمت المحاكم المدنية اللبنانية رب العمل لعدم توفير الرعاية الطبية الكافية للعاملة وأمرته بدفع تعويض.³⁴ ومع ذلك، وفقاً لأبحاث هيومن رايتس ووتش، فلم تطبق هذه السوابق على عاملات المنازل الأفريقيات والآسيويات في لبنان.

عاملات المنازل المهاجرات في خطر ليس فقط لأنهن مستثنيات من قوانين العمل، لكن بسبب سياسات الهجرة التقييدية للغاية التي تعتمد على تأشيرات قائمة على نظام الكفيل. كما هو موضح في الفصل الأول (أ)، فإن تأشيرات العاملات المهاجرات ترتبط بأرباب العمل، أو "بالكفلاء". لا تستطيع العاملة تغيير رب عملها ما لم يوافق على توقيع تنازل أمام كاتب العدل، وتعتزف السلطات اللبنانية بمفعول التنازل.³⁵ يستطيع أرباب العمل إساءة استعمال هذا الشرط بسهولة وإكراه العاملات على قبول ظروف عمل سيئة أو دفع الرواتب متأخرة عبر رفض تقديم موافقتهم لتغيير العاملات لأرباب عملهن.

³⁴ انظر أديب زخور، الوضع القانوني للعمال الأجانب في لبنان، الصفحات 180-181، يورد على سبيل المثال القرار رقم 428، محكمة استئناف بيروت- الغرفة المدنية، 18 أبريل/نيسان 1962 (حيث وجدت المحكمة أنه على رب العمل أن يدفع تعويضاً لعاملة منزل مرضت في منزل رب عملها، ولم يقم رب العمل بالتدابير الطبية الوقائية اللازمة، ولا قدم لها الرعاية المناسبة، ولا دفع لها ما يكفي من المال لتتلقى العلاج).

³⁵ للاطلاع على الشروط التي تحكم التنازل، انظر موقع الأمن العام على الإنترنت، <http://www.general-security.gov.lb/Arabic/News/Pages/tanzol.aspx>، (تمت الزيارة في 20 مايو/أيار، 2010).

II. انتهاكات بحق عاملات المنازل

أصبحت أخبار الاعتداء على عاملات المنازل المهاجرات في لبنان شائعة في الصحف وتقارير حقوق الإنسان. قابلت هيومن رايتس ووتش العديد من العاملات اللاتي اشتكين من إساءة معاملتهن من قبل أرباب عملهن، ولجان إلى سفاراتهن، أو إلى أصدقاء لهن في لبنان. الشكاوى الأكثر شيوعاً تتعلق بعدم دفع الأجور، وعدد ساعات العمل المفرط، وتحديد الإقامة قسراً في مكان العمل، وعدم وجود فترة راحة، والظروف المعيشية غير الملائمة، ومصادرة وثائق الهوية، والاستغلال من قبل وكالات التوظيف، والاعتداءات اللفظية والجسدية والجنسية.

يدرس هذا التقرير كيف يتعامل النظام القانوني والتنظيمي اللبناني مع ادعاءات سوء المعاملة من العاملات في الخدمة المنزلية، وخيارات المعالجة المتاحة التي يقدمها. لا تزعم هيومن رايتس ووتش على أساس هذه المقابلات معرفة حجم انتشار مثل هذه الاعتداءات في أوساط عاملات المنازل في لبنان، وهي مهمة صعبة نظراً للافتقار لآليات الإبلاغ عنها، والطبيعة الخاصة للعمل، والقيود المفروضة على حرية العاملات في التنقل والاتصالات. وعلى الرغم من هذه التحديات، ظهرت للعيان بعض الخطوط العريضة.

عدم دفع الأجور أو عدم دفعها كاملة

يعد عدم دفع الأجور أو التأخر في دفعها أحد أكثر المشاكل التي تواجه العاملات شيوعاً.

أخبرت عاملة من مدغشقر، تلعب دوراً قيادياً غير رسمي في أوساط العاملات، هيومن رايتس ووتش: "غالباً ما تبدأ المشاكل عندما يطالبين [العاملات] برواتبهن. يقول رب العمل: "لماذا تريدين راتبك؟ سأدخركه لك وأعطيك إياه لاحقاً". عندها تبدأ التوترات. 80% من المشاكل تتعلق بالراتب".³⁶ ويوافق مسؤولون في القنصلية الأثيوبية والسفارة الفلسطينية على أن عدم دفع الرواتب أمر شائع جداً.³⁷ وأخبر الملحق العمالي السابق في سفارة الفلبين هيومن رايتس ووتش أن 75% من الحالات التي تلقوها "غالباً ما تتضمن شكوى حول عدم دفع الأجور".³⁸ وجدت نائلة مكربل في دراستها عن عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، والتي تعتمد على مقابلات مع 90 عاملة سريلانكية في لبنان، أن 60% من المستطلعات شكين عدم تلقي أجورهن.³⁹

عدم دفع الأجور هو السبب الرئيسي للعاملات لترك رب عملهن: في عينة مكربل، قالت 73% من العاملات السريلانكيات التي جرت مقابلتهن أن عدم دفع الأجور كان السبب الذي دفعهن لترك رب عملهن.⁴⁰

³⁶ مقابلة لـ هيومن رايتس ووتش مع ناشطة من مدغشقر، بيروت، 9 فبراير/شباط 2010.

³⁷ مقابلة لـ هيومن رايتس ووتش مع الملحق العمالي السابق في سفارة الفلبين، بيروت، 31 يوليو/تموز 2010؛ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مسؤول في القنصلية الأثيوبية، بيروت، 19 ديسمبر/كانون الأول 2007، طلب كلاهما عدم الكشف عن اسميهما.

³⁸ المصدر السابق.

³⁹ مكربل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 183.

⁴⁰ مكربل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 183.

أخبر مسؤولون في سفارات العملات هيومن رايتس ووتش أنه عندما يواجهون أرباب العمل حول عدم دفع أجور العاملين اللاتي لجأن إلى سفارات بلادهم، فإن الكثيرين منهم يبررون تصرفهم بالقول أن العاملة سوف تتركهم وستبحث عن فرص عمل أخرى إذا دفعوا لها رواتبها في الوقت المحدد.⁴¹ كما هو مفصل لاحقاً في هذا التقرير، فإن العراقيل والشغرات في تسوية قضايا العمل تجعل من الصعب على العاملين الادعاء بعدم تحصيل الأجور، وتظهر المقابلات التي أجريت في سريلانكا مع عاملات عملن في لبنان في الماضي أن العديد من اللاتي اشتكين من عدم تحصيل رواتبهن لم يتلقين المبالغ المستحقة كاملة، أو في كثير من الحالات، لم يتلقين أي مبلغ على الإطلاق.⁴²

حجز جوازات السفر وتحديد الإقامة قسراً وتقييد الاتصالات

التكتيكات الأخرى الشائعة المستخدمة من قبل العديد من أرباب العمل لـ "التحكم" بالعاملات، تشمل احتجاز جوازات سفرهن، وحبسهن في المنزل. في دراسة استندت إلى مقابلات مع أكثر من 600 عاملة في لبنان، وجد د. جريديني أن 85% من العاملات المقيمات في المنازل ذكرن أنهن لم يكن يحزن جوازات سفرهن.⁴³ وكانت هذه النسبة مساوية في الارتفاع للعاملات اللاتي يعملن لحسابهن الخاص (لديهن كفيل صوري، لكن في الممارسة العملية يعشن بصورة مستقلة، ويعملن لعدة أرباب عمل). في عينة مكربل، 29% فقط من العاملات السريلانكيات التي جرت مقابلاتهن قلن أنهن حزن على جوازات سفرهن. وبالمثل، فإنه نادراً ما قابل باحثو هيومن رايتس ووتش عاملات كان جواز سفرهن أو أوراقهن الأخرى بحوزتهن.⁴⁴ في معظم الحالات، فإن جوازات السفر كانت إما مع الكفيل الأول، أو مع مكتب الاستقدام، وهو شخص لبناني كان قد وعد بترتيب أوراقهن، أو أنها قد ضاعت بشكل ما خلال هذه العملية.

بعض أرباب العمل يذهبون أبعد من ذلك في محاولاتهم السيطرة على حركة العاملات، بحبسهن في المنزل الذي يعملن فيه. وقالت عاملة فلسطينية، ويعكس كلامها ما قلته كثيرات أخريات، "عندما تغادر "المدام" (سيدة المنزل)، فإنها تقفل علي داخل المنزل".⁴⁵ وبالنسبة للعديد من العاملات، فإن أرباب العمل لا يسمحون لهن بالخروج إلا للتسوق من محلات البقالة، أو إن كن بصحبتهن. في بعض الحالات، يحبس أرباب العمل العاملة في غرفة كشكل من أشكال العقاب. وتروي عاملة نيبالية كيف فرت في نهاية المطاف عبر التسلق نزولاً من شرفة الغرفة التي كانت محبوسة فيها: "بعد أن أصريت على تلقي راتبي، صرخت "المدام" في وجهي وحبستني في غرفتي".⁴⁶ وجدت مكربل في دراستها أن 60% من العاملات السريلانكيات الـ 90 تعرضن للحبس (بمعنى أن أرباب العمل كانوا يقفلون باب المنزل عند مغادرتهم).⁴⁷

⁴¹ مقابلة لـ هيومن رايتس ووتش مع الملحق العمالي السابق في سفارة الفلبين، بيروت، 31 يوليو/تموز 2010؛ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع مسؤول في القنصلية الأثيوبية، بيروت، 19 ديسمبر/كانون الأول 2007، طلب كلاهما عدم الكشف عن اسميهما.

⁴² هيومن رايتس ووتش، التصدير ثم الإساءة، الفصل الرابع.

⁴³ انظر راي جريديني، لمحة عن عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، مختارات من نتائج بحث، يونيو/حزيران 2006.

⁴⁴ حجز جوازات السفر من قبل أرباب العمل هي ظاهرة عالمية وموجودة في العديد من القطاعات، مثل العمل المنزلي، العمل في مجال الخدمات الجنسية، والزراعة. ذكرت منظمة "كالايان"، وهي منظمة غير حكومية عاملة في مجال حقوق عاملات المنازل في المملكة المتحدة، في تقريرها عام 2003 أن "ما نسبته 49% من عاملات المنازل المهاجرات اللاتي يدخلن المملكة المتحدة بصورة قانونية، يتم حجز جوازات سفرهن من قبل أرباب عملهن". انظر كالايان، حقوق العاملات المهاجرات: مسألة جواز السفر، يوليو/تموز 2003، <http://www.kalayaan.org.uk/documents/kalayaan%20passport%20report.pdf>.

⁴⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلبينية ب.ب، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁴⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة النيبالية ن.ن، بيروت، 4 مارس/آذار 2008.

⁴⁷ مكربل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 195.

يحاول بعض أرباب العمل التحكم بمن يمكن أن يتكلم إلى العاملات، بهدف منع "عاملات أخريات من إفسادهن". أخبرت عاملة أثيوبية هيومن رايتس ووتش أن رب عملها لكمها بعد أن اكتشف أنها تملك هاتفاً محمولاً.⁴⁸ وقالت العديد من العاملات السريلا نكيات أيضاً أن أرباب العمل قصوا شعورهن رغماً عنهن، وهي ممارسة يمكن أن تنطوي على مهانة بشكل خاص نظراً للمعايير الثقافية في العديد من المجتمعات المحلية في سريلانكا. عندما استدعت سفارة سريلانكا رب عمل لتستوضح حول هذا السلوك، أجاب رب العمل ببساطة: "نعم، أنا من قص شعرها، هذه هي الموضة في لبنان".⁴⁹ وذكرت عاملة أخرى أنها ما إن وصلت إلى منزل رب عملها الجديد، قصت "المدام" شعرها ووضعت دواءً لقتل القمل في فروة رأسها، موضحة: "شعرك قدر، وأنا لا أريدك أن تنقلي القذارة للأطفال".⁵⁰

يدافع أرباب العمل عن تصرفات التحكم كحجز جواز السفر، وعدم دفع الأجور، وحبس العاملة في مكان عملها، بحجة أنهم يريدون حماية أسرهم و"الاستثمار المالي" الذي أقدموا عليه عندما دفعوا الرسوم الأولية لاستقدام العاملة. وقال رب عمل في مكالمة هاتفية مع هيومن رايتس ووتش: "كيف أضمن أنها لن تفتح الباب للغرباء؟".

عبء العمل الثقيل والحرمان من الطعام وظروف المعيشة غير الملائمة

تركز الشكاوى الأخرى للعاملات على ظروف العمل مثل ساعات العمل، وأماكن المعيشة، والحرمان من الطعام. من أصل 154 عاملة فلسطينية متواجدة في ملجأ السفارة الفلسطينية في 1 ديسمبر/كانون الأول 2009، ذكرت 24 عاملة أنهن "هربن" لأنهن كن يعملن أكثر من طاقتهن، وثمانية بسبب الظروف السيئة، مثل عدم كفاية الطعام أو رداءة المكان المخصص لهن. وقالت عاملة لـ هيومن رايتس ووتش: "لم أكن أتناول سوى وجبة واحدة في اليوم. وإن أكلت من التلابة دون إذن، تصرخ عليّ المدام".⁵¹ وتروي عاملة أثيوبية أخرى كيف أن سيدتها كانت تقول لها: "هذا الطعام لسيدك. أنت تأكلين الأرز".⁵² 73% من العاملات التي جرت مقابلاتهن في عينة مكربل قلن أنهن حصلن على ما يكفي من الغذاء، لكن أكثر من 66% اشكن من أنهن كن يُطعمن معظم الأوقات بقايا الطعام، ولم يملكن حرية تناول الطعام عندما كن جائعات.⁵³

الاعتداءات النفسية والجسدية والجنسية

عادة ما يصرخ أرباب العمل على العاملات، كما أن الاعتداء النفسي والتهديدات أمر مألوف. أخبرت عاملة فلسطينية هيومن رايتس ووتش: "وصفتني المدام بـ 'شرموطة'، لأنني لم أنظف الخزانة بشكل مناسب". تركت العاملة رب عملها في اليوم التالي ولجأت إلى سفارتها.⁵⁴ لم تكن وحيدة. من أصل 159 عاملة فلسطينية لاجئات في سفارتهم في ديسمبر/كانون الأول 2009، فإن 13 عاملة قد هربن بسبب الاعتداء اللفظي من قبل أرباب العمل.

⁴⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة أثيوبية م.ن، صاحبة بيروت، 23 مايو/أيار 2008.

⁴⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة السريلا نكية ك.ك، بعيداً، 18 ديسمبر/كانون الأول، 2007.

⁵⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة السريلا نكية ك.ك، بعيداً، 18 ديسمبر/كانون الأول، 2007.

⁵¹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلسطينية م.م، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁵² مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الأثيوبية م.ن، بيروت، 23 مايو/أيار 2008.

⁵³ مكربل، عاملات المنازل السريلا نكيات في لبنان، ص 188.

⁵⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلسطينية س.س، بيروت، 11 فبراير/شباط، 2010.

