

كفا
KAFKA
ENOUGH VIOLENCE AND EXPLOITATION
كفى عنف و استغلال

خادمة، ابنة، أم عاملة؟

دراسة نموذجية عن
مواقف أرباب العمل اللبنانيين
من عاملات المنازل الأجنبية

مساندة
اللاجئين

خادمة، ابنة أو عاملة

دراسة نموذجية حول مواقف أصحاب العمل اللبنانيين
من عاملات المنازل الأجنبيات

سوسن عبدالرحيم

تأسست منظمة "كفى عنف واستغلال" في العام 2005، بمبادرة من مجموعة ناشطات في مجال حقوق الإنسان وفريق عمل متعدد الاختصاصات؛ وهي منظمة مدنية لبنانية لا تبغي الربح، غير سياسية وغير طائفية، تعتمد مبدأ حقوق الإنسان كمرجعية لها، وتسعى إلى إحقاق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، والنهوض بالحقوق الإنسانية للمرأة والطفل.

تعمل كفى على مكافحة كافة أشكال العنف والاستغلال الموجهة ضد النساء والأطفال من خلال المدافعة لتعديل واستحداث القوانين وتغيير السياسات والممارسات، وتمكين النساء والأطفال. تركّز "كفى" في عملها على المجالات التالية: (1) العنف ضد المرأة (2) التحرش الجنسي بالأطفال (3) استغلال النساء والإتجار بهن و(4) التمكين والدعم النفس اجتماعي والقانوني، وذلك من خلال بناء التحالفات والتأثير على الرأي العام وإعداد البحوث والدراسات وإصدار المنشورات والتدريب ورفع مستوى الوعي المجتمعي وتأمين الدعم للضحايا.

تدرج هذه الدراسة ضمن مشروع: "لا لاستغلال عاملات المنازل الأجنبيات" التي تنفّذه منظمة كفى عنف واستغلال بالشراكة مع المجلس الدانمركي للاجئين وبدعم من KVINFO (المركز الدانمركي للنوع الاجتماعي والمساواة والعرقية).

الصور الفوتوغرافية للمصوّر ماثيو كاسيل.

إن الآراء الواردة في هذه الدراسة تعبّر عن وجهة نظر الباحثة ومنظمة كفى عنف واستغلال ولا تعكس بالضرورة آراء المجلس الدانمركي للاجئين أو آراء المركز الدانمركي للنوع الاجتماعي والمساواة والعرقية.

منظمة كفى عنف و استغلال 2010 ©

منظمة كفى عنف و استغلال

بيروت - لبنان 116-5042 .ص.ب

تلفاكس 1-392220-961+

kafa@kafa.org.lb www.kafa.org.lb

شكر

نودّ الإعراب عن شكرنا لعدد من الأفراد والمؤسسات التي ساهمت في إجراء هذه الدراسة ووضع هذا التقرير. من وزارة العمل، نشكر معالي الوزير بطرس حرب والدكتور زياد الصايغ والسيدة مارلين عطالله لتسهيل عملية جمع البيانات الكمية. ومن فريق العمل في منظمة "كفى"، نتوجّه بالشكر إلى كل من السيدة غادة جبور والسيدة رولا أبي مرشد على مساعدتهما القيّمة في تأمين المشاركين في نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات الإفرادية. كما أننا نقدر مساعدتهما في مختلف مراحل العملية والمداخلات القيّمة التي قدّمناها للتقرير. كما ونعرب عن امتناننا للأشخاص الذين ساعدونا في تأمين المشاركين، ولكافة أصحاب العمل الذين شاركوا في مناقشات المجموعات البؤرية والمقابلات وعملية المسح. وفي الختام، نعرب عن تقديرنا للعمل الدؤوب الذي قامت به كل من السيدة داليا مكداش في جمع بيانات عملية المسح والسيدة رؤى دالي في التفريغ الدقيق لنقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات مع أصحاب العمل.