أبلغت العديد من العاملات أيضاً أن أرباب العمل ضربنهن، وصفعنهن ودفعنهن، عادة بعد أن وجه لهن أرباب العمل لوماً بسبب خطأ في العمل. أخبرت عاملة فلسطينية (24 عاماً) هيومن رايتس ووتش: "شدتني المدام من شعري أول مرة لأنني أخرجت القمامة وعلقت خارج المنزل بعد أن أغلقت الباب ورائي". أخبرتنا ذات العاملة أنه بعد بضعة أشهر "صفعني سيدي ثلاث مرات على وجهي لأنني لم أغير حفاضات الطفل بشكل صحيح".⁵⁵ وذكرت عاملة من مدغشقر أن رب عملها صفعها لأنها نسيت أن ترتدي قفازات حين صنعت التبولة (سلطة لبنانية تقليدية). وقالت أن رب عملها صرخ في وجهها وقال "توقفي! أنت قذرة"، وصفعها.⁵⁶ وأخبرت عاملة نيبالية هيومن رايتس ووتش أن رب عملها غطس رأسها في المراض لأنه وجد أنها لم تكن تنظفه جيداً.⁵⁷ وتروي عاملة من مدغشقر (50 عاماً) المرة الأولى التي ضربها فيها رب عملها:

كنت متعبة جداً ومريضة، وغير قادرة على رعاية الطفل. طلبتُ إلى عاملة أخرى في المنزل الاعتناء به في تلك الليلة لكن السيدة لم تكن سعيدة. في الساعة السابعة صباحاً أمسكت صحناً وضربتني به. ثم شدتني من شعري وغادرت. وبعدها بدقيقة وصل زوجها وركلني على رقبتي. بدأت بالبكاء. بعد بضعة دقائق، أتى وقال لي: "إن استمررت في البكاء، فسوف أقتلك". حبسوني في غرفتي. وبعد ثلاث ساعات، أخذوني معهم لزيارة أهلهم".⁵⁸

وجدت نايلا مكربل أن أكثر من ثلث عينتها المكونة من 90 عاملة سريلانكية ذكرت التعرض للاعتداء الجسدي، عادة من قبل "سيدة" المنزل (مدام).⁵⁹

قابلت هيومن رايتس ووتش عدداً من العاملات اللاتي اشتكين من عنف جسدي شديد، رغم أن هذه الحوادث نادرة. قالت عاملة فلسطينية (27 عاماً) أن ربة عملها بدأت بضربها بعد ستة أشهر من بداية العمل عام 2004. "صفعتني المدام على وجهي، وسحبتي من رأسي وضربتني بالجدار". ساءت الاعتداءات مع مرور الوقت: ضربتها ربة عملها بمضرب ببسبول وحبستها في غرفة. هربت عبر التسلق نزولاً من شقة في الطابق الثالث، لكن عندما ذهبت إلى الشرطة، أعادوها إلى ربة عملها. وقالت الخادمة، في 15 نوفمبر/تشرين الثاني 2009، ضربتها سيدتها بمضرب ببسبول على فخذيها ويديها وساقها. نجحت في النهاية في الفرار إلى سفارة بلدها، التي عينت لها محام. عاينت هيومن رايتس ووتش صوراً للرضوض (تؤيد المزاعم التي أدلت بها العاملة).

تشكو العاملات أيضاً من التحرش الجنسي. ذكرت سبع عاملات من الـ 159 عاملة فلسطينية في ملجأ سفارتهن في ديسمبر/كانون الأول أنهن تعرضن للتحرش الجنسي، في حين أن 11% من عينة مكربل شكت من التحرش الجنسي.⁶⁰ أخبرت عاملة فلسطينية (24 عاماً) هيومن رايتس ووتش أن "بابا [رب عملها] كان يلمس مؤخرتي. كان

⁵⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلسطينية س.س، بيروت، 11 فبراير/شباط، 2010.

⁵⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر م.م، بيروت، 11 مارس/آذار، 2010.

⁵⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة النيبالية ن.ن، 21 نوفمبر/تشرين الثاني، 2008.

⁵⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر، ب.ب، بيروت، 16 فبراير/شباط، 2010.

⁵⁹ مكربل، عاملات المنازل السريلائيكيات في لبنان، ص 174.

⁶⁰ مكربل، عاملات المنازل السريلائيكيات في لبنان، ص 180.

أيضاً يناديني في بعض الأحيان إلى الحمام لأحضر له أغراضه حيث يكون هناك عارياً، أو في حوض الاستحمام".⁶¹ كانت عاملة فلسطينية (32 عاماً) قد بدأت العمل منذ سنة وأحد عشر شهراً عندما بدأ رب عملها (47 عاماً) يخبرها أنه يحبها. في أحد الأيام أراها صوراً إباحية. "كلما كانت المدام خارج المنزل، كان يحاول التحرش بي". في ديسمبر/كانون الأول [2009]، وبينما كنت أستحم، طلب إلي أن أفتح الباب. رفضت وتركني وشأني في نهاية الأمر لكنه قال لي "في المرة القادمة، أريد أن أفعلها معك".⁶² هربت العاملة إلى السفارة في اليوم التالي.

قابلت هيومن رايتس ووتش ثلاث عاملات زعمن أنهن تعرضن للاغتصاب من قبل أرباب عملهن. جميع الحالات الثلاث تظهر السيطرة النفسية التي يمارسها أرباب العمل على العاملات. أخبرت عاملة (32 عاماً) هيومن رايتس ووتش كيف أنه في 5 ديسمبر/كانون الأول 2009:

أتى الـ "مستر" [رب العمل] إلى غرفتي وعانقني. قال لي: "أريدك". قلت: "لا يا سيدي، هذا أمر ليس جيد. لماذا تريدني؟" أردت الصراخ لكنه وضع يده على فمي. حاولت دفعه. لكنني لم أستطع واغتصبنني. بعد عشرة أيام، غادرت المدام المنزل للذهاب إلى حفلة. ذهبت إلى شرفة المطبخ، وأتى إلى الشرفة واغتصبنني هناك. لم أكن قادرة على الصراخ. كنت خائفة جداً.⁶³

بعد هذه الحادثة، هربت إلى السفارة في 25 ديسمبر/كانون الأول 2009.

لدى عاملة من مدغشقر (35 عاماً) قصة مماثلة لترويها. أتت إلى لبنان في يونيو/حزيران 2009. في بعض الأمسيات المحددة، تذهب عائلة رب عملها لزيارة أقاربهم، وتبقى في المنزل مع رب عملها البالغ من العمر 60 عاماً. "وضع 'مستر' فيلماً إباحياً على التلفزيون ونادى علي وأجبرني على مشاهدة الفيلم. في البداية، كان يجبرني على المشاهدة، لكن لاحقاً قال لي 'عليك أن تفعلي الشيء نفسه'، فعل ذلك خمس أو ست مرات". عندما سألت هيومن رايتس ووتش العاملة لماذا لم تهرب، قالت: "كنت خائفة". هربت في نهاية الأمر إلى مكتب الاستقدام وروت قصتها لصاحب المكتب وللموظفة هناك، اللذان نفيا أن يكون ذلك ممكناً. أخبرها المكتب: "إن كنت تكذبن، فستدخلين السجن عشرة أعوام". ومن خوفها، لم توجه العاملة أي اتهامات، كذلك لم يحاول المكتب المتابعة أو التحقيق، بل اكتفى بكل بساطة بمحاولة إيجاد رب عمل جديد لها، كذلك فعلت قنصلية مدغشقر.⁶⁴ في مثل هذه الحالات، فلأرباب العمل المعتدين مطلق الحرية في توظيف عاملات جديدات يصبحن بعد ذلك عرضة لانتهاكات مماثلة.

روت العاملة الثالثة أيضاً قصة اغتصابها. وفقاً لها، عرض عليها زوج ابنة رب عملها اصطحابها إلى الكنيسة، ولكنه قال لها أنه عليه الذهاب أولاً إلى محطة المحروقات التي يعمل بها لأخذ سيارة رب عمله. وفور وصولهما، أخذها إلى غرفة في الطابق الأول حيث دفعها ونزع سروالها. استمرت بالصراخ: "لا يا سيدي، لا يا سيدي". بدأ بلمسها قائلاً أنها المرة الأولى التي يكون فيها مع امرأة من مدغشقر، واغتصبها. أوصلها لاحقاً إلى الكنيسة. أبلغت شقيقتها اللتان

⁶¹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة السريلانكية س.س، 11 فبراير/شباط 2010.

⁶² مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلسطينية س.س، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁶³ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة فلسطينية م.م، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁶⁴ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر أ.أ، بيروت، 10 مارس/آذار 2010.

تعيشان في لبنان. عندما أبلغت الشرطة عن الاغتصاب سألتها الشرطة: "ماذا قررت. هل تريدان الذهاب إلى مدغشقر أو البقاء في بيروت؟" قالت إنها تفضل الذهاب إلى مدغشقر. وتم ترحيلها أخيراً بعد عدة أسابيع بعد أن قضت أسبوعين في السجن لأنها فقدت وضعها القانوني في لبنان عندما تركت رب عملها.⁶⁵ معتصبها المزعوم لم يعتقل على الإطلاق ولم تُوجه إليه أية اتهامات.

إساءة المعاملة من قبل مكاتب الاستقدام

جمعت هيومن رايتس ووتش عدداً من الإفادات من عاملات زعن تعرضن لإساءة المعاملة من قبل مكاتب الاستقدام. وصلت عاملة فلسطينية (23 عاماً) لبنان في 1 أبريل/نيسان 2009. بعد شهرين، أعادها رب عملها الأول للوكالة لأنها قالت أنها لم تعد ترغب بالعمل. وقالت العاملة: "كان العمل شاقاً للغاية. المنزل كبير جداً".⁶⁶ ووفقاً لها، "صفعتني [صاحب المكتب] وشدني من شعري إلى الحائط".⁶⁷ ثم احتفظ بها حسب زعمها في منزله لمدة ثلاثة أسابيع. وأضافت: "أعطوني خبزاً فقط على سبيل الطعام". وقالت أنه بعدما تعثرت الأمور مع رب عمل آخر، أخذها صاحب المكتب مرة أخرى إلى المكتب وضربها.

وروت عاملة نيبالية المرة الثانية التي اقتادها فيها رب عملها إلى مكتب الاستقدام، حيث ضربها صاحب المكتب. وقد اشتكى أرباب العمل أن لديهم مشاكل في التواصل معها لأنها لا تتحدث الإنجليزية، ولا خبرة لديها في تشغيل الأجهزة.⁶⁸ موظفو المكاتب قد يعاقبون أو يهددون العاملات اللاتي يعدن إلى المكتب لأنهم ملزمون بتحمل تكاليف إبدال العاملة "مجاناً" لرب العمل، إذا تمت إعادتها خلال الأشهر الثلاثة الأولى من العقد.

وقد حذا تواتر إساءة المعاملة من قبل أرباب العمل ومكاتب الاستقدام بكل من إثيوبيا، ونيبال، والفلبين بمنع رعاياها من القدوم للعمل كعاملات منازل في لبنان. غير أن هذا الحظر لم يمنع العاملات من الاستمرار في القدوم: قابلت هيومن رايتس ووتش عدداً من العاملات الفلبينيات والإثيوبيات اللاتي وصلن في أثناء فرض الحظر، بمن فيهن عاملة فلسطينية قالت إنها تحالفت على القيود عبر السفر من مانيلا إلى بانكوك، ثم إلى البحرين، وأخيراً إلى بيروت.⁶⁹

⁶⁵ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر م.ب، 16 مارس/آذار 2010.

⁶⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلبينية ه.أ، 11 فبراير/شباط 2010.

⁶⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلبينية ه.أ، 11 فبراير/شباط 2010.

⁶⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة النيبالية ن.م، بيروت، 21 نوفمبر/تشرين الثاني، 2010.

⁶⁹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلبينية ه.أ، 11 فبراير/شباط 2010.

الجدول رقم 6. نتائج دراسات أخرى عن الإساءة لعمالات المنازل المهاجرات في لبنان

عاملات المنازل السريلائيكيات في لبنان، نايلة مكربل	لمحة عن عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، د.راي جريديني	
90 عاملة	610 عاملات	حجم العينة
مقيمت، يعملهن لحسابهن الخاص، "هاربات"	مقيمت، يعملهن لحسابهن الخاص، "هاربات"	وصف العينة
- سريلائيكية	سريلائيكية، فلبينية، أثيوبية	جنسية العاملة
حوالي 60% (شكين من عدم دفع الأجور)	غير متوفر	عدم دفع الأجور أو التأخر في دفعها
زعت حوالي 50% بأنه "لم يتم التعامل معهن بشكل جيد" (باستثناء الاعتداء الجسدي).	ذكرت 52% منهن أن أرباب العمل يصرخن عليهن	الإيذاء النفسي (الصراخ، الانتقاد المستمر)
أكثر من ثلث	14%	الاعتداء الجسدي من قبل أرباب العمل
15%	غير متوفر	الاعتداء الجسدي من قبل مكاتب الاستقدام
11%	7%	التحرش الجنسي
العاملات التي شملتهن العينة عملن ما معدله 15 ساعة يومياً	56%	أعباء العمل الثقيلة وطول ساعات العمل (أكثر من 12 ساعة في اليوم)
73% قلن أنه لم يتم حرمانهن من الطعام. لكن ثلثي العينة زعت أنهن في الغالب كن يعطين بقايا الطعام، ولا حرية لهن في تناول الطعام كلما أردن.	غير متوفر	الحرمان من الطعام
غير متوفر	40%	الافتقار لمساحة خاصة (غرفة خاصة)
90% قلن أنه لم يكن لديهن يوم عطلة أسبوعي	34%	عدم وجود فترات راحة منتظمة
- 52% تم حجز جوازات سفرهن من قبل أرباب العمل. - 10% تم حجز جوازات سفرهن من قبل مكتب الاستقدام. - 10% تشمل جوازات تالفة، ضائعة، أو غير معروف. - 29% يحزن على جوازات سفرهن.	يعشن في المنزل: - 85% تم حجز الجوازات من قبل أرباب العمل. - 14% من قبل آخرين. - 1% لم يتم حجز جوازات سفرهن. يعملهن لحسابهن الخاص: - 37% من قبل أرباب العمل. - 59% من قبل آخرين. - 4% لم يتم حجز جوازات سفرهن.	حجز جواز السفر
حوالي 90% قلن أنه لم يكن لديهن يوم عطلة أسبوعي	غير متوفر	يوم عطلة
- 80% لسن حُرّات في مغادرة المنزل من تلقاء أنفسهن، ولا يغادرن المنزل إلا برفقة أحد أفراد الأسرة، أو لشراء الحاجيات من دكان الحي.	لم يسمح لـ 31% بالخروج من المنزل.	الإقامة القسرية

III. عقبات أمام الوصول للعدالة

على الرغم من تكرار الاعتداءات الواردة في الفصل الثاني، فإن قليلاً من العاملات يقدمن شكاوى بحق أرباب العمل: العاملات كن مدعيات في 21 قضية فقط من القضايا الـ 114 التي راجعت فيها هيومن رايتس ووتش ملفات القضاء.

زعمت عاملة فلسطينية لاجئة في السفارة الفلسطينية أن ربة عملها مدينة لها بـ 3800 دولار أميركي، وأنها كانت تقوم بضربها بشكل متكرر. وقالت أنها أرادت الحصول على راتبها والعودة إلى الفلبين لكن "لا أريد الذهاب إلى المحكمة".⁷⁰ تكرر هذا الشعور في العديد من المقابلات التي أجرتها هيومن رايتس ووتش مع العاملات اللاتي لجأن إلى سفارات بلادهن. كما قالت إحداهن: "لبنان كان تجربة سيئة. أريد فقط العودة إلى سريلانكا".⁷¹

العقبات الكثيرة التي تواجه العاملات اللاتي تطلبن العدالة تثني معظمهن عن تقديم مطالبهن لتتظرن أمام السلطات، أو تؤدي بهن إلى إسقاط مطالبهن مقابل الحصول على تذكرة العودة إلى ديارهن، ودفعة مالية، في أحسن الأحوال، هي جزء من الأجور المستحقة.

إحدى العقبات التي تواجه العديد من العاملات هي الافتقار للمعلومات عن حقوقهن. لا يوجد حالياً أي كتيب معلومات رسمي يحدد حقوق والتزامات العاملات، على الرغم من أن وزير العمل أعلن يوم 1 يونيو/حزيران 2010، أن كتيب معلومات للعاملات أصبح أخيراً جاهزاً للنشر.⁷² الأمر الذي لم يحدث حتى 20 يوليو/تموز 2010. نتيجة لذلك، على سبيل المثال، فإن الكثير من العاملات لا تدركن حقوقهن المنصوص عنها في العقد الموحد، الذي اعتمد في يناير/كانون الثاني 2009، والذي يضمن لهن يوم إجازة أسبوعية. الكثير من العاملات قلن أن أرباب العمل أخبروهن ببساطة أن لا حق لهن في يوم كهذا.⁷³

العقبة الثانية هي أن القيود المفروضة على التنقل والاتصال والتي يفرضها العديد من أرباب العمل على العاملات تجعل من الصعب عليهن الاتصال بالسلطات أو تقديم معلومات حول أوضاعهن. في دراسة مكربل عن العاملات السريلانكيات (انظر أعلاه، الفصل الثاني)، 80% من العاملات التي جرت مقابلاتهن أخبرنها أنه لم يكن مسموحاً لهن بالخروج من تلقاء أنفسهن. إضافة إلى ذلك، فإن وزارة العمل لم تعلن بعد عن الخط الساخن لشكاوى العاملات في أوساط العاملات. مكاتب الاستقدام- الجهات التي على الأرجح أن يكون لديها اتصال مع العاملات وأرباب العمل- يمكن أن تلعب دوراً فعالاً في نقل الشكاوى التي تقدمها العاملات، ولكن العديد منهم لا يريد استعلاء أرباب العمل اللبنانيين الذين يعتبرون زبائن لهم. نتيجة لذلك، فإن العديد تخاذلوا عن التبليغ عن حالات سوء المعاملة التي علموا بها.

⁷⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع ج.م، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁷¹ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة السريلانكية د.أ، بعبداء، 18 ديسمبر/كانون الأول، 2007.

⁷² "مكتب شكاوى ودليل للعمال الأجانب"، صحيفة الأخبار، 2 يونيو/حزيران 2010، <http://al-akhbar.com/ar/node/192002>، (تمت الزيارة في 10 يونيو/حزيران 2010).

⁷³ على سبيل المثال، مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملات الفلبينيات م.أ، ي.ف، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

العزلة المفروضة على العاملات تعني أن إحدى الطرق القليلة التي تستطيع العاملة الضحية التواصل بها مع العالم الخارجي هي مع جيران أرباب عملها، عبر الشرفات، أو من خلال النوافذ، أو من وراء الأبواب المغلقة. ويمكن لهذا أن يضع هؤلاء الجيران في موقف صعب خاص بعلاقات حسن الجوار إذا قرروا مساعدة العاملة. في ظاهرة مشجعة، تلقت هيومن رايتس ووتش عدداً متزايداً من المكالمات من لبنانيين يريدون الإبلاغ أن أحد الجيران يسيء معاملة عاملة. وقد لاحظت منظمة كاريتاس المهاجرين، التي تدير ملجأ، وهي أكبر برنامج للمساعدة القانونية للعاملات في لبنان، أيضاً توجهاً مماثلاً.⁷⁴ ومع ذلك، عندما يبلغ الجيران عن سوء المعاملة، غالباً ما يكون من الصعب حمل الشرطة على التحرك، لأنهم لا يرغبون بدخول مسكن خاص دون دليل أقوى من تعليقات أو ملاحظات أحد الجيران.

موقف قوى الأمن في كثير من الأحيان يشكل في حد ذاته عقبة أمام العاملات اللاتي يلتمسن الإنصاف. كثير من اللاتي يذهبن إلى الشرطة لتقديم شكوى من سوء المعاملة ينتهين قيد الاعتقال لعدم حيازة أوراق إقامة قانونية، أو لأن رب العمل قد قدم تهماً مضادة بالسرقة. قالت عاملة من مدغشقر "اعتقدت أن الشرطة هنا مثل مدغشقر. تذهب إليهم عندما يكون لديك مشكلة. لكن هنا، هم جزء من المشكلة".⁷⁵

أخبر عددٌ من العاملات اللاتي طلبن مساعدة الشرطة هيومن رايتس ووتش أن الشرطة "أعادتهم" إلى رب عملهم. فرت عاملة فلبينية (27 عاماً) من أرباب العمل بعد أن ضربوها بشدة. تسلمت نزولاً من الطابق الثالث، وأقلها أحد المارة إلى مركز الشرطة، حيث أخبرتهم أن رب عملها كان يضربها. بعد جعلها تنتظر لمدة ساعتين، اتصلت الشرطة برب عملها الذي أتى وأستردها بعد أن وعد بترتيب إجراءات سفرها إلى الفلبين.⁷⁶ غير أنه لم يتم الوفاء بهذا الوعد، وفي أواخر 2009 هربت العاملة إلى سفارتها بعد أن ضربها رب عملها مرة أخرى.

تتفاقم المشكلة عندما يهدد أرباب العمل بمعاقبة العاملات إذا ما اتصلن بالشرطة. حاولت عاملة نيبالية، قالت أن مكتب الاستقدام واثنين من أرباب العمل منفصلين اعتدوا عليها، حاولت الانتحار. وعندما سألتها هيومن رايتس ووتش هل فكرت في الذهاب إلى الشرطة، أجابت أنها كانت مقتنعة أنه "إذا هربت وعثروا علي، فسوف يقتلونني".⁷⁷ وعندما سُئلت عن إعطاها هذه الفكرة قالت: "المدام أخبرتني بذلك".

العقبة الرابعة هي أن العاملات لا تملكن إقامة قانونية أو الحق في العمل أثناء النظر في شكاواهن. وفقاً لنظام الكفيل التقييدي في لبنان، تفقد العاملات المهاجرات وضعهن القانوني إذا أنهى كفلائهن عقودهن أو إذا تركن أرباب عملهن، حتى في الحالات التي تتوفر فيها أسباب مشروعة للترك، مثل عدم دفع الأجور أو سوء المعاملة. وفقاً لذلك، فإنهن يواجهن خطر الاعتقال، ولا يتمكن قانوناً من البحث عن عمل آخر. كما هو مفصل في الفصل الرابع، خلصت مراجعة هيومن رايتس ووتش لـ 13 قضية جزائية رفعتها عاملات ضد أرباب العمل أن الأمر يستغرق في المتوسط

⁷⁴ "ملجأ كاريتاس يقاتل من أجل حقوق العاملات المهاجرات"، دايلى ستار، 26 أبريل/نيسان 2010،

http://dailystar.com.lb/article.asp?edition_id=1&categ_id=1&article_id=114201#axzzomAx9NLvO، (تمت الزيارة في 26

أبريل/نيسان 2010) (تنقل عن ممثل منظمة كاريتاس قوله: "الأهم هو أننا نلاحظ تغييراً في العقلية والموقف اللبناني من العاملات المهاجرات. معظم المتصلين بنا في الآونة الأخيرة هم من اللبنانيين الذين يشعرون بالقلق إزاء مصير عاملات مهاجرات يعرفوهن من الأحياء أو من أماكن العمل...).

⁷⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع عاملة من مدغشقر، أ.أ، بيروت، 9 فبراير/شباط 2010.

⁷⁶ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة ج.م، بيروت، 11 فبراير/شباط 2010.

⁷⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة النيبالية ن.ي، بيروت، 21 نوفمبر/تشرين الثاني 2008.

24 شهراً من تاريخ إقامة الدعوى لحين حلها. استمرت الشكاوى أمام المحاكم المدنية لفترات أطول. ووصف ملحق العمل في السفارة الفلسطينية الإحباط من اللجوء إلى المحاكم: "سيستغرق الأمر سنوات وستضطر للبقاء هنا. لكن لا أحد يرغب في البقاء هنا طوال الوقت. عندما نشرح العملية للعامة فإنها تتراجع على الفور".⁷⁸ العاملات المهاجرات حساسات بشكل خاص لطول الفترة الزمنية التي تستغرقها هذه الدعاوى، لأن لديهن عائلات في أوطانهم تعتمد على تحويلاتهن المالية.

ومما يزيد من الصعوبة أمام العاملات حقيقة أنهن لا يملكن دائماً مكاناً آمناً للإقامة خلال الوقت الذي تنتظرن فيه حل قضاياهن. إن بقين مع الأصدقاء أو بحثن عن أماكن سكنهن الخاصة، فهن يخاطرن بالاعتقال بسبب عدم حيازة وضع قانوني سليم. تحتوي سفارات الفلبين وسريلانكا، وكذلك القنصلية الإثيوبية على ملاجئ، لكن هذه لا تقدم سوى حلاً قصير الأمد لأن الأمن العام يطالب السفارات بنقل العاملات إلى مقر احتجاجه ليتمكن من تحديد ما إذا كان سيرحل العاملة.⁷⁹

ويكون الوضع أصعب بالنسبة للعاملات رعايا دول لا سفارات لها في لبنان- مثل العاملات من نيبال، وبنغلاديش، ومدغشقر- لأنهن يحصلن على خدمات أقل. ولا تملك القنصليات الفخرية لهذه البلدان- وهي قنصليات يديرها مواطنون لبنانيون يعملون عادة بخدمة تطوعية- القدرة على إيواء العاملات أو تقديم أي تمثيل قانوني لهن. خلال إعداد هذا التقرير، تلقت هيومن رايتس ووتش اتصالاً من مواطنة لبنانية أفادت بأن عاملة بنغلاديشية تعمل في منزل جارها قد هربت إلى شقتها بعد أن دأب رب عملها على ضربها. وقال الجار أن العاملة ذهبت إلى القنصلية الفخرية البنغلاديشية التي أرسلتها على وجه السرعة، طالبة منها العودة "والحصول على جواز سفرها وملابسها من رب العمل والعودة".⁸⁰

في عام 2005، أنشأت منظمة كاريتاس المهاجرين، وهي منظمة غير حكومية ناشطة بمجال حقوق عاملات المنازل المهاجرات، ملجأً للعاملات ضحايا سوء المعاملة. ورافق افتتاح الملجأ مذكرة تفاهم بين منظمة كاريتاس المهاجرين والأمن العام تنص على أن الضحايا يمكن أن يبقين في الملجأ لمدة تصل إلى شهرين. ووفقاً لكاريتاس، يتراوح عدد العاملات في الملجأ بين 5 إلى 30، في أي وقت من الأوقات.⁸¹

عقبة أخرى شائعة هي أن العاملات اللاتي يتركن أرباب عملهن أو يقدمن شكاوى قد يواجهن اتهامات مضادة بالسرقة. ووفقاً لملحق العمل الفلبيني السابق، يهدد أرباب العمل في كثير من الأحيان بتقديم شكوى بتهمة السرقة بحق

⁷⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جيف سالك، ملحق العمل في السفارة الفلسطينية، بيروت، 31 يوليو/تموز 2008.

⁷⁹ أصدر الأمن العام أوامر دائمة، موقعة من قبل مديره العام في ذلك الوقت اللواء جميل السيد، أرسلت إلى المدعين العاملين وإلى سفارات العاملات، بأن أي عاملة تلجأ إلى سفارتها يجب أن تحال إلى مركز احتجاز الأمن العام للسماح لرئيس الأمن العام بتحديد ما إذا كانت ستبقى في لبنان أو سترحل إلى بلدها. رسالة من الجنرال بيار أبو حنا إلى رئيس النيابة العامة في بيروت جوزيف معماري، 24 مارس/آذار 2005 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

⁸⁰ مقابلة هاتفية لـ هيومن رايتس ووتش مع ز.ز.، 20 أبريل/نيسان 2010.

⁸¹ "ملجأ كاريتاس يقاتل من أجل حقوق العاملات"، دايلي ستار، 26 أبريل/نيسان 2010،

http://dailystar.com.lb/article.asp?edition_id=1&categ_id=1&article_id=114201#axzzomAx9NLvO (تمت الزيارة في 26 أبريل/نيسان 2010).

العاملات اللاتي تحاولن مقاضاتهم.⁸² قد تواجه العاملات أشهراً قيد الاعتقال الإحتياطي، حتى لو ربحت الدعوى في نهاية المطاف في المحكمة. وعند الاعتقال، تواجه العاملة ضغوطاً مكثفة من أجل التوصل إلى تسوية مع رب العمل.

العقبة الأخيرة هي كلفة الإجراءات القانونية. يفرض قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني على المدعي توكيل محام في معظم أنواع الدعاوى المدنية.⁸³ أتعاب المحامين مرتفعة في لبنان، وخاصة بالنسبة للعاملات اللاتي لم يتلقين رواتبهن لعدة شهور على الأرجح. سفارات العاملات، وجميعهن يأتين من بلدان فقيرة عموماً، نادراً ما تملك القدرة على تعيين محامين لهن. ومن بين سفارات العاملات في لبنان، السفارة الفلسطينية هي السفارة الوحيدة التي تدفع لمحامين لتمثيل بعض العاملات اللاجئات في السفارة. حاول المجتمع المدني ملء الفراغ، بما في ذلك كارييتاس المهاجرين، التي بدأت منذ بدايات عام 2000 برنامج مساعدة قانونية كبير. يسد هذا فجوة أساسية في التمثيل القانوني، ولكن جهود المجتمع المدني وحدها لا يمكن أن تسد احتياجات جميع العاملات الراغبات بتقديم شكاوى.

⁸² مقابلة هيو من رابيتس ووتش مع جيف سالك، ملحق العمل في السفارة الفلسطينية، بيروت، 31 يوليو/تموز 2008.

⁸³ انظر المادة 378 من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني.

IV. موقف القضاء من الانتهاكات

استعرضت هيومن رايتس ووتش 13 قضية جزائية رفعتها عاملات ضد أرباب العمل لسوء المعاملة ووجدت أن هذه القضايا استغرقت في المتوسط 24 شهراً من الوقت الذي تم تقديم الشكوى فيه للتوصل إلى قرار. الشكاوى أمام المحاكم المدنية استمرت حتى لفترات أطول. تظهر مراجعة هيومن رايتس ووتش لسبع شكاوى أمام محاكم مدنية قدمتها عاملات ضد أرباب العمل لعدم تلقي أجورهن أن هذه الحالات استغرقت بين 21 إلى 54 شهراً. حتى الشكاوى التي قُدمت أمام مجالس العمل التحكيمية، والتي من المفترض أن تكون أسرع من المحاكم المدنية العادية بسبب بساطة إجراءاتها، استغرقت في المتوسط 32 شهراً. استغرقت قضية واحدة لعدم دفع الرواتب أمام المحكمة المدنية الابتدائية 27 شهراً، على الرغم من أن رب العمل اعترف بأنه مدين بالمال.

الجدول رقم 7. الوقت الذي استغرقت فيه القضايا أو الشكاوى الجزائية ضد أرباب العمل

القضية	المحكمة	المكان	مدة القضية (بالأشهر)
القضية رقم 1999/611	القاضي المنفرد الجزائي	كسروان	27.09
القضية رقم 1999/768	القاضي المنفرد الجزائي	كسروان	14
القضية رقم 2003/703	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	17
القضية رقم 2003/660	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	52
القضية رقم 2000/2715	النيابة العامة	بيروت	8
القضية رقم 2003/64	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	36
القضية رقم 2004/1280	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	10
القضية رقم 2005/22544	النيابة العامة	بيروت	1
القضية رقم 1999/28041	النيابة العامة	بعيدا	1.09
القضية رقم 2005/804	القاضي المنفرد الجزائي	بيروت	17
القضية رقم 2005/344	القاضي المنفرد الجزائي	المتن	36
القضية رقم 1999/316	محكمة الجنايات	بيروت	13

الجدول رقم 8. الوقت الذي استغرقت فيه القضايا المدنية ضد أرباب العمل

القضية	المحكمة	المكان	عدد الأشهر من بداية القضية إلى نهايتها
القضية رقم 2007/328	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	54
القضية رقم 2003/612	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	35
القضية رقم 2002/610	مجلس العمل التحكيمي	بيروت	27.13
القضية رقم 2002/226	مجلس العمل التحكيمي	بيروت	21
القضية رقم 1998/258	المحكمة المدنية الابتدائية	بعيدا	27
القضية رقم 1998/226	قاضي الأمور المستعجلة	المتن	25
القضية رقم 2008/261	مجلس العمل التحكيمي	بعيدا	24

انتقد معلقون قانونيون في الماضي القضاء اللبناني لبطئه في حل جميع المنازعات القضائية بشكل عام. مع ذلك، يظهر بحث هيومن رايتس ووتش أنه عندما يتعلق الأمر بمنازعات بين عاملات وأرباب العمل، تصبح المحاكم أبطأ عندما تكون العاملات مدّعات، وأنها تفصل في الدعاوى التي يكون فيها أرباب العمل مدعين بسرعة أكبر. على سبيل المثال، استغرقت القضايا ضمن عينة هيومن رايتس ووتش أمام القاضي المنفرد الجزائي 24 شهراً في المتوسط للتوصل إلى قرار عندما يكون رب العمل مدعى عليه، لكنها استغرقت ثمانية أشهر فقط عندما رُفعت قضية جزائية ضد عاملة بناء على شكوى رب العمل.