تمهيد

لقد شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعاً كبيراً في عدد عاملي المنازل الأجانب في لبنان، إذ تقيد التقديرات الرسمية عن وجود 200.000 عامل في البلد، غالبيتهم العظمى من الإناث. في موازاة ذلك، أثارت حوادث سوء المعاملة والاستغلال التي يتعرض لها هؤلاء العمال المخاوف على المستويين الوطني والدولي. في تشرين الثاني 2009، لفتت الصحافة اللبنانية الانتباه إلى الزيادة الملحوظة في حالات الانتحار في أوساط عاملات المنازل، مشيرة بأصابع الاتهام إلى السياسات الحكومية غير الملائمة وسوء المعاملة على يد أصحاب العمل والعزلة الاجتماعية. وإزاء شيوع هذه الحالة من سوء المعاملة وانعدام الحماية، تحظر بعض البلدان حالياً، مثل نيبال وإثيوبيا والفلبين، هجرة رعاياها إلى لبنان للعمل في المنازل. تتعرض العديد من عاملات المنازل الأجنبية لمجموعة واسعة من الانتهاكات التي تطل حقوقهن العمالية والإنسانية، وذلك بشكل يومي، مثل: الإرهاق في العمل، عدم تسديد الأجور، الإساءات الجسدية والنفسية والجنسية، والحرمان من حرية التنقل. ونظراً إلى ارتباط شرعية إقامة عاملات المنازل الأجنبية في لبنان بأصحاب عملهن (نظام الكفالة)، تواجه العديد منهن الاعتقال والترحيل في حال فرارهن من أي وضع مسيء أو استغلالي. وقد أدانت عدّة منظمات غير حكومية الأوضاع السائدة في مراكز الاحتجاز، مشيرة إلى الاكتظاظ وانعدام النظافة واستخدام الحراس الذكور كمسؤولين عن النساء المحتجزات بصفتها مشاكل جسيمة في هذا الصدد.

كما أشارت المنظمات الدولية ووكالات الأمم المتحدة أيضاً إلى انعدام حقوق عاملات المنازل الأجنبية في لبنان، متوجهة إلى واضعي السياسات بمجموعة من التوصيات الإصلاحية التي استهدفت كلا من نظام الكفالة واستثناء عاملات المنازل (سواء من الأجنيات أو المواطنين) من قانون العمل بصفتها من الأسباب الجذرية لهشاشة وضع عاملات المنازل الأجنبية. وفي التعليقات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة للعام 2008، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء سوء المعاملة والاستغلال اللذين تتعرض لهما عاملات المنازل واستثناءهن من قانون العمل. كما أوصت اللجنة بوجود تحرك لبنان سريعاً من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لرصد وحماية حقوق عاملات المنازل وملاحقة ومعاقبة المسيئين من أصحاب العمل.¹ كما أن منظمة العمل الدولية قد أعربت عن قلقها بشأن استثناء عاملات المنازل من قانون العمل، فضلاً عن نظام الكفالة الذي يؤدي إلى اعتماد عاملات المنازل الأجنبية اعتماداً كبيراً على أصحاب العمل وحرمانهن من حقوقهن كعاملات.² وفي حين أن البلدان الأخرى في المنطقة تستثني على نحو مماثل عاملي المنازل من قوانين العمل الوطنية وتعتمد نظام الكفالة، غير أن بعضها قد تحركت بسرعة أكبر لمعالجة وضع هؤلاء العمال، مثل المملكة الأردنية التي سنت في العام 2008 مجموعة من التنظيمات من أجل توسيع نطاق قانون العمل ليشمل عمال المنازل والعمال الزراعيين.

بالإضافة إلى ذلك، فلبنان لم يوقع على أي اتفاقية بشأن العمال المهاجرين، مثل اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقيتي منظمة العمل الدولية: المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة، الاتفاقية رقم 97 وتلك المتعلقة بالعمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، الاتفاقية رقم 143. على الرغم من عدم تصديق لبنان على الاتفاقيات بشأن العمال المهاجرين، فهو طرف في عدد من الاتفاقيات التي تدعم حقوقاً معينة بغض النظر عن وضع الهجرة؛ وهي: اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية³، وبروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وغيرها. غير أنه لا يزال يتعين تنفيذ هذه الاتفاقيات بالكامل، فكم بالأحرى توسيع نطاقها لتشمل عاملات المنازل الأجنبية.

إن الإصلاحات الأخيرة، بما في ذلك إقرار عقد العمل الموحد لعمال وعاملات المنازل الأجانب في لبنان، لم تذهب بعيداً بما فيه الكفاية لحماية هؤلاء العمال من سوء المعاملة والاستغلال. فعلى الرغم من أن العقد الموحد يضمن حقوقاً معينة لعاملات المنازل الأجنبية، غير أنه ما من آلية قائمة لإنفاذ العقد أو أساس سليم في القانون لمعاقبة أصحاب العمل الذين يخرقون شروطه. إن الأنظمة الحالية لا تشجع

1 اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة الأربعون، 14 كانون الثاني - 1 شباط 2008، التعليقات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، CEDAW/C/LBN/CO/3.

2 يُرجى مراجعة مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الملخص الموجز رقم 1: تعزيز حقوق عاملات المنازل الأجنبية في الدول العربية: الوضع في لبنان.

3 لبنان هو من بين الدول الأطراف الموقعة على سبع من أصل الاتفاقيات الأساسية الثماني: الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية رقم 98؛ إلغاء العمل الجبري والإلزامي، الاتفاقية رقم 29 و105؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، الاتفاقية رقم 100 و111؛ والقضاء على عمل الأطفال، الاتفاقية رقم 138. الإدانة كنتيجة للتصديق على اتفاقية القضاء على عمل الأطفال، الاتفاقية رقم 138.

أصحاب العمل على احترام حقوق عاملات المنازل الأجنبية. فهي تدعم سلطة صاحب العمل على مستخدميه وتثني العاملات اللواتي يتعرّضن للانتهاكات عن التماس أي إنصاف أو تعويض. كما أن عدم الرغبة في التدخل في خصوصية المنزل يمنع السلطات من الرصد الفعال لأوضاع عاملات المنازل الأجنبية أو التحقيق في ادعاءات سوء المعاملة، على غرار طريقة التعامل مع وضع المرأة اللبنانية التي تعاني من العنف الأسري حيث تتردّد السلطات أيضاً في التدخل في خصوصية المنزل وتمتنع بالتالي عن التحقيق في البلاغات التي تقدّم عن حدوث الإساءة ما لم تتقدّم الضحية نفسها بالشكوى. في كلتا الحالتين، يساهم التمييز القائم على أساس الجندر في نشر العنف وسوء المعاملة وفي التزام الصمت حيال ما يحدث داخل حرمة المنزل.

في هذا السياق، لصاحب العمل دور حيوي في تحديد ظروف المعيشة والعمل لعاملات المنزل الأجنبية. تتطوي العلاقة القائمة بين صاحب العمل وعاملات المنزل الأجنبية على عدة جوانب؛ فهي ليست مجرد علاقة عمل، نظراً إلى أن طبيعة العمل المنزلي تؤدي في بعض الأحيان إلى نشوء علاقات ودية بين صاحب العمل والعاملات. وقد أجريت هذه الدراسة لتلبية الحاجة إلى فهم أفضل لمواقف أصحاب العمل اللبنانيين حيال مجموعة من الممارسات والظروف التي تؤثر في رفاه عاملات المنازل الأجنبية. وهي توضح مدى الحاجة إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة على الصعيد الهيكلي (الإطار القانوني) وعلى المستوى التفصيلي الأصغر حيث تسهم المفاهيم والمواقف في التمييز ضد هؤلاء العاملات واستغلالهن.