كشف البحث أيضاً كثيراً من الحالات تجاهلت فيها الشرطة ومكتب المدعي العام، أو تعاملوا بشكل متساهل للغاية، مع مزاعم العاملات بسوء المعاملة. لم تجد هيومن رايتس ووتش ضمن العينة (114 قضية) التي راجعتها، أي حالة لاحقت فيها السلطات أرباب العمل لحبسهم العاملات داخل منازلهم، أو حجز جوازات سفرهن، أو حرمانهن من الطعام، أو الإفراط في العمل، رغم أنه في ما لا يقل عن تسع حالات في العينة اشتكت العاملات إلى الشرطة أو لقاضي التحقيق من إساءة من هذا القبيل. في حين لا تستطيع هيومن رايتس ووتش أن تجزم بما إذا كانت شكوى العاملات في هذه الحالات صحيحة، تظهر مراجعة محاضر الشرطة أن الشرطة لم تجر تحقيقات جديّة في هذه المزاعم لمعرفة ما إن كانت تقتضي اتخاذ إجراءات أخرى.

أ. الأجور الغير مدفوعة

على النحو المفصل في الفصل الثاني، يعد عدم دفع الأجور أحد أكثر المشاكل الشائعة التي تواجه العاملات في لبنان، وسبباً يدفع العاملات لترك رب عملهن. بموجب قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني، فإن أية عاملة تسعى لرفع دعوى لعدم دفع الأجور، أسوة بأي ادعاء ناشئ عن نزاع تعاقدى؛ تُطالب بتوكيل محام ودفع رسوم المحاكم، وكلاهما مكلف مقارنة بالمبالغ الصغيرة التي تطالب بها العاملات بشكل عام. لذلك، فإن عدد قليل جداً من العاملات يرفعن دعاوى أمام المحكمة المدنية الابتدائية (محكمة الدرجة الأولى). قضية واحدة فقط من العينة المؤلفة من 114 قضية رفعت فيها عاملة دعوى ضد رب العمل أمام المحكمة المدنية الابتدائية. مع ذلك، كانت القضية استثنائية إلى حد كبير حيث ادعت العاملة بعدم حصولها على سبعة آلاف دولار أميركي رواتب متأخرة الدفع. والأجور التي تدفع للعاملات تتراوح إلى حد كبير بين 150-200 دولار أميركي شهرياً. استغرقت القضية 27 شهراً، لكن المحكمة خلصت إلى إجبار رب العمل على دفع السبعة آلاف دولار، إضافة للفائدة.

نظراً للوقت والكلفة اللازمة لرفع قضايا أمام المحكمة المدنية الابتدائية، بدأ المحامون الذين يمثلون العاملات تقديم الشكاوى المتعلقة بعدم دفع الرواتب أمام مجلس العمل التحكيمي. ميزة مجلس العمل التحكيمي الرئيسية هو انتفاء وجود أي رسوم للمحاكمة أو الشكوى. في حين لا يشمل قانون العمل اللبناني عاملات المنازل المهاجرات، إلا أن مجلس العمل التحكيمي قبل الدعاوى التي تمس العاملات استناداً للقانون المتعلق بصلاحيات مجالس العمل التحكيمية، والصادر بتاريخ 21 أكتوبر/تشرين الأول 1980 (قانون عام 1980- ينفذ بموجب المرسوم رقم 3572) والذي يوسع نطاق اختصاص مجلس العمل التحكيمي ليشمل أي نزاع ينشأ عن علاقة عمل بمفهوم المادة 624 فقرة أولى

موجبات وعقود.⁸⁴ وهذا ينطبق على حالات العمل المنزلي. ومع ذلك، تطبق مجالس العمل التحكيمية في مثل هذه الحالات قانون الموجبات والعقود وليس قوانين العمل. على الرغم من أن قانون عام 1980 قد وسّع نطاق اختصاص مجالس العمل التحكيمية، أخبر محام يعمل لحساب منظمة كاريتاس المهاجرين هيومن رايتس ووتش أنه "لا تزال هناك مجالس عمل تحكيمية تقول أنها غير مختصة للنظر بقضايا عاملات المنازل المهاجرات. على سبيل المثال، كان لي قضية في رحلة (مدينة في وادي البقاع) حيث اعتبر مجلس العمل التحكيمي هناك أنه غير مختص لأن العمل المنزلي غير مشمول بقانون العمل".⁸⁵

راجعت هيومن رايتس ووتش خمس قضايا لعاملات أمام مجلس العمل التحكيمي.⁸⁶ في حين يفترض أن يعمل مجلس العمل التحكيمي أسرع من المحاكم المدنية الأخرى بسبب بساطة إجراءاته، لا تزال القضايا تستغرق وقتاً طويلاً: أقلها كان 21 شهراً، وأطولها 54 شهراً. لا يقتصر هذا التأخير على الحالات الخاصة بعاملات منازل مهاجرات. انتقد مسؤولون وتقارير إخبارية بطء مجالس العمل التحكيمية في لبنان بشكل عام، وذلك بسبب لعدد الشكاوى الكبير وقلة عدد المحاكم.⁸⁷ ووصف قاض يرأس إحدى مجالس العمل التحكيمية الخمسة في بيروت (فضل عدم الكشف عن هويته لأنه لم يحصل على موافقة للتحدث إلى هيومن رايتس ووتش) "نقصاً كبيراً في عدد القضاة وكتبة المحاكم في مجلس العمل التحكيمي". وأضاف أنه مضطر للعمل في اثنين من المحاكم، وبالتالي اضطر لتقسيم أيام الأسبوع بينهما. واشتكى أيضاً من أن كاتب المحكمة لا يكون موجوداً كل يوم، مما يتسبب بمزيد من التأخير.⁸⁸

القضايا أمام مجلس العمل التحكيمي بسيطة للغاية. على المجلس أن يقرر ما إذا كان قد تم دفع الأجور، وإذا لم تكن قد دُفعت، فكم هو المبلغ المستحق. في بعض الحالات، ألقى المجلس بوضوح بعيب الإثبات على أرباب العمل لإثبات أنهم دفعوا الرواتب بالفعل. على سبيل المثال، في قضية العاملة الأثيوبية "جانيت كيداني"، دفع مجلس العمل بأن رب العمل هو الملزم بإثبات أنه قد دفع الرواتب لأن المادة 362 من قانون الموجبات والعقود تنص على أن "من يدعي أنه دائن تلزمه إقامة البينة على وجود حقه. وبعد إقامته البينة، يجب على من يدعي سقوط الموجب أن يثبت صحة

⁸⁴ على سبيل المثال، تم قبول هذا المنطق من قبل مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الغرفة الثالثة (الرئيس أسطه)، القضية رقم 2002/226؛ مجلس العمل التحكيمي، جبل لبنان، الغرفة الأولى، القضية رقم 2007/328. لمزيد من المعلومات حول مجالس العمل التحكيمية، انظر: مدخل إلى المحاكم اللبنانية على موقع وزارة العدل،

http://www.justice.gov.lb/CP/HTML_iFrame.aspx?id=146&language=1#، (تمت الزيارة في 20 مايو/أيار 2010).

⁸⁵ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جوزيف عون، 28 مايو/أيار 2010، بيروت.

⁸⁶ لا نعلم كم عدد القضايا التي تنتظر فيها مجالس العمل التحكيمية في مختلف أنحاء البلاد. أرسلت هيومن رايتس ووتش إلى مجلس القضاء الأعلى في 27 مايو/أيار 2010، تطلب عدد الشكاوى التي رفعتها عاملات منازل مهاجرات أمام مجالس العمل التحكيمية بين عامي 2008-2010. وتلقينا رداً فقط من مجالس العمل التحكيمية الخمسة في بيروت. أشاروا إلى أنهم نظروا في سبع شكاوى قدم من قبل عاملات. أطلقت منظمة كاريتاس المهاجرين هيومن رايتس ووتش على قائمة بـ 104 أحكام قضائية حصلت عليها في قضايا مثلت فيها عاملات. اثنين فقط من هذه الأحكام كانت أحكاماً صدرت عن مجلس العمل التحكيمي.

⁸⁷ انظر على سبيل المثال، "مجالس العمل التحكيمية، 15 مجلساً ومئات القضايا"، النهار، 14 أكتوبر/تشرين الأول 2008، "مجالس العمل التحكيمية لا تعمل"، الأخبار، 22 أكتوبر/تشرين الأول 2007. وافق مجلس الوزراء على إعداد مرسوم لزيادة عدد مجالس العمل التحكيمية في لبنان، لا سيما في محافظة جبل لبنان. ملخص لجلسة مجلس الوزراء، 27 أبريل/نيسان 2010، كما نقله موقع لبنان الآن الإخباري، <http://www.nowlebanon.com/arabic/NewsArchiveDetails.aspx?ID=164089>، (تمت الزيارة في 27 مايو/أيار 2010).

⁸⁸ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع قاض في مجلس العمل التحكيمي، 16 يونيو/حزيران 2010، بيروت.

قوله". وجد مجلس العمل التحكيمي أن العاملة أثبتت أنها عملت، لكن رب عملها لم يثبت أنه كان يسدد الراتب في نهاية كل شهر.⁸⁹

ومع ذلك، حكم مجلس العمل التحكيمي في قضية أخرى ضد العاملة الفلسطينية "إيليبث ماغاليم" التي ادعت بـ 4360 دولار أميركي من الرواتب المستحقة غير المدفوعة. وفي قرار صدر في 1 يونيو/حزيران 2002، بعد ثلاث سنوات تقريباً من تقديم الشكوى، قضى مجلس العمل التحكيمي ضد العاملة على أساس أنها لم تثبت أنها كانت مستحقة للأموال.⁹⁰

وقد تناول مجلس العمل التحكيمي أيضاً مسألة مقدار الراتب، في ضوء وجود تباين في كثير من الحالات بين المبلغ المنصوص عليه في العقد الذي وقعته العاملة قبل القدوم إلى لبنان، والعقد الآخر الذي وقعته عند وصولها. وقد اعتمد قرار المحكمة على طول الخط على الراتب (الأدنى) الذي وافق رب العمل اللبناني على دفعه في اتفاقه مع مكتب الاستقدام في لبنان. على سبيل المثال، أتت العاملة الكينية "فايت كارانجا" إلى لبنان في أكتوبر/تشرين الأول 1998 بعد أن وقع مكتب توظيف في كينيا عقداً معها أعلمها بموجبه أنها ستتلقى 150 دولاراً أميركياً في الشهر. لم يدفع لها رب العمل، وفي النهاية حكم مجلس العمل التحكيمي في صالحها عام 2002. ومع ذلك، فقد احتسب المجلس أن رب العمل مدين لها بـ 125 دولاراً في الشهر، لأن ذلك كان المبلغ الذي وافق رب عملها عليه خطياً مع مكتب الاستقدام في لبنان.⁹¹

أحد التحديات للعاملات، حتى بعد فوزهن بدعوى عدم صرف رواتبهن أمام مجلس العمل التحكيمي، هي إنفاذ الحكم ضد أرباب العمل الذين يرفضون الدفع على أمل أن تسأم العاملة من الملاحقة القضائية. في مثل هذه الحالات، يمكن للعاملات رفع قضية جزائية ضد أرباب الأعمال متهمات بإيهاهم بجنحة "رفض أو تأخير تنفيذ قرار مجلس العمل" (المادة 344 من قانون العقوبات). هذا ما فعلته العاملة الكينية "فايت كارانجا" التي أشارت إلى قضيتها أعلاه. بعد حكم الصادر في صالحها عن مجلس العمل التحكيمي عام 2002، رفض رب العمل الدفع، مما اضطر كارانجا إلى إقامة دعوى جزائية ضده بموجب المادة 344. في 28 فبراير/شباط 2005، أدان القاضي المنفرد الجزائي، هاني الحجار، رب عمل كارانجا لـ "رفضه تنفيذ حكم مجلس العمل التحكيمي"، وحكم عليه بالسجن لمدة شهرين وغرامة قدرها 600 ألف ليرة لبنانية (400 دولار أميركي). وفي النهاية، استغرق الأمر ثلاث سنوات كي تشهد كارانجا تنفيذ فوزها الأولي في المحكمة.

ونظراً للتكاليف والمدة والتحديات التي تواجه تقديم دعاوى عدم دفع الرواتب أمام المحاكم المدنية، حاول المحامون والنشطاء المعنيين بقضايا العاملات تحصيل الأجور غير المدفوعة عن طريق المحاكم الجزائية عبر الدفع بأن رب العمل يكون قد ارتكب جريمة إساءة الإلتزام (المادة 670 من قانون العقوبات) عبر احتفاظه براتب العاملة بناء على الثقة. ما يميز تقديم ادعاء جزائي هو أن العاملة تستطيع الحصول على تعويضات، وأن أرباب العمل يكونون على الأرجح أكثر استجابة للحالة التي قد يواجهون فيها حكماً بالسجن.

⁸⁹ القضية رقم 2007/328، مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان (الغرفة الأولى).

⁹⁰ القضية رقم 2003/612، مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان.

⁹¹ القضية رقم 2002/226، مجلس العمل التحكيمي في بيروت (الغرفة الثالثة).

غالباً ما رفضت المحاكم الجزائرية اللبنانية مثل هذه الادعاءات، على أساس أن القضية ذات طبيعة تعاقدية، وينبغي أن تُعرض على محكمة مدنية. لكن بعض المحاكم الجزائرية أبدت استعدادها لقبول نظر بعض حالات عدم دفع الأجور، وهي الحالات التي امتنع فيها رب العمل عن إعادة الرواتب المودعة لديه على سبيل الائتمان. الجدير بالذكر أنه في 25 أكتوبر/تشرين الأول 2000 فسخت محكمة استئناف الجنج في الجديدة الحكم الصادر عن القاضي المنفرد الجزائي والقائل بأن رب العمل "أساء الائتمان" تجاه العاملة الأثيوبية التي تعمل في منزله "جميلت بيرو"، من خلال عدم دفع أجورها لها، والتي كانت تعتقد أنها بحوزته على سبيل الائتمان. وحكمت المحكمة على رب العمل بدفع 400 دولار أميركي لبيرو على سبيل العطل والضرر، لكنها لم تأمره بسداد الرواتب المستحقة لأنها اعتبرت أن هذه القضية ينبغي أن تنظرها محكمة مدنية⁹².

حكم لاحق صدر عام 2005 حسن من منهج المحكمة عبر الإشارة إلى أنه من الممكن رفع دعاوى جزائية في حالات عدم دفع الأجور، لكن "يجب أن يكون هناك دليل على أن العاملة أودعت المال لدى رب العمل المال". في تلك القضية، رفعت العاملة الإثيوبية "اديس" دعوى جزائية ضد رب عملها بموجب المادة 670 (إساءة الائتمان) لعدم دفع راتبها منذ مارس/آذار 1997. خلصت المحكمة إلى أنه يجب أن تنظر محكمة مدنية هذه القضية لأن اديس لم تقدم دليلاً على أنها أودعت المال لدى رب العمل⁹³.

منذ العام 2005، ربح كاريتاس مركز المهاجرين- التي توفر تمثيلاً قانونياً مجانياً- على الأقل أربع قضايا أمام المحاكم الجزائرية حيث ادعت عاملات بعدم تلقي الأجور من أرباب العمل على أساس المادة 670 (إساءة الائتمان).⁹⁴

ب. العنف ضد عاملات المنازل المهاجرات

احتوت العينة المؤلفة من 114 قضية على خمس حالات فقط تم فيها توجيه اتهامات إلى رب عمل بالعنف ضد عاملة. في أربع من هذه الحالات، كانت العاملات أنفسهن من قدم الشكوى الأولية، في حين كان المدعي العام في الحالة الخامسة من وجه بشكل مستقل تهماً ضد رب العمل. وجدت هيومن رايتس ووتش خمس حالات أخرى زعمت فيها العاملات أمام الشرطة، خلال التحقيق معهن بتهمة السرقة، أن أرباب العمل قاموا بضربهن، لكن أياً من الشرطة أو المدعي العام لم يتحرك بناء على هذه المعلومات (انظر القسم هـ أدناه).