إن هذا التقرير، على الرغم من أنه لا يستعرض بشكل شامل كافة مواقف أصحاب العمل ومفاهيمهم حيال عاملات المنازل الأجنبية، هو من الدراسات القليلة التي ترسم صورة عامة لهذه المواقف والمفاهيم. تستند نتائج التقرير بشكل رئيسي على البيانات النوعية التي تمّ جمعها، وهي تظهر كيفية مساهمة أصحاب العمل في تهميش العاملات في لبنان. لقد صمّمت الدكتورة سوسن عبد الرحيم، وهي أستاذة مساعدة في كلية العلوم الصحية في الجامعة الأميركية في بيروت، منهجية الدراسة كما تولّت بشكل أساسي مهمّة صياغة التقرير. وقد ساهمت السيدة لينا طوروسيان (ماجستير في الصحة العامة) في التحضير للدراسة وجمع البيانات وإدارتها، بالإضافة إلى إعداد وصياغة مقاطع من التقرير الحالي.

لقد تمّت هذه الدراسة بتكليف من منظمة "كفى عنف واستغلال" كجزء من مشروع أكبر يرمي إلى وضع حد لاستغلال عاملات المنازل الأجنبية. تتولّى "كفى" مهمة تنفيذ هذا المشروع الأكبر بالشراكة مع المجلس الدانمركي للاجئين وتمويل من المركز الدانمركي للبحوث المتعلقة بالجندر والمساواة بين الجنسين والعرق. يتناول المشروع وضع عاملات المنازل الأجنبية من جوانب متعددة ويشمل عدة مكونات تتصل بالبحث والمناصرة والتوعية وتدريب مسؤولي الصف الأول. إن التزام منظمة "كفى" بإحقاق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، إلى جانب النهوض بحقوق المرأة الإنسانية وحقوق الأطفال، هو المنطلق لالتزامنا بتعزيز حقوق عاملات المنازل الأجنبية. فالإقرار بأن حالات العنف وسوء المعاملة التي تتعرض لها المرأة اللبنانية هي مماثلة لتلك التي تواجهها عاملات المنازل الأجنبية قد دفع بمنظمة "كفى" للالتزام بهذه القضية. إننا على قناعة بأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز لا يمكن أن يتحققا إلا في حال احترام حقوق سائر النساء.

منظمة كفى عنف واستغلال

المحتويات

| | |
|----|--|
| 1 | موجز تنفيذي |
| 2 | مقدمة |
| 5 | النتائج |
| 5 | السلطة والقدرة على السيطرة |
| 6 | العنصرية - سلطة التحديد والتصنيف |
| 8 | الحقوق مقابل المسؤوليات |
| 11 | إبنة لنحيمها أو نسيطر عليها؟ |
| 13 | الإساءة سلوك "لاإنساني" غير أنها تحدث في منازل مواطنين لبنانيين "صالحين" |
| 14 | النظام يحمي صاحب العمل |
| 16 | الضغوطات الاجتماعية في وجه الإنصاف |
| 18 | العقد الموحد |
| 20 | الاستنتاجات والتوصيات |
| 23 | الملاحق |
| 24 | الملحق الأول: المنهجية المتبعة في الدراسة |
| 24 | جمع البيانات النوعية |
| 25 | جمع البيانات الكمية |
| 27 | الملحق الثاني: أسئلة البحث ودليل المقابلات |
| 27 | أسئلة البحث |
| 27 | دليل المقابلات مع الرجال |
| 28 | دليل المقابلات مع النساء |
| 29 | الملحق الثالث: الجداول |
| 29 | الجدول رقم 1: ملخص بطرق جمع البيانات النوعية والمشاركين في الدراسة |
| 29 | الجدول رقم 2: خصائص عينة الدراسة |
| 30 | الجدول الثالث: نسبة عاملات المنازل في كل فئة أعمار بحسب الجنسية |
| 31 | الجدول رقم 4: مواقف أصحاب العمل العامة من عاملات المنازل الأجنبية |
| 32 | الجدول رقم 5: مواقف أصحاب العمل العامة من عاملات المنازل الأجنبية (تابع) |
| 33 | الجدول رقم 6: ممارسات أصحاب العمل إزاء عاملات المنازل الأجنبية |
| 34 | الجدول رقم 7: ممارسات أصحاب العمل إزاء عاملات المنازل الأجنبية (تابع) |

لقد شكّلت مسألة استغلال عاملات المنازل الأجنبية في لبنان موضع اهتمام متزايد لدى كل من وسائل الإعلام والمنظمات الدولية. إن طبيعة العمل المنزلي بصفته عملاً يُنجز في حرمة المنازل بعيداً عن الأعين يضمن لأصحاب العمل المزيد من السلطة والقدرة على السيطرة. لم تحظ مواقف أصحاب العمل إلا باهتمام محدود في الماضي. لا بدّ من فهم أفضل لمواقف أصحاب العمل وممارساتهم من أجل توجيه السياسات وبرامج التوعية التي تستهدفهم.

لقد عمدنا في الدراسة التي يستند إليها هذا التقرير إلى استكشاف المواقف والممارسات العامة لدى أصحاب العمل اللبنانيين إزاء عاملات المنازل. فسعينا إلى الابتعاد عن القضايا المتعلقة بالعنف الجسدي والجنسي، التي تمّ تناولها بإسهاب في التقارير السابقة، والتركيز عوضاً عن ذلك على طريقة تبرير أصحاب العمل للمواقف والممارسات المعيارية وتحديثهم عنها. يستند التقرير إلى دراسة نوعيّة وكثيئة مختلطة، تعتمد على النقاشات ضمن المجموعات البؤرية والمقابلات الفردية، فضلاً عن جمع بيانات عمليات المسح. كما يصف التقرير النتائج التي توصلت إليها الدراسة ويدرج اقتباسات من حديث أصحاب العمل اللبنانيين في نتائج المسح.

لقد كشفت النتائج أن الانتهاكات الصارخة لحقوق عاملات المنازل - مثل حجب رواتبهن، وعدم تزويدهن بحاجتهن من الطعام، وتعريضهن لأي شكل من أشكال العنف - تكاد تكون مرفوضة بالإجماع من قبل المجتمع اللبناني. في المقابل، فالممارسات التي تشكّل انتهاكاً لا يقل خطورة لحقوق عاملات المنازل وتعزّز سلطة صاحب العمل وقدرته على السيطرة - مثل مصادرة جواز سفرهن ومنعهن من الخروج بمفردهن في يوم إجازتهن، وبدرجة أخفّ، احتجازهن داخل منزل أصحاب العمل - تجانبه بقدر أقل من الرفض. في الواقع، يستند موقف أصحاب العمل هذا إلى اقتناعهم بضرورة هذه الممارسات ومبرراتها إذ إنها ترمي إلى حماية عاملات المنازل من الأذى وحمايتهم بدورهم من تحمّل المسؤولية.

علاوة على ذلك، فقد كشفت الدراسة عن وجود هرمية معرفتية (قائمة على أساس العرق)، وذلك ليس فقط في أذهان أصحاب العمل وإنما تُترجم أيضاً إلى تسلسل هرمي في الأجور. بناءً على هذه الهرمية، تتلقى عاملات المنازل الأجنبية من الفيليبين الأجر الأعلى في حين تحصل الوافدات من بنغلاديش على أدنى أجر. أمّا عاملات المنازل الوافدات من سري لانكا وإثيوبيا فيحصلن على أجور بين النقيضين. كما أن مستوى التعليم والخبرة شكّلا اثنين من المزايا المرغوبة لدى أصحاب العمل، ولكن كذلك كانت الطاعة وانخفاض درجة التواصل مع عاملات المنازل الأخريات.

غالباً ما يسقط أصحاب العمل اللبنانيين مشاعر الأمومة (والأبوة) على عاملات المنازل الأجنبية، إذ يعرب العديد منهم عن تفضيلهم معاملتهن مثل بناتهم. وقد كشفت نتائج الدراسة عن التناقضات الواضحة في تصريحات المشاركين، ممّا يؤدي بنا إلى الاعتقاد بأن الحديث عن مشاعر الأمومة كان، على أفضل وجه، رمزياً. فقد عكست هذه النتائج عدم الاتساق بين التعبير عن القرب في العلاقة ودعم أصحاب العمل للشروط التي تحدّد بشكل واضح من الحيزّ المتاح لعاملات المنازل. لا بدّ من التساؤل عمّا إذا كانت عبارة "أنا أعامل عاملة المنزل مثل ابنتي" إنما تؤدي إلى تعزيز سيطرة صاحب العمل (إذ تشعر عاملة المنزل بنوع من الالتزام حيال صورة الأم أو الأب) مع الإبقاء في الوقت نفسه على صاحب العمل كالمستفيد الرئيسي في هذه العلاقة.