في حالات العنف ضد العاملات، وجدت هيومن رايتس ووتش أن الشرطة والمدعين العامين يتجاهلون في كثير من الأحيان ادعاءات العنف الجسدي، بما في ذلك الصفع، أو اللكم، أو الدفع، ويتابعون فقط ويقاضون أقصى أشكال الضرب الموثقة بتقارير طبية شاملة. إضافة إلى ذلك، انتهت العديد من العاملات اللاتي قدمن شكاوى ضد أرباب العمل لسوء المعاملة بمواجهة تهمة عكسية بالسرقة، التي تستنفد الكثير من جهود الشرطة في التحقيق.

توضح الحالات التالية أسلوب تعامل الشرطة والمدعين العامين الخجول مع شكاوى ضرب أرباب العمل للعاملات.

⁹² القضية رقم 1999/768، القاضي المنفرد الجزائي في كسروان.

⁹³ القضية رقم 2005/344، القاضي المنفرد الجزائي في المتن.

⁹⁴ القضية رقم 2008/172، القاضي المنفرد الجزائي في صيدا؛ القضية رقم 2008/210، القاضي المنفرد الجزائي في صيدا؛ القضية رقم 2006/114، القاضي المنفرد الجزائي في أميون؛ القضية رقم 2005/228، القاضي المنفرد الجزائي في المتن.

الحالة 1

تلقت لجنة الرعاية الأبرشية للعمال من أصول أفريقية وآسيوية (PCAAM)، وهي مجموعة عمل لدعم عاملات المنازل، معلومات بأن رب عمل العاملة السريلاكية ك.أ (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها)، حبسها في بيته، وكان يضربها، وأنه لم يدفع لها راتبها في أوانه المستحق كل شهر.⁹⁵ أبلغت اللجنة مكتب المدعي العام، الذي أحال الشكوى إلى الشرطة في 5 ديسمبر/كانون الأول 2005. واستغرق رجال الشرطة 21 يوماً للتحقيق. وعندما استمعت الشرطة في النهاية لأقوال ك.أ أبلغتهم أن رب عملها مدين لها برواتب سبعة أشهر، ويضربها بانتظام، بما في ذلك أنه ضربها مرة واحدة بعضاً على يدها اليمنى، والتي حصلت على صورة أشعة سينية لها. وافق رب العمل بمواجهة الشرطة على دفع الرواتب بمبلغ الستمائة وسبعين 670 دولاراً المستحق لـ ك.أ. ومع ذلك لم يوجه المدعي العام، ودون تقديم أي مبرر، أية اتهامات لرب العمل لضربه ك.أ.

الحالة 2

في قضية أخرى، تركت عاملة رب عملها ولجأت إلى منظمة كاريتاس المهاجرين، التي أبلغت الأمن العام في 11 سبتمبر/أيلول 2006، أن رب عملها كان يضربها في كل مرة تطالب فيها براتبها، وأنها عانت من جراء ذلك من ألم في أذنيها. أجاب رب العمل على هذه المزاعم باتهامها بالسرقة. لم يوجه المدعي العام أية تهم ضد رب العمل، والمحاكمة الوحيدة التي حصلت كانت للعاملة بتهمة السرقة، والتي تمت تبرئتها منها في النهاية. وفي حين أشارت المحكمة في حكمها إلى أن "المدعى عليها عانت من قسوة رب عملها وأن رب العمل مدين لها بـ 1700 دولار أميركي، وهي رواتب غير مدفوعة لمدة أكثر من سنة"، إلا أن مكتب المدعي العام لم يوجه أية تهم لرب العمل.⁹⁶

الحالة 3

تركت العاملة الفلبينية م.أ (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها) رب عملها في 18 سبتمبر/أيلول 2005، وتوجهت على الفور إلى سفارة بلدها، حيث أبلغت أن رب عملها قد "صفعها على وجهها مرتين، وقبض على عنقها"، وأنه مدين لها بأجر شهر ونصف. وأفادت أيضاً أن ربة عملها (سيدة المنزل) هددتها بانتظام بطردها من المبنى. اتهمها رب العمل مباشرة بالسرقة. أحالت السفارة الفلبينية القضية إلى الأمن العام.⁹⁷ أثناء التحقيق، أبلغت م.أ الأمن العام أنها كانت تتعرض للضرب، لكن مراجعة محضر استجواب الأمن العام لا تُظهر أي تحقيق في مزاعمها.⁹⁸ وفي قراره الصادر في 8 فبراير/شباط 2006، لم يشر قاضي التحقيق إلى هذه المزاعم، وأحال ببساطة م.أ للمحاكمة بتهمة السرقة.⁹⁹ لم تُذكر أية أسباب لعدم توجيه اتهامات لرب العمل. استمر الأمن العام باعتقال م.أ لمدة 13 شهراً، إلى أن أفرج عنها في 24 نوفمبر/تشرين الثاني 2006، بكفالة 150 ألف ليرة لبنانية (100 دولار أميركي). لم تتمكن هيومن رايتس ووتش من الحصول على معلومات عن نتيجة المحاكمة بتهمة السرقة.

⁹⁵ محضر الشرطة رقم 22544/2005، شرطة بيروت، فصيلة المصيطبة (26 ديسمبر/كانون الأول 2005).

⁹⁶ القضية رقم 2007/89، القاضي المنفرد الجزائي في كسروان.

⁹⁷ رسالة من السفارة الفلبينية إلى الأمن العام اللبناني، 18 أكتوبر/تشرين الأول 2005، (بحوزة هيومن رايتس ووتش).

⁹⁸ تحقيق الأمن العام مع م.أ، 18 أكتوبر/تشرين الأول 2005 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

⁹⁹ القضية رقم 2006/55، قرار قاضي التحقيق في جبل لبنان.

سبق وأدانت المحاكم أرباب العمل في حالات استخدام العنف الشديد المدعومة بأدلة طب شرعي قوية. لكن الأحكام العقابية التي أصدرتها كانت لا تتناسب مع خطورة الجريمة: على سبيل المثال، الحد الأقصى لعقوبة حكمت بها المحكمة كان السجن لـ 15 يوماً بتهمة الاعتداء البدني. أخبر محام يعمل لحساب منظمة كارييتاس، ويرتفع عن العاملات بشكل منتظم، هيومن رايتس ووتش أن هناك "بعض التطور في تعاطي المحكمة". وأضاف أنه في السابق كانت "تحصل العاملة في حالات الضرب على تعويض مالي فقط لأن القاضي يستبدل الحكم بالسجن بالغرامة. لكن اليوم، نحن نرى عدداً قليلاً من الحالات التي يُحكم فيها على أرباب العمل بالسجن".¹⁰⁰ ومع ذلك، لا تزال المحاكم متساهلة للغاية مع أرباب عمل مدانين بأعمال عنف خطيرة.

الحالة 4

اتهمت العاملة الفلبينية ر.ي (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) ربة عملها بضربها وإيذاءها المتعمد في 7 يوليو/تموز 1997. طالبت برواتبها غير المدفوعة (العائدة لأكثر من عامين)، وتذكروا العودة إلى الفلبين، وعطل وضرر بقيمة 10 آلاف دولار. بعد شهرين، في 3 سبتمبر/أيلول 1997، تقدمت العاملة الأنيوبية ب.ي (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها)، والتي تعمل لدى ربة العمل ذاتها في الوقت ذاته، بشكوى مماثلة ضد ربة العمل وزوجها. ضمت المحكمة الدعويين. في إفادته، وصف طبيب شرعي "كدمات كبيرة على العين اليسرى [ل.ب.ي]، وآثار حروق على يديها وعنقها وكتفها الأيمن ومناطق أخرى". خلصت المحكمة إلى أن "ربة العمل بدأت بضرب العاملة منذ أن قدما للعمل لديها، وقامت بحرقهما في أجزاء مختلفة من أجسامهن". قررت المحكمة إدانتها بجنحة بموجب المادة 554 (إيذاء لم يفض إلى مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد عن عشرة أيام)، وحكمت عليها بدفع 3 ملايين ليرة لبنانية (ألفي دولار أميركي) لـ ر.ي، و3 ملايين أخرى لـ ب.ي. ثم حكمت المحكمة على ربة العمل بالسجن لمدة شهر واحد وبغرامة قدرها 100 ألف ليرة لبنانية، لكنها انتهت باستبدال عقوبة السجن بغرامة قدرها 500 ألف ليرة لبنانية (333 دولار أميركي). كما حكمت المحكمة على زوج ربة العمل، وهو طبيب، والذي كان قد شارك أيضاً في الضرب، بغرامة قدرها 200 ألف ليرة لبنانية (133 دولار أميركي).¹⁰¹

الحالة 5

وفي قضية أخرى، هربت العاملة الفلبينية م.ج (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) إلى ملجأ تديره لجنة الرعاية الأبرشية للعمال من أصول أفريقية وآسيوية وعلى ظهرها آثار حروق، وأخبرت الأخت أميليا، التي تشرف على الملجأ، أن ربة عملها قد أحرقتها بالمكواة إثر خلاف دار بينهما في 22 مايو/أيار 1999. وذكرت م.ج أيضاً أن ربة عملها كانت تصفها على وجهها باستمرار، وأن رب عملها (سيد المنزل) صفها عندما طلبت إليه إعادتها إلى المكتب الذي جلبها إلى لبنان. تقدمت م.ج باتهامات، وخلال المحاكمة، شهد طبيب شرعي بأنها تحمل "آثار حروق من الدرجة الثانية تعود لثلاثة أيام". طبيب آخر عالج جراح م.ج قال للمحكمة أن "الحروق كانت من الدرجة الأولى، وتشبه وضع شخص ما مكواة على ظهرها". غادرت م.ج لبنان إلى الفلبين في 17 ديسمبر/كانون الأول 1999، واستمرت القضية دونها. في 30 سبتمبر/أيلول 2003، أي بعد 52 شهراً من بدء القضية، أدان القاضي ربة عملها بتهمة ضربها وإيذاؤها (المادة 554 من قانون العقوبات)، وحكم عليها بالسجن لـ 15 يوماً، وأمرها بدفع غرامة قدرها

¹⁰⁰ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع جوزيف عون، 28 مايو/أيار 2010، بيروت.

¹⁰¹ القضية رقم 1999/611، القاضي المنفرد الجزائي في كسروان.

50 ألف ليرة لبنانية (33 دولاراً أميركياً)، ودفع مليون ونصف ليرة لبنانية (ألف دولار أميركي) كعطل وضرر. كانت م.ج قد طالبت بـ 25 ألف دولار أميركي (37.5 مليون ليرة لبنانية) كعطل وضرر.¹⁰² لا تعلم هيومن رايتس ووتش إذا كانت م.ج قد تلقت تعويضها، لأنها كانت قد عادت إلى الفلبين بالفعل.

الحالة 6

قضية أخرى هي قضية العاملة مونا لين ماليباجو التي تصدر فوزها في المحكمة عناوين الصحف في ديسمبر/كانون الأول عام 2009. وتعود القضية إلى أيام حرب يوليو/تموز 2006 بين إسرائيل وحزب الله، عندما جلبت ربة عمل مونا لين، فيروز صغير، جلبتها إلى سفارة الفلبين ليتم ترحيلها. وعلى مرأى من السفارة، بدأت فيروز صغير بضرب مونا لين لدفعها على المشي أسرع بينما كانت تحمل حقائبها. أغمي على مونا لين وتم نقلها إلى المستشفى. وفي المستشفى، رأى الأطباء علامات ضرب على جسدها، وكذلك كدمات سوداء وزرقاء وصفراء.¹⁰³ في 9 ديسمبر/كانون الأول 2009، حكمت محكمة الجنايات في البترون على ربة العمل بالسجن 15 يوماً، وبغرامة قدرها 50 ألف ليرة لبنانية (33 دولار أميركي)، وعشرة ملايين ليرة لبنانية (6666 دولار) كعطل وضرر لمونا لين.

أطلعت كاريتاس المهاجرين هيومن رايتس ووتش على ملخص لمائة وأربعة قضية (2002-2009) حيث مثلت العاملات في المحاكم، تُظهر أن محامي كاريتاس فازوا على الأقل بأربع قضايا ضد أرباب عمل قاموا بضرب عاملاتهم، وأنه حكم على اثنين من أرباب العمل بالسجن لضرب العاملات.¹⁰⁴

الأحكام التي تفرضها المحاكم اللبنانية متساهلة للغاية، سواء مقارنة بجسامة الجريمة، أو مقارنة بالعقوبات التي تفرضها محاكم بلدان أخرى بحق أرباب العمل الذين يضربون عاملاتهم. في سنغافورة، حُكم في مارس/آذار 2009 على تونج تشو وي بالسجن لمدة 20 شهراً لضربه وحرقة بالماء الساخن عاملة منازل، في حين قضى حكم آخر بسجن لوك فوي لينغ ووالدتها ليان تشن تينغ ثمانية أشهر وأربعة أسابيع على التوالي لضرب عاملة المنزل وضرب رأسها بالحائط.¹⁰⁵ في ماليزيا، حكمت محكمة رب عمل بالسجن لمدة 18 عاماً، (خفضت لاحقاً إلى 12 عاماً في ديسمبر/كانون الأول 2009)، لضربه عاملة أندونيسية ضرباً مبرحاً وحرقها بشكل متكرر في صدرها وظهرها باستخدام مكواة.¹⁰⁶

¹⁰² القضية رقم 2003/660، القاضي المنفرد الجزائي في المتن.

¹⁰³ القضية رقم 530/126/09: 12 ديسمبر/كانون الأول (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

¹⁰⁴ القضية رقم 20009/280، محكمة إستئناف جنح المتن (أدين رب العمل بضرب العاملة لكنه حكم فقط بتعويض مالي)؛ القضية رقم 2007/244، محكمة إستئناف جنح جبل لبنان، (حكم رب العمل بغرامة قدرها 4 ملايين ليرة لبنانية (2666 دولار أميركي) وحكم بالسجن)؛ القضية رقم 2006/737، القاضي المنفرد الجزائي في بعبدا، (حكم رب العمل بدفع مبلغ مليوني ليرة لبنانية (1333 دولار أميركي) كغرامة وحكم بالسجن)؛ القضية رقم 2005/961، القاضي المنفرد الجزائي في بعلبك (حكم رب العمل بدفع تعويض).

¹⁰⁵ إيلينا تشونغ، "السجن لسوء معاملة عاملة"، ستريتس تايمز، 13 مارس/آذار 2009، متوفر على الرابط: http://www.straitstimes.com/Breaking%2BNews/Singapore/Story/STIStory_349679.html، (تمت الزيارة في 30 يونيو/حزيران 2009)، و إيلينا تشونغ، "السجن لسوء معاملة عاملة"، ستريتس تايمز، 31 مارس/آذار 2009، متوفر على الرابط: http://www.straitstimes.com/Breaking%2BNews/Singapore/Story/STIStory_356827.html، (تمت الزيارة في 1 أبريل/نيسان 2009).

¹⁰⁶ "تخفيض حكم بالسجن لـ 18 عاماً بسبب إساءة معاملة عاملة"، وكالة الصحافة الفرنسية، 3 ديسمبر/كانون الأول 2009.

ج. القيود المفروضة على التنقل

في الحالات التي اشتكت فيها العاملات من أن أرباب العمل قاموا "بحبسهن" داخل المنزل، صرف مكتب المدعي العام والمحاكم النظر عن الشكاوى، أو طلب ببساطة من رب العمل السماح للعاملة بالبحث عن مأوى في مكان آخر. توضح الحالتين التاليتين اللامبالاة القضائية تجاه الحبس القسري للعاملات، على الرغم من أن الحبس القسري يعد جريمة بموجب القانون اللبناني.

أُتهمت العاملتين الفلبينيتين س.ن، و أ.د (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمهما) من قبل ربة عملهما بالسرقة. وخلال التحقيق معهما، أبلغتا قاضي التحقيق أن ربة عملهما كانت تضربهما، وتحبسهما في المنزل باستمرار. وقبل قاضي التحقيق ادعاءاتهما، مشيراً إلى أنه "قبل السرقة، بدأت الشكوك تساور ربة العمل حول العاملتين، وبدأت بمعاملتهم بقسوة ووضعتهم تحت مراقبة مشددة، وكانت تحبسهما في المنزل عندما تسافر".¹⁰⁷ وعلى الرغم من هذا الاعتراف، لم يفتح قاضي التحقيق أي تحقيق ضد ربة العمل، واتهم العاملتين ببساطة بسرقة المال.

وأخبرت العاملة الكينية فايت كارانجا- التي فرت من رب عملها بسبب عدم دفع رواتبها وسوء المعاملة- الشرطة بأن أرباب العمل كانوا يحبسونها في المنزل حين يخرجون، ولا يسمحون لها بالخروج إلا لشراء بعض الحاجيات الأساسية من دكان الحي.¹⁰⁸ وعند التحقيق معه من قبل الشرطة، اعترف رب العمل بحبسه فايت في المنزل، لكنه قال أنه كان يسمح لها "بالخروج لشراء الحاجات، والخروج معنا عندما كنا نخرج".¹⁰⁹ وبعد إخبار المدعي العام بهذا من قبل الشرطة، أشار المدعي العام بـ "ترك أرباب العمل والحصول على تعهد من رب العمل بإعداد كل أوراق العاملة، ودفع راتبها، وعدم إتيان أي عمل انتقامي ضدها". رفضت فايت، التي تم توجيهها بالعودة إلى رب عملها، العودة. سمح لها المدعي العام في نهاية المطاف بالذهاب مع تينا نقاش، الناشطة التي قدمت إخباراً القضية في بداية الأمر.

د. حجز جوازات السفر وأوراق الهوية

في الحالات التي اشتكت فيها العاملات من أن رب العمل حجز جوازات سفرهن أو أوراق هوية أخرى، أسقطت المحاكم الشكاوى أو طلبت من رب العمل ببساطة إعادة الأوراق. لم تلاحق المحاكم في أي من الحالات التي راجعتها هيومن رايتس ووتش رب العمل جراء تصرفه.

لا توجد تشريعات في لبنان تجرم حجز (رب العمل) لجواز السفر. حاول نشطاء ومحامين يمثلون العاملات تحدي حجز جوازات السفر، بحجة أنه يرقى لمستوى "حجز الحريات"، والذي يعتبر جريمة.

عام 2001، نظر قاضي التحقيق في بيروت في شكاوى مقدمة من عاملتين من مدغشقر ضد مكتب الاستقدام بتهم إساءة الائتمان، والتزوير، وحجز جواز السفر. رأى قاضي التحقيق أنه قد تم تسليم جواز السفر لرب العمل، وهو

¹⁰⁷ قرار قاضي التحقيق في بيروت، 19 يونيو/حزيران 2000، (بحوزة هيومن رايتس ووتش في ملف).

¹⁰⁸ محضر شرطة بيروت، التحقيق في قضية فايت كارانجا، (فصيلة طريق الشام)، 7 مارس/آذار 2000، (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

¹⁰⁹ المصدر السابق.

المسؤول عن العاملة، وأنه "من الطبيعي [لرب العمل] أن يحجز للخدمة جواز سفرها وأن يبقى معه الجواز إذا عمدت إلى الهرب من منزله للعمل في منزل آخر دون التعويض عليه".¹¹⁰

وفي قضية أخرى، تقدمت العاملة الفلبينية أ.ب.ن (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) بشكوى جزائية ضد أرباب عملها، مطالبة بإيادهم بإعادة جواز سفرها وغيره من الأوراق الثبوتية. وكانت أ.ب.ن قد "هربت" من رب عملها بعد أن ادعت أنهم مدينون لها بـ 2085 دولار أميركي، كرواتب لم تُدفع لها. دفع أرباب العمل بأنهم حجّزوا جواز سفرها "لضمان حقوقها وضمان أن العاملة تنفذ العقد". قرار القاضي رأى أن المحكمة لم تعثر على "نية جرمية" في حجّز أرباب العمل لجواز السفر.¹¹¹

تقدمت شقيقتان من غانا أيضاً بشكوى ضد رب العمل لـ "الحبس القسري وحجّز جوازات السفر وغيرها من الأوراق الثبوتية"، وعدم دفع الرواتب. ادعت الشقيقتان أن رب العمل فصلهما من العمل وطردهما خارج منزله دون أن يدفع لهما 1580 دولاراً هي أجور متأخرة، ودون أن يعيد جوازات سفرهما.¹¹² دفع محامي العاملتين بأن مصادرة أوراق هويتهم يشكل جريمة "الحبس القسري" لأنه منعهما من التنقل داخل لبنان خوفاً من الاعتقال. عندما اتصلت الشرطة برّب العمل، كان مسافراً، فتحدثوا لابنه، الذي قال ببساطة أن الشقيقتين قد هربتا. وعندما اتصلت الشرطة بالمُدعي العام لإبلاغه بالمحادثة الهاتفية، أمرهم بوقف التحقيق ولم توجه أية اتهامات لاحقاً. لا تعلم هيومن رايتس ووتش إذا كانت الشقيقتين قد استعادتا جوازات سفرهما.

في قرار مقلّق في يونيو/حزيران 2000، اتهم قاضي تحقيق عاملتين فلبينيتين بسرقة "أوراق هوياتهما"، فضلاً عن سرقة الذهب والمال من منزل رب عملهما.¹¹³ في ملف المحاكمة، لا يفسر القاضي كيف يمكن للعاملتين سرقة ممتلكاتهما الخاصة، مما يوحي بأن بعض أفراد السلطة القضائية على الأقل يشاركون الفكرة الذي يؤمن بها العديد من أرباب العمل بأنهم يتمتعون بـ "حقوق ملكية" علىعاملات وممتلكاتهن. هذه النظرة بدورها تسهم في سوء المعاملة والاستغلال.

هـ. حالات عدم تجديد الإقامة

كما سلف الذكر، تحجز نسبة عالية من المكاتب وأرباب العمل (أكثر من 85% حسب بعض التقديرات) جوازات سفر العاملات وبطاقات الهوية الأخرى. مشكلة شائعة تواجهها العاملات أن العديد من أرباب العمل أو المكاتب لا يجددون أوراق إقامتهن، مما يعرضهن للاعتقال بسبب الإقامة غير الشرعية في لبنان، على الرغم من أن أوراق الإقامة لا تكون بحيازتهن على الأرجح، وربما لا يعرفن أنهن خالفن القانون اللبناني.

تجعل المادة 36 من قانون الأجانب من غير القانوني الإقامة في لبنان بأوراق إقامة منتهية الصلاحية إلا لـ "عذر مقبول"، غير أن المحاكم اللبنانية ترفض الاعتراف بحجّز جواز السفر كعذر مقبول لعدم تجديد أوراق العاملة. على

¹¹⁰ القضية رقم 2001/11، قرار قاضي التحقيق في بيروت.

¹¹¹ القضية رقم 2003/703، القاضي المنفرد الجزائي في المتن.

¹¹² محضر التحقيق في قضية كيري وليندا أبابيو، فصيلة إنطلياس، 19 يوليو/تموز 1999، (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

¹¹³ قرار قاضي التحقيق رقم 5985/95، 19 يونيو/حزيران 2000 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

سبيل المثال، اتهم رب عمل عاملته السريلا نكية س.هـ (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) بالسرقة. وخلال سير التحقيق، لاحظت الشرطة أن إقامة س.هـ منتهية. في حين أثبتت تحقيقات الشرطة أن أوراق س.هـ كانت في حوزة رب عملها، وأنه لم يتم تجديد الأوراق، إلا أنهم قاموا باعتقال س.هـ، وحكمت عليها محكمة لانتهاكها قوانين الهجرة.¹¹⁴ لم توجه أية اتهامات لرب العمل بسبب عدم تجديده أوراق الإقامة.

وفي حالات أخرى، أمر القاضي باعتقال كل من رب العمل والعاملة بعد إدانتها بانتهاك قوانين الهجرة، على الرغم من أن العاملة لا تملك سيطرة على أوراقها. في 9 يناير/كانون الثاني 2003، وجد القاضي المنفرد الجزائي في بيروت العاملة الكينية فايت كارانجا، ورب عملها اللبناني مذنبان بموجب المادة 36 من قانون الأجانب، والمادة 220 من قانون العقوبات (تعاقب هذه المادة المتدخل الذي لولا مساعدته ما ارتكبت الجريمة) بعد تحديد أن "فايت أهملت تجديد أوراق إقامتها على الأراضي اللبنانية بسبب تدخل من رب عملها". حكم على كل منهما بالسجن لمدة أسبوع وغرامة 10 آلاف ليرة لبنانية (6 دولارات). يميز قرار المحكمة بشكل صحيح أن وضع فايت غير القانوني كان بسبب "تدخل" رب عملها، لكنه لا يذكر أنفايت كانت تملك "عذراً مقبولاً" لحالتها غير القانونية (وفقاً للمادة 36 من قانون الأجانب). ومع ذلك، فإن وقائع القضية لا تدع مجالاً للشك حول قدرة فايت على تجديد أوراقها، التي لم تملكها منذ وصولها لبنان في 28 أغسطس/آب 1998. وبحبسها في المنزل من قبل رب عملها، لم تكن قادرة على التحرك بحرية، ويمكن أن تخرج من المنزل برفقتهم (العائلة التي تعمل لديها)، أو لشراء بعض السلع الأساسية.

المسألة الأعم هي أنه في كثير من القضايا لم تبحث المحكمة أو تعط أهمية كافية (في حال أعطت أي أهمية) للظروف التي أدت بالعاملة لأن تصبح بلا أوراق إقامة صالحة. بمعاينة العاملة لحالة خارجة عن إرادتها، فإن المحكمة لا تفشل في الحماية فقط، بل وتساهم أيضاً في الاعتداء. على سبيل المثال، اعتقلت الشرطة العاملة الأثيوبية ج.ي (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) في 11 يناير/كانون الثاني 2002، لعدم حيازتها أوراق إقامة ولوجود "مذكرة بحث" بحقها بتهمة السرقة التي وجهها لها رب عملها. أخبرت ج.ي الشرطة أنها هربت من رب عملها في كانون الأول/ديسمبر 2000، بعد أن حاول خنقها، وأنه لا يزال يحتفظ بأوراقها.¹¹⁵ بعد ستة أشهر، برأتها محكمة الاستئناف من تهمة السرقة، وأدانتها بتهمة انتهاك قوانين الهجرة. ومع ذلك، لم يفتح أي تحقيق لتحديد الظروف التي دفعتها للهرب، ولم يتم التحقيق بادعاء أن رب العمل حاول خنقها.¹¹⁶

وقد قضت المحاكم في حالات أخرى أنه لا يمكن مساءلة العاملة عن إهمال رب عملها. في 19 يناير/كانون الثاني 2000، اعتقلت الشرطة العاملة الكينية ج.ن (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها)، لعدم حيازتها أوراق إقامة. وفي المحكمة، أدانها القاضي بتهمة الإقامة غير المشروعة في لبنان (المادة 36 من قانون الأجانب)، على الرغم من أن كفيها قد فشل في تسوية وضعها كما كان قد تعهد. فسخت محكمة الاستئناف الحكم، وقضت بأن ج.ن لا ينبغي أن تكون مسؤولة "عن عدم قيام كفيها بما ينبغي عليه القيام به".¹¹⁷

¹¹⁴ القضية رقم 983/2000، القاضي المنفرد الجزائي في المتن.

¹¹⁵ محضر الشرطة بتاريخ 11 يناير/كانون الثاني 2002، (نسخة بحوزة هيومن رايتس ووتش).

¹¹⁶ القضية رقم 195/2002، محكمة استئناف الجناح في الجديدة.

¹¹⁷ القضية رقم 154/2000.

و. الشكاوى ضد مكاتب الاستقدام

أخبرت كثير من العاملات هيومن رايتس ووتش أن أصحاب المكاتب قاموا بضربهن، وفي بعض الحالات قاموا باحتجازهن قسراً. وفقاً لدراسة نائلة مكريل، فإن 15% من العاملات في الخدمة المنزلية اللتين قابلتهن قالوا أن الموظفين في المكاتب قاموا بضربهن.¹¹⁸

وعلى الرغم من هذه الشكاوى، تظهر مراجعة هيومن رايتس ووتش لـ 114 قضية لعاملات، أن السلطات لم تقاض المكاتب أو اتخذت أية تدابير تأديبية بحقها. تروي مكريل في كتابها حالة خاصة لاعتداء جسدي وحشي ارتكبه صاحب مكتب لبناني بحق عاملة سريلانكية. اشتكى سفير سريلانكا شخصياً لوزير العمل، مما أدى إلى تعليق رخصة المكتب لمدة ثلاثة أشهر، واستأنف عمله بعد ذلك. لم توجه له أي اتهامات.¹¹⁹

أرسلت هيومن رايتس ووتش في 14 أبريل/نيسان 2010 رسالة إلى وزارة العمل، للاستعلام عن عدد المكاتب التي أدرجت على القائمة السوداء لمثل هذا السلوك، لكننا لم نتلق أي جواب.

ز. الوفيات في صفوف العاملات

أصدرت هيومن رايتس ووتش دراسة في أغسطس/آب 2008، تظهر أن عاملات المنازل المهاجرات كن يلقين حتفهن بمعدل أكثر من واحدة في الأسبوع في لبنان.¹²⁰ ووجدت الدراسة أنه ما بين يناير/كانون الثاني 2007 وأغسطس/آب 2008، لقيت ما لا يقل عن 95 عاملة حتفها في لبنان. ومن بين المذكورات، تم تصنيف 40 حالة من قبل سفارات بلادهم على أنها انتحار، فيما نتجت 24 حالة أخرى عن سقوط العاملات من الأبنية، غالباً بينما كن يحاولن الفرار من أرباب العمل. وبخلاف ذلك، توفيت 14 عاملة فقط بسبب أمراض أو لأسباب صحية. توفيت أخريات بسبب حوادث سيارات، والاختناق بأول أكسيد الكربون الناجم عن التدفئة غير المناسبة. اثنتان قتلتا.

تحقق الشرطة اللبنانية عموماً في حالات الوفاة، لكن مقابلات مع محامين يمثلون عاملات المنازل ومسؤولين يعملون في سفارات المهاجرات، وكذلك مراجعة ملاحظات المحققين في خمسة محاضر تحقيق منفصلة للشرطة، يكشف الكثير من العيوب. أولاً، تكشف محاضر الشرطة أن الشرطة لا تحقق دائماً عندما يسيء رب العمل لعاملة. وعندما يفعلون، يقصرون دورهم على أسئلة عامة ويقبلون إفادة أرباب العمل دون التحقق ومضاهاة الوارد فيها مع معلومات من الجيران، أو من أقارب العاملات. تصنف معظم الحالات على أنها انتحار، ولا يتخذ أي إجراء آخر بخصوص رب العمل. ثانياً، في الحالات التي تنجو فيها العاملة من السقوط، كثيراً ما تقابلها الشرطة دون مترجم، وتتجاهل عموماً الدوافع التي أدت بها إلى الهرب.

في حالة واحدة فقط من الحالات الـ 114 التي راجعتها هيومن رايتس ووتش تمت ملاحقة رب العمل بتهمة القتل أو التسبب في الوفاة. توفيت العاملة السريلانكية د.أ (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) في 8 أغسطس/آب

¹¹⁸ مكريل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 176.

¹¹⁹ مكريل، عاملات المنازل السريلانكيات في لبنان، ص 177.

¹²⁰ "لبنان: عاملات المنازل الأجنبية يلقين حتفهن بمعدل أكثر من واحدة أسبوعياً"، بيان صحفي صادر عن هيومن رايتس ووتش، 26 أغسطس/آب 2008، <http://www.hrw.org/ar/news/2008/08/24>.