لقد اتّفق غالبية أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة على أن السياسات غير الملائمة تساهم في هشاشة وضع عاملات المنازل وضعفهن وزيادة سيطرة أصحاب العمل. في الحالات التي يحاول فيها مواطن لبناني دعم عاملة منزل تعيش وتعمل في ظل ظروف مهينة ومسيئة، سرعان ما يكتشف هذا الأخير أن النظام برمّته، بما في ذلك الحكومة ووكالات الاستقدام، إنما تقف إلى جانب صاحب العمل المسيء. تبين النتائج أيضاً أن أصحاب العمل يجتنبون اللجوء إلى وكالات الاستقدام عند مواجهة أي مشكلة، كما أن غالبيتهم يدعون الحكومة إلى التدخل أكثر في هذا المجال وتولي تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال. على الرغم من ذلك، وحدها نسبة صغيرة من أصحاب العمل كانت على علم بوجود آليات تنظّم هذه العلاقة، مثل عقد العمل الموحد.

يمكن للنتائج المحدّدة في هذا التقرير توجيه خطط الحملات المستقبلية التي تستهدف مواقف أصحاب العمل وممارساتهم وتؤمن

الرابط مع سياسات أكثر شمولاً. يجدر بحملات التوعية معالجة الممارسات والمواقف التي تنتهك حقوق عاملات المنازل، حتى تلك التي تُعتبر معيارية وضرورية بالنسبة إلى غالبية أصحاب العمل. يجب تركيز الجهود على إدانة الممارسات التي تحدّ من استقلالية عاملات المنازل وإرادتهن الحرة وتجريدها من مقبوليتها كعميار سائد. كما لا بدّ من السعي إلى دحض التأييد الواسع النطاق لفكرة أن أصحاب العمل قادرون على السيطرة على مختلف جوانب حياة عاملة المنزل تحت ستار توفير الحماية لها.

إن تقبّل أصحاب العمل لفكرة تولى الحكومة مهمة إنفاذ القوانين إلى جانب انخفاض درجة علمهم بالآليات التنظيمية إنما يسلط الضوء على الحاجة للتوعية على العقد الموحد لأصحاب العمل وعاملات المنازل على حد سواء. يجدر بجهود التوعية استهداف النقص في المعلومات لدى أصحاب العمل بشأن الأنظمة الجديدة والتغييرات التي طرأت على الإطار القانوني. كما ينبغي أن تركز أيضاً على توعية عاملات المنازل على حقوقهن وتزويدهن بمعلومات حول الجهات التي يمكنهن الاتصال بها في حال خرق الحقوق التي يضمنها لهن العقد الموحد. بالإضافة إلى جهود التوعية، تلتف التوصيات الواردة في التقرير الانتباه إلى ضرورة حلّ نظام الكفالة ووضع المزيد من الأنظمة لوكالات الاستقدام، على أمل الحدّ من سيطرة صاحب العمل ومن استغلال عاملات المنازل.

أخيراً، يتطلّب الكثير من العمل المطلوب من أجل تحسين الظروف المعيشية لعاملات المنازل التعاون الوثيق بين مجموعات النشطاء وواضعي السياسات المستعدين لمعالجة القضايا الحساسة. وفي حين أن العنف الجسدي والجنسي الممارس ضد عاملات المنازل قد لقي الاهتمام الذي يستحقه، فقد حان الوقت لمباشرة العمل في سبيل منح عاملات المنازل حقوقهن الإنسانية والعمالية الأساسية – مثل منحهن يوم إجازة واحد على الأقلّ والسماح لهن بتقرير شكل ومكان هذه الإجازة. إن إشراك عاملات المنازل أنفسهن أو المناصرين من أجل قضيتهن في عملية التغيير هذه هو أمر بالغ الأهمية. فلا يمكن للتغيير أن يتحقّق ما لم يحافظ النشطاء على زخمهم ويواصلوا الضغط للحصول على الدعم على مستوى السياسة العامة.