1998، في منزل ربة عملها. ووفقاً لتحقيقات الشرطة، كانت ربة العمل تضرب العاملة د.أ بانتظام. أجرى الطبيب الشرعي صوراً شعاعية على جثة د.أ فوجد فقرات مكسورة في عنقها، وعظام أخرى مكسورة، وتجمع دموي عميق على مستوى رقبته. وأكد تشريح الجثة أن سبب الوفاة هو كسر العنق. خلصت المحكمة إلى أن ربة العمل كانت قد تعرضت بالضرب المبرح لـ د.أ على جسدها ورقبتها "لإرغامها على العمل". وأدانتها بتهمة "القتل غير المتعمد" (المادة 550 من قانون العقوبات) لأن نواياها "لم تكن القتل، ولكن ضرب العاملة لإرغامها على العمل". وأصدرت المحكمة بحق ربة العمل حكماً بالسجن لمدة سنة ونصف، على الرغم من أن الحد الأدنى للعقوبة بموجب المادة 550 هو خمس سنوات، استناداً لوجود ظروف مخففة تكمن في "وضع ربة العمل الصحي والعصبي".¹²¹

¹²¹ القضية رقم 1999/316، محكمة جنايات بيروت، (الغرفة الثامنة).

٧. القضايا الجزائية ضد عاملات المنازل المهاجرات

استعرضت هيومن رايتس ووتش 84 قضية اتهمت فيها العاملات بارتكاب جريمة - 61 من هذه القضايا كان بאתهامات بالسرقة. لا يشمل التحليل الحالات التي أديننت فيها العاملات فقط لانتهاك قوانين الهجرة. ويكشف عن وجود انتهاكات عديدة للمعايير الدولية للإجراءات القانونية الواجبة والإنصاف.

أ. كثرة حالات التوقيف الاحتياطي

64 من أصل الـ 84 عاملة (76%) اللتين اتهمن بارتكاب جريمة تعرضن للاعتقال الاحتياطي. الحرمان من الحرية على ذمة المحاكمة يجب أن يكون تدبيراً استثنائياً صيانةً لمبدأ قرينة البراءة.¹²² ومع ذلك، فإن مراجعة المحاضر القضائية تبين أن مكتب المدعي العام يأمر باعتقال العاملات بانتظام، حتى عندما تكون الأدلة ضعيفة. تزيد هذه الممارسة من خطر افتراض إدانة العاملات قبل أن تبرأهن المحاكم، وليس العكس.

15 من أصل 18 (83%) من عاملات العينة التي تمت تبرأتهم في نهاية المطاف اعتقلن احتياطياً أثناء المحاكمة.¹²³ في المتوسط، قضت العاملات المذكورات ثلاثة أشهر قيد الاعتقال الاحتياطي قبل أن يصدر قرار قضائي بالإفراج عنهن؛ غير أنه في أربع قضايا، قضت العاملات ما لا يقل عن ثمانية أشهر في السجن قبل أن تبرأهن المحاكم.¹²⁴ اعتقلت العاملات احتياطياً حتى في الحالات التي اتهمن فيها بسرقة أموال أو سلع تقل قيمتها عن 1500 دولار أميركي.

ومع ذلك، فإن العاملات قضين على الأرجح فترات أطول في السجن، لأن العاملات، وعلى غرار جميع الأجانب، يحلن إلى الأمن العام بعد إنهاء عقوباتهن، حتى لو تمت تبرأتهم وكن حائزات على أوراق إقامة صالحة. لا تعلم هيومن رايتس ووتش كم من الوقت ربما أمضينه في الأمن العام، حيث لا تظهر وثائق المحكمة ذلك.¹²⁵ ضمن

¹²² المادة 9 (الفقرة 3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في 3 نوفمبر/تشرين الثاني 1972، تقول: "لا يجوز أن يكون احتجاز الأشخاص الذين ينتظرون المحاكمة هو القاعدة العامة". قالت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان باستمرار أن "الاحتجاز السابق للمحاكمة ينبغي أن يكون استثناء، وينبغي ضمان حق الإفراج بكفالة، إلا في حالات وجود احتمال أن المتهم قد يهرب أو يدمر الأدلة، أو يؤثر على الشهود أو يفر من الولاية القضائية للدولة الطرف". البلاغ رقم 1993/526، م. و ب. هيل في مواجهة إسبانيا (اعتمدت الآراء في 2 أبريل/نيسان 1997)، وثيقة الأمم المتحدة. GAOR, A/52/40 (المجلد الثاني) ص 17، الفقرات 3، 2، 1.

¹²³ تستند هذه النسبة على حقيقة أنه من أصل 18 حالة حكمت فيها المحكمة ببراءة العاملات من تهمة السرقة، تم اعتقال 15 عاملة منهن احتياطياً.

¹²⁴ القضية رقم 2006/1398، القاضي المنفر الجزائي في بيروت (أكثر من 8 أشهر)؛ القضية رقم 2007/322، القاضي المنفر الجزائي في كسروان (أكثر من 9 أشهر)؛ القضية رقم 2005/482، قاضي التحقيق في جبل لبنان (9 أشهر)؛ القضية رقم 2002/323، محكمة جنابات بيروت (10 أشهر).

¹²⁵ على سبيل المثال، في عدد من الحالات، وجه الأمن العام طلباً واضحاً إلى المحكمة بإحالة عاملة معتقلة إلى عهدة الأمن العام، حتى بعد أن برأتها المحكمة. انظر على سبيل المثال، قرار القاضي ناظم الخوري، 20 مارس/آذار 2006، وافق فيه على تسليم جواز سفر العاملة، وإجازة العمل إلى الأمن العام. في حالات أخرى، هناك طلب دائم من الأمن العام بإحالة جميع الأجانب إليه.

عينتنا، لم يكن هناك سوى حالتين أمر فيها القاضي صراحة بأن يتم الإفراج عن العاملة بدلاً من إحالتها إلى الأمن العام.¹²⁶

فترات الاعتقال الاحتياطي كانت طويلة خاصة في القضايا أمام محكمة الجنايات. راجعت هيومن رايتس ووتش 13 حالة لعاملات اتهم بجناية واعتقلن. في المتوسط، قضت العاملات 21 شهراً قيد الاعتقال الاحتياطي.

ب. الانتهاكات خلال الاستجواب

ركزت بحوث هذا التقرير على مراجعة قرارات المحاكم، بدلاً من التحقيق في كيفية معاملة العاملات أثناء الاستجواب. ومع ذلك، وفي سياق البحث، فقد تم جمع عدد من الشهادات من عاملات زعمن تعرضن لإساءة المعاملة أثناء الاستجواب.

أخبرت عاملة فلسطينية استجوبتها الشرطة في يوليو/تموز 2009 حول عملية سطو على منزل رب عملها، هيومن رايتس ووتش:

نقلوني إلى مركز الشرطة. وكانوا يصفعوني لدى كل سؤال. كان المدام والمستر (رب وربة العمل) في الغرفة، فضلاً عن اثنين من المحققين. ثم أخذني رجال الشرطة إلى غرفة أخرى وبدأوا بضربي بعصا بلاستيكية على يدي وقدمي. قال رجل الشرطة "سوف أعد حتى الخمسة" وبعد ذلك قام بصفعي. ذات مرة هددوا بضربي بقضيب حديدي. جعلوني أرى القضيب لكنهم لم يستخدموه. عندما استمررت في الإنكار، قال أحدهم: "إن لم تجيبي، سأطفي سيجارتي في عينيك". استمر الاستجواب ثلاثين دقيقة. أبقوني في مركز الشرطة ثلاثة أيام، وبعد ذلك أعادوني إلى أرباب العمل.¹²⁷

أجرى المركز اللبناني لحقوق الإنسان (CLDH) في مايو/أيار 2009 مقابلات مع 82 عاملة في سجن طرابلس (شمال لبنان). وقالت اثنان من العاملات التي تمت مقابلتهن أن رجال الشرطة قاموا بضربهما أثناء التحقيق معهما، بينما قالت ثالثة أن شرطياً قد اغتصبها.¹²⁸

ج. غياب محامي الدفاع

من أصل 84 عاملة اتهمن بارتكاب جرائم في عينة البحث، فإن 37 عاملة (44%) لم يُوكل لهن محامي دفاع.

¹²⁶ القضية رقم 2000/2047، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت؛ القضية رقم 1998/387، قاضي التحقيق في جبل لبنان. قضية العاملة الفلسطينية أرليندا ساكبييت، التي اتهمها رب عملها بسرقة قطعة أثريّة، أمر قاضي التحقيق بإسقاط التهم لعدم وجود دليل وأمر بإطلاق سراحها دون إحالتها إلى الأمن العام.

¹²⁷ مقابلة هيومن رايتس ووتش مع العاملة الفلسطينية ي. ف (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها)، 11 فبراير/شباط 2010.

¹²⁸ بريد إلكتروني من المركز اللبناني لحقوق الإنسان (CLDH) إلى هيومن رايتس ووتش، 23 أبريل/نيسان 2010.

تصبح هذه النسبة أعلى من ذلك إذا استثنينا القضايا المنظورة أمام محكمة الجنايات، حيث وجود محامي الدفاع إلزامي. راجعت هيومن رايتس ووتش 66 قضية نظرها القاضي المنفرد الجزائي. لم يكن لدى العاملات محامين في 32 من تلك القضايا، ولم تتمكن هيومن رايتس ووتش من التحقق من 10 قضايا أخرى- مما يعني أن العاملات لم يحصلن على محام فيما لا يقل عن 48% من القضايا المنظورة أمام القاضي المنفرد الجزائي.

د. توفر المترجمين الفوريين

تصل غالبية العاملات إلى لبنان سواء بإمكانات لغة عربية محدودة أو معدومة. وفي حين تتعلم العديد منهن في نهاية المطاف مستوى من اللغة العربية يكفي للقيام بعملهن اليومي، فإن معظمهن لسن تطبيقات في اللغة ومن غير المحتمل أن تفهم المفردات المستخدمة في استجواب الشرطة أو في المحاكمة. تعتمد العاملات على ترتيبات ارتجالية للترجمة في مراكز الشرطة وخلال المحاكمة. في ما لا يقل عن 57 من الحالات الـ 84 التي راجعتها هيومن رايتس ووتش، لم تحصل العاملة على مترجم فوري معتمد. تشير قرارات المحاكم، ومحاضر الشرطة بوضوح إلى أن المترجم كان حاضراً في 11 حالة فقط.¹²⁹ ومن بين هؤلاء، ثلاثة فقط كانوا مترجمين محلّفين رسميين (معتمدين من قبل المحكمة)؛ أحد عابري السبيل؛ وفي حالة أخرى كان المترجم مهاجراً آخر. وفي ثلاثة حالات أخرى قدمت سفارة العاملات المترجمين؛ وفي حالة واحدة قدمت كاريتاس المترجم، وهي منظمة غير حكومية تساعد العاملات، وفي حالتين اعتمد المترجم من قبل رب العمل.

كان وجود المترجم نادراً حتى عندما اتهمت العاملة بارتكاب جريمة خطيرة. استعرضت هيومن رايتس ووتش 13 قضية اتهمت فيها العاملات بارتكاب جنایات: سبعة فقط حضر فيها مترجم.

ووفقاً لقانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني، يحق لأي شخص الحصول على مترجم أثناء التحقيق (المادة 81 من قانون أصول المحاكمات الجزائية).¹³⁰ كما أن هذا الشرط مطبوع على المحاضر المستخدمة أثناء الاستجواب. لكن في الممارسة العملية، لا تحصل الكثير من العاملات على مترجمين، وفي كثير من الحالات، يدون المحققون ببساطة أن العاملة تفهم اللغة العربية لدرجة تكفي للمضي قدماً في الاستجواب. في الواقع، يتقن عدد قليل من العاملات اللغة العربية لدرجة تجعلهن يجبن بارتياح على أسئلة المحقق.

استعرضت هيومن رايتس ووتش عدداً من محاضر الشرطة حيث قالت العاملة أنها تتكلم "العربية قليلاً" فقط، ومع ذلك، شرعت الشرطة بالاستجواب دون مترجم. على سبيل المثال، اتهمت العاملة السريلاكية ب. ف (ليست الأحرف الحقيقة الأولى من اسمها) من قبل رب عملها بالسرقة. لم تطلب الشرطة مترجماً حتى بعد أن قالت ب. ف "أنا أفهم اللغة العربية قليلاً وأستطيع فقط أن أجيب على عدد قليل من الأشياء باللغة العربية".¹³¹ كانت ب. ف مقيمة في لبنان لمدة ثمانية أشهر عندما تم استجوابها، مما يجعل من المستبعد جداً أن تكون فهمت ما يكفي من اللغة العربية لإدراك

¹²⁹ في الحالات الـ 16 الأخرى، لم يتضح من وثائق المحكمة ما إذا كان هناك مترجم أم لا.

¹³⁰ المادة 14 (الفقرة 3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في 3 نوفمبر/تشرين الثاني 1972، تعترف بحق كل فرد "أن يزود مجاناً بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة".

¹³¹ محضر الشرطة، 21 أغسطس/آب 2005 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش). المفارقة هي أن الورقة التي كُتبت عليها إفادتها (المحضر)، تحتوي على عبارة موحدة تفيد بأن الشخص الذي يجري استجوابه له الحق في الحصول على مترجم معتمد.

تفاصيل القضية ضدها. استخدمت اعترافاتها الأولية في نهاية المطاف لإدانتها بتهمة السرقة. حكمت عليها المحكمة بالسجن لمدة ثلاثة أشهر وأمرتها بدفع مبلغ مليون ونصف ليرة لبنانية (ألف دولار أميركي) لربة عملها كتعويض عن المجوهرات التي اتهمت بسرقتها.¹³² في قضية أخرى تم فيها اتهام عاملة سريلانكية بالسرقة، اتصلت الشرطة بالسفارة السريلانكية لطلب مترجم فقط في نهاية التحقيق، وذلك لأسباب غير واضحة في محضر الشرطة.¹³³

عندما يتم توفير مترجم، فغالباً ما يكون ذلك دون ترتيب واضح. في حالة واحدة، اعتمدت الشرطة على مواطن سوداني للترجمة خلال استجواب العاملة الأثيوبية م. و (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها)، المتهم من قبل رب عملها بالسرقة. وفي حين لا تتكلم م. و العربية على الإطلاق، ترجم السوداني الأسئلة إلى اللغة الإنجليزية، التي تحدثها قليلاً.¹³⁴ في اثنين على الأقل من الحالات الأخرى، اعتمدت الشرطة على مترجم قدمه رب العمل في الحالات التي اتهم فيها رب العمل العاملة بارتكاب جريمة. في كلتا الحالتين، اعترفت المحاكم في نهاية الأمر بتضارب المصالح الكامنة في الاعتماد على مترجم بهذه الطريقة، لكن بعد أن أمضت العاملة وقتاً في السجن استناداً للترجمة الأولية.

اتُهمت العاملة الفلبينية د.أ (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها)، 26 عاماً، من قبل رب عملها بسرقة المجوهرات من منزله. وأثناء استجواب د.أ، اعتمدت الشرطة على محامي رب العمل، إضافة لصديق لرب العمل، في ترجمة إفادة د.أ. في التحقيق الأولي معها، اعترفت د.أ بالسرقة. غير أنه في الاستجوابات اللاحقة، كانت د.أ قادرة على الحصول على مترجم خاص بها، وطالبت بعدم الأخذ باعترافاتها الأولية لأنها كانت قد اعترفت بعد أن ضربها رجال الشرطة. ورأت المحكمة في قرارها أن "ترجمة شهادة المدعى عليها من قبل محامي المدعي وصديقه الشخصي، كلاهما ليست محايدة أو موضوعية، مما يحدو بالمحكمة لعدم الأخذ بهذا الاعتراف". وفي ظل غياب أي أدلة مادية أخرى، برأ القاضي د.أ.¹³⁵ وعلى الرغم من النتائج النهائية الإيجابية، قضت العاملة تسعة أشهر قيد الاعتقال الاحتياطي.