لقد شكّلت مسألة استغلال عاملات المنازل الأجنبية في لبنان موضع اهتمام متزايد لدى كل من وسائل الإعلام والمنظمات الدولية. فقد قامت كل من منظمة هيومن رايتس ووتش ومنظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان خلال السنوات الأخيرة برعاية ورش عمل تمحورت حول حقوق عاملات المنازل الأجنبية بالإضافة إلى إصدار التقارير التي تقترح مجموعة من التوصيات لواضعي السياسات.⁴ أمّا في وسائل الإعلام، فقد تمّ تسليط الضوء على سوء معاملة عاملات المنازل على يد أصحاب العمل ضمن أفلام وثائقية ومقالات صحافية وعلى مدونات إلكترونية.⁵

ثمّة عوامل تسهم في تعزيز ضعف عاملات المنازل وهشاشة وضعهن في لبنان. العامل الرئيسي هو نظام الكفالة الذي يربط عاملة المنزل بصاحب عملها لمدة ثلاث سنوات. يسمح هذا النظام لصاحب العمل بمصادرة جواز سفر عاملة المنزل ووثائقها الخاصة الأخرى من أجل منعها من فسخ العقد. بالإضافة إلى السياسات المكرّسة والأنظمة غير الملائمة لوكالات الاستقدام، فلمواقف أصحاب العمل وممارساتهم دور حيوي في تحديد الظروف المعيشية لعاملات المنازل.

إن طبيعة العمل المنزلي بصفته عملاً يُنجز في حرمة المنازل بعيداً عن الأعين يضمن لأصحاب العمل المزيد من السلطة والقدرة على السيطرة. العديد من عاملات يلازم منزل صاحب العمل على مدار الساعة، طوال أيام الأسبوع. بعضهن لا يحصلن على أي يوم إجازة طوال فترة العقد⁶ ولا يتمتّنن إلا بقدرة اتصال محدودة مع العالم الخارجي. وحتى عندما يتم احترام حقهن الأساسي في يوم الإجازة الأسبوعي، قد لا يُسمح لهن بمغادرة المنزل. هذه العزلة عن العالم الخارجي تمكّن أصحاب العمل من السيطرة بشكل كامل على حياة عاملات المنازل.

إن ما يميز العمل في المنازل عن المجالات الاقتصادية الأخرى هو أن العلاقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل تكون رهناً إلى حد كبير بمعتقدات صاحب العمل وقيمه الشخصية، وليس بإطار محدد وواضح. فبمجرد تحديد عدد كبير من ظروف العمل التي تؤثر بشكل مباشر في رفاه عاملات المنازل من خلال التفاوض في إطار علاقة غير متكافئة على الإطلاق. وبما أن عاملة المنزل تقيم في منزل رب عملها، فهي تعجز إلى حد كبير عن الحفاظ على استقلاليتها وقدرتها على حماية حقوقها.

في إطار سعيها إلى التوعية على مسألة استغلال عاملات المنازل الأجنبية ودور أصحاب العمل في الإبقاء على هذا الاستغلال، ركّزت وسائل الإعلام بحسن نية على حالات العنف الجسدي والاعتداء الجنسي. لا شك أنه من المهم للغاية لفت الانتباه إلى حالات سوء المعاملة، حتى ولو كانت هذه الحالات نادرة ومرفوضة من قبل غالبية اللبنانيين، ووضع آليات لحماية عاملات المنازل وتمكينهن من الإفلات من أصحاب العمل المسيئين. لا بدّ أيضاً من البدء بدراسة طريقة إسهام المواقف المعيارية والممارسات المقبولة المتعلقة بتوظيف وإدارة عاملات المنازل أيضاً في تعزيز سلطة أصحاب العمل وقدرتهم على السيطرة. إن غالبية عاملات المنازل قد يعشن ويعملن في ظل ظروف خطيرة للغاية، حتى ولو أنهن لا يتعرّضن للإساءة الجسدية أو الاعتداء الجنسي.