في قضية أخرى، باتهامات أكثر خطورة، اعتمدت الشرطة على عاملة تعمل في منزل صديق رب العمل لترجمة إفادة عاملته التي اتهمها بمحاولة قتل أطفاله. أدانت محكمة الجنايات العاملة بمحاولة قتل من الدرجة الأولى، وحكمت عليها بالسجن لأربع سنوات. نجح محامي في مؤسسة كاريتاس المهاجرين في الطعن لإعادة المحاكمة، والتي حصلت فيها العاملة على مترجم محلف. وقد تمت تبرئتها.¹³⁶

هـ. عبء الإثبات

قابلت هيومن رايتس ووتش العديد من العاملات، إضافة لمسؤولين في سفارات الدول المصدرة للعاملات، الذين اشتكوا من أن المحاكم تقف في صالح رب العمل، وتدين العاملات دون أي أساس غير إفادة رب العمل فقط.

¹³² القضية رقم 2005/2212، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

¹³³ محضر الشرطة رقم 302/152 (مفرزة إستقصاء جبل لبنان)، 21 ديسمبر/كانون الأول 2006 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش).

¹³⁴ القضية رقم 2007/2374، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

¹³⁵ القضية رقم 2006/1398، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

¹³⁶ بريد إلكتروني من كاريتاس المهاجرين يشرح تفاصيل القضية.

في الواقع، للمحاكم اللبنانية سجل متضارب فيما يخص عبء الإثبات. في حين أدانت المحاكم العاملات استناداً فقط إلى اتهام رب العمل في عدد من الحالات، طالبت المحاكم بمزيد من الأدلة في حالات أخرى. من أصل 61 قضية استعرضتها هيومن رايتس ووتش، اتهم فيها رب العمل العاملة بالسرقة، برأت المحكمة العاملات في 18 من الحالات لعدم كفاية الأدلة.

أسست سابقة إيجابية عام 2002، عندما برأت محكمة استئناف المتن جانباً تكلو، العاملة الأثيوبية التي اتهمها رب عملها بالسرقة، لأن الاتهام بالسرقة "يقتضي تأييد هذا الإدعاء بأدلة خارجية مثل البصمات وبينة الشهود أو ضبط المسروق أو على الأقل بقرائن تعزّزه، الأمر الذي لم يتوفر في إطار القضية الراهنة". غير أن السابقة التي أسست في قضية جانبية تكلو لم تعتمد على نطاق واسع. في عدد من الحالات التي جرى استعراضها، أدانت المحاكم العاملة استناداً فقط إلى اتهام رب العمل، وحتى في بعض الحالات التي بدت فيها الاتهامات ضعيفة أو غامضة. على سبيل المثال، أصدر القاضي المنفرد الجزائي في بيروت في 29 ديسمبر/كانون الأول 2006، حكماً بالسجن لستة أشهر على عاملة سريلانكية بتهمة سرقة ما قيمته 5 آلاف دولار من النقود والمجوهرات من رب العمل. ونفت العاملة، التي كانت قد فرت من رب عملها، باستمرار سرقة أي شيء. لم يقدم رب العمل أي تفاصيل حول المجوهرات المسروقة أو المال في شكواه الأولية، لم يكلف نفسه عناء حضور أي من جلسات المحاكمة، ولم يطالب بأي تعويض مدني.¹³⁷

في كثير من الحالات، تعاطت المحكمة مع واقعة "هرب" العاملة من رب العمل كدليل ظرفي مؤيد للاتهام بالسرقة، على الرغم من أن العاملات قدمن في كثير من الأحيان أسباباً مشروعة أخرى دفعتهن لترك أرباب عملهن. على سبيل المثال، حكم القاضي المنفرد الجزائي على العاملة السريلانكية س.ي (ليست الأحرف الحقيقية الأولى من اسمها) بالسجن 45 يوماً بتهمة سرقة رب عملها. في قراره، اعتمد القاضي اعتماداً كبيراً على حقيقة أن العاملة قد "هربت" من رب العمل، وهو عمل اعتبره دليل على أن لديها ما تخفيه. على الرغم من أن العاملة أخبرت المحكمة أن رب العمل كان يدين لها برواتب أربعة أشهر غير مدفوعة، ورفض السماح لها بالسفر إلى سريلانكا عندما توفي زوجها.¹³⁸

تظهر بعض الحالات مدى سهولة اتهام بعض أرباب العمل للعاملات بالسرقة. في حالة واحدة، اتهم رب العمل العاملة بالهرب وسرقة خاتم من الذهب قيمته 300 دولار. حاکمت المحكمة العاملة غيابياً في البداية وأصدرت بحقها حكماً بالسجن لثلاثة أشهر. اتضح بعد ذلك أن الخاتم كان قد فقد قبل ثلاثة أشهر من ترك العاملة رب عملها. بعد إلقاء القبض عليها، أعادت المحكمة محاكمة العاملة وجاهياً وقررت أنها بريئة لعدم كفاية الأدلة.¹³⁹ في قضية أخرى، اتهم أرباب العمل عاملتهم بالسرقة فقط بعد أن علموا أنها تعتزم تقديم شكوى بعدم دفع الرواتب أمام مجلس العمل التحكيمي.¹⁴⁰ اتهم أرباب العمل العاملة بسرقة 2650 دولار، ومجوهرات بقيمة 1500 دولار. برأت المحكمة العاملة لعدم كفاية الأدلة.

¹³⁷ القضية رقم 2006/2831، القاضي المنفرد الجزائي في بعبدا. إفادة رب العمل لدى الأمن العام في 10 يونيو/حزيران 2006 (توجد نسخة لدى هيومن رايتس ووتش). لم تحصل العاملة على محام.

¹³⁸ القضية رقم 2007/2427، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت. أخبر رب العمل المحكمة أن الوكالة قد أبلغتهم أن العاملة كانت تكذب بالقول بأن زوجها قد مات.

¹³⁹ القضية رقم 2005/3265، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

¹⁴⁰ القضية رقم 2007/2117، القاضي المنفرد الجزائي في بيروت.

VI. التزامات لبنان الدولية

يصون القانون الدولي لحقوق الإنسان جملة من حقوق العمال، ولا سيما الحقوق المتعلقة بشروط عمل عادلة ومرضية. ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه لكل شخص الحق في الراحة وأوقات الفراغ، بما في ذلك الحق في عدد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مدفوعة الأجر. إضافة إلى الحق في أجر عادل لضمان "عيشة لائقة بالكرامة البشرية".¹⁴¹ يكرر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي انضم إليه لبنان عام 1972، هذه الحقوق عبر الاعتراف بحق جميع الأشخاص في ظروف عمل عادلة ومواتية.¹⁴²

صادق لبنان أيضاً على اثنين من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين: (i) الاتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري (التي صادق عليها لبنان عام 1977)، (ii) الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، والتي تحظر التمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بالحصول على فرص العمل وظروف العمل (صادق عليها لبنان عام 1977).

إضافة إلى ذلك، يشكل استبعاد لبنان لعاملات المنازل من العديد من تدابير الحماية القانونية، المقدمة إلى فئات أخرى من العمال، انتهاكاً لمبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في القانون الدولي. يحظر القانون الدولي لحقوق الإنسان التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.¹⁴³ يمكن اعتبار القوانين والأنظمة والسياسات والممارسات المحايدة ظاهرياً تمييزية إن كانت ذات أثر تمييزي.

بينما يبدو استبعاد عاملات المنازل من قانون العمل اللبناني أمراً محايداً في تركيزه على شكل من أشكال العمالة، قد لا يكون بنية تمييزية. إلا أنه يحمل أثراً سلبياً غير متناسب على المرأة، حيث أن الأغلبية الساحقة من العاملين في الخدمة المنزلية (97%) هم من الإناث وفقاً لإحصائيات وزارة العمل اللبنانية.¹⁴⁴ وعليه، فإن الحماية الأقل التي تشمل العمل المنزلي تعكس تمييزاً ضد شكل من أشكال العمل ينجز عادة من قبل النساء، ويتضمن مهاماً مرتبطة بالأدوار التقليدية المحلية للنساء مثل التنظيف ورعاية الأطفال والطبخ.

تلزم اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي انضم إليها لبنان عام 1997، الدول الأطراف على ضمان "الحق في المساواة في الأجر [بين الرجل والمرأة]، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة

¹⁴¹ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادتان 23، 24.

¹⁴² العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 7.

¹⁴³ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 2؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 2 (فقرة 1)؛ اتفاقية حقوق الطفل، المادة 2؛ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت في 21 ديسمبر/كانون الأول 1965، G.A. Res. 2106 (XX)، 195 U.N.T.S. 660، (دخلت حيز التنفيذ في 4 يناير/كانون الثاني 1969)، المادة 1.

¹⁴⁴ 111,945 من أصل 114,933 من عمال الخدمة المنزلية الذين يحملون تصاريح عمل رسمية للعمل في لبنان عام 2009 هم إناث، ويشكلون 97%. المصدر: وزارة العمل، إحصاءات تصاريح العمل للأجانب عام 2009.

فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية¹⁴⁵ وقد عبرت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، وهي اللجنة المكلفة مراقبة امتثال الدولة الطرف بالتزاماتها بموجب الاتفاقية عن "قلقها إزاء سوء معاملة واستغلال النساء العاملات في العمل المنزلي في لبنان"، وأوصت لبنان بـ "وضع إجراءات لمراقبة وحماية حقوق النساء العاملات في المنازل، ومقاضاة ومعاينة أرباب العمل المسيئين على النحو المناسب". كما دعت لبنان إلى "مد عاملات المنازل بسبل انتصاف ناجعة ضد إساءة المعاملة من قبل أرباب العمل"، و"ضمان أن عاملات المنازل على بيئة من حقوقهن وتدابير الحماية القانونية، وقادرات على الحصول على مساعدة قانونية"¹⁴⁶.

لم يقدم لبنان أي سبب مشروع لتبرير استبعاد عاملات المنازل من أحكام قانون العمل، وهذا يعني أن الحماية غير المتكافئة لعاملات المنازل بموجب قانون العمل الوطني اللبناني تشكل تمييزاً غير مسموح به على أساس الجنس، فضلاً عن الأصل القومي، على اعتبار أن الغالبية العظمى من عاملات المنازل في لبنان أجنبيات.

إضافة إلى ذلك، يلزم العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والذي صادق عليه لبنان في 3 نوفمبر/تشرين الثاني 1972، لبنان ضمان أن "الناس جميعاً سواء أمام القضاء" (المادة 14 (1) من العهد). ويشمل هذا حق أي شخص يواجه تهمة جنائية في "وجود من يدافع عنه إذا لم يكن له من يدافع عنه، وأن تزوده المحكمة حكماً، كلما كانت مصلحة العدالة تقتضي ذلك، بمحام يدافع عنه، دون تحميله أجراً على ذلك إذا كان لا يملك الوسائل الكافية لدفع هذا الأجر" (المادة 14 (3) - د من العهد)، وأن "يزود مجاناً بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحكمة" (المادة 14 (3) - و من العهد).

¹⁴⁵ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، المادة 11 (د).

¹⁴⁶ لبنان، الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، 1 فبراير/شباط 2008، CEDAW/C/LBN/CO/3، الفقرات 30-31.

شكر وتنويه

كتب هذا التقرير نديم حوري، مدير مكتب هيومن رايتس ووتش في بيروت. جمع وحلل القضايا المعروضة على المحاكم الاستاذ رولان طوق، وهو محام لبناني يتمتع بخبرة واسعة في تمثيل عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، كما قدم مساعدة شاملة في البحث والكتابة. حرر التقرير إريك غولدستين، نائب مدير قسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ وراجع التقرير أيضاً كل من نيشا فاريا، باحثة أولى في قسم حقوق المرأة؛ ودانيال هاس من قسم البرامج بالمنظمة. أجرى المراجعة القانونية كلايف بالدوين، مستشار الشؤون القانونية. ساعد في الإنتاج نادية برهوم، المنسقة بقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. قامت بتنسيق الإنتاج غريس تشوي، مديرة المطبوعات؛ وقام عمرو خيرى – منسق اللغة العربية في هيومن رايتس ووتش – بمراجعة الترجمة إلى اللغة العربية.

تعرب هيومن رايتس ووتش عن امتنانها لجميع عاملات المنازل المهاجرات اللاتي وافقن على إجراء مقابلات معهن لإعداد هذا التقرير. وتتوجه بالشكر الخاص لقادة المجتمعات المحلية اللذين أثاروا القضايا أماناً، وقاموا بترجمة المقابلات. ولحمايتهم من أية مضايقات محتملة، تم حجب أسمائهم. إن تفانيهم من أجل تحسين أوضاع المهاجرات كان مصدر إلهام لنا.

ونود أيضاً أن نتوجه بالشكر لسفارة الفلبين التي قدمت لنا معلومات وسمحت لنا بمقابلة العاملات اللاتي لجأن إلى السفارة. ونعرب عن امتناننا لمؤسسة كاريتاس المهاجرين التي أطلعتنا على معلومات مفيدة عن تجربتهم في مجال تقديم المساعدة القانونية لعاملات المنازل المهاجرات.

بلا حماية إخفاق القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات

توظف العائلات اللبنانية ما يقدر بـ 200 ألف عاملة منزل، يأتين في الدرجة الأولى من سريلانكا، وأثيوبيا، والفلبين، ونيبال. تشكو هاتين العاملات بانتظام من عدم دفع الأجور، والإفراط في ساعات العمل، وتحديد الإقامة قسراً، وفي بعض الحالات من الإعتداء الجسدي والجنسي.

يتناول هذا التقرير دور القضاء اللبناني في حماية عاملات المنازل الوافدات وفي محاسبة أرباب العمل المسيئين. ويستند التقرير إلى تحليل 114 أحكام قضائية تتعلق بالعاملات وإلى مقابلات مع عاملات أفدن بتعرضهن للاعتداء، وكذلك إلى مقابلات مع محامين يتولون قضايا العاملات بانتظام.

أخفق النظام القضائي اللبناني بشكل عام في حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات. غالباً ما تثني مجموعة من العوامل العاملات عن تقديم شكاوى أو متابعتها ضد أرباب العمل، أو تدفعهن إلى القبول بتسوية بشروط غير مناسبة. تشمل هذه العوامل الإفتقار إلى آلية تقديم شكاوى يسهل الوصول إليها، والخوف من إتهامات مضادة بـ "السرقه" والاعتقال، وسياسات التأشيرات التقييدية التي تجعل من الصعب على العاملات البقاء في لبنان حتى نهاية قضاياهن التي تستغرق شهوراً وسنوات في كثير من الأحيان.

وحتى عندما تقدمت العاملات بشكاوى، لم تتعامل الشرطة والسلطات القضائية في كثير من الأحيان مع بعض ادعاءاتهن، مثل تحديد الإقامة قسراً وحجز جواز السفر، كجرائم محتملة. حتى العنف بحق العاملات، بما في ذلك الضرب والصفع واللكم، لم يحظ في كثير من الأحيان برد جاد من رجال الشرطة والمدعين العامين، الذين يميلون إلى ملاحقة العنف الجسدي الجسيم فقط والموثق بتقارير طبية شاملة.

وعلى الرغم من التصريحات الأخيرة لمسؤولين لبنانيين، بمن فيهم وزير الداخلية والعمل، بأنهم يرغبون بتحسين أوضاع عاملات المنازل المهاجرات، فإن الإصلاحات الحكومية المقترحة حتى الآن متواضعة وسيئة التنفيذ. على السلطات اللبنانية إنشاء آليات رصد للكشف عن حالات تعرض العاملات للاعتداء؛ وجعل القوانين اللبنانية أكثر استجابة لوضع عاملات المنازل الضعيف؛ وإصلاح نظام الكفالة المسيء بطبيعته عبر الحد من سيطرة رب العمل على تأشيرة العاملات؛ وإقامة آليات تسوية نزاعات سريعة ومبسطة لتسوية النزاعات المتعلقة بالرواتب.

عاملة سريلانكية تغسل نوافذ منزل رب عملها في بيروت.
© ماثيو كاسل/ كفا.