لقد عمدنا في الدراسة التي يستند إليها هذا التقرير إلى استكشاف المواقف والممارسات العامة لدى أصحاب العمل اللبنانيين إزاء عاملات المنازل. فسعيها إلى الابتعاد عن القضايا المتعلقة بالعنف الجسدي والجنسي، التي تمّ تناولها بإسهاب في التقارير السابقة، والتركيز عوضاً عن ذلك على طريقة تبرير وتحديث أصحاب العمل عن المواقف التي تُعتبر معيارية أو حتى ضرورية من أجل حماية أنفسهم وحماية عاملة المنزل. فركّزنا بالتالي على دراسة مواقف أصحاب العمل وممارساتهم التي تُعتبر معيارية في لبنان.

لم يتمّ تناول مسألة مواقف أصحاب العمل بشكل مستفيض من خلال البحوث التجريبية في لبنان. أشارت إحدى الدراسات التي أجريت

4 منظمة العمل الدولية (2005). تقرير حول ورشة العمل للتوعية على وضع عاملات المنازل الأجنبية في لبنان؛ هيومن رايتس ووتش (2010). إصلاحات بطيئة: حماية عاملات المنازل المهاجرات في آسيا والشرق الأوسط

5 يُرجى زيارة الموقع <http://ethiopiansuicides.blogspot.com> ومشاهدة الفيلم الوثائقي للمخرجة كارول منصور بعنوان «Maid in Lebanon».

6 لقد أظهرت الدراسة التي أجرتها بروخمان في بدايات التسعينيات عن خادمت المنازل السريلانكيات العائدات من الشرق الأوسط أم 72% منهن لم يحصلن على أي عطلة نهاية أسبوع أثناء فترة عقد عملهن. مرجع في Gamburd (2000) *The Kitchen Spoon's Handle*.

عبر الهاتف في العام 2005 إلى التناقضات القائمة في معتقدات أصحاب العمل. ففي حين عبّر 85% من المشاركين عن اعتقادهم بأن العلاقة بين عاملة المنزل وصاحب العمل هي علاقة مساواة، اعترف 71% منهم بحق صاحب العمل في تقييد حركة العاملة خارج المنزل و40% بحق صاحب العمل في احتجاز عاملة المنزل من خلال قفل باب المنزل.⁷ لا بدّ إذن من فهم أفضل لمواقف أصحاب العمل.

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة إنتاج المزيد من المعارف حول مواقف أصحاب العمل من عاملات المنازل. يمكن للمنظمات الدولية ومنظمات حقوق الإنسان استخدام هذه المعارف في عمليات المناصرة المستقبلية كما يمكن الاستفادة منها لتصميم حملات توعية فعالة. تمّ جمع البيانات للدراسة من خلال مقابلات نوعية وكمية أجريناها مع أصحاب عمل من النساء والرجال. يمكن الاطلاع على سرد مفصّل للمنهجيات التي تمّ استخدامها في الملحق الأول. باختصار، فقد أجرينا 3 جلسات نقاش ضمن مجموعات بؤرية تضمّ عدداً من أصحاب العمل النساء و7 مقابلات إفرادية مع أرباب عمل رجال. أمّا الأسئلة التي تمّ طرحها خلال المقابلات، فهي مدرجة في الملحق الثاني. بالإضافة إلى ذلك، تمّ تنظيم مسح كمي تناول 102 صاحب عمل لبناني من النساء والرجال. يمكن الاطلاع على جداول النتائج الوصفية للمسح في الملحق الثالث.

لقد تمّ عرض النتائج النوعية والكمية لهذه الدراسة ضمن عناوين فرعية. في الأقسام التالية من هذا التقرير، سيتمّ استخدام مصطلح "النتائج النوعية" للإشارة إلى كافة نتائج نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات الإفرادية و"نتائج المسح" للإشارة إلى النتائج المستخلصة من المسح الكمي الذي أجريناه.

7 منظمة العمل الدولية (2005). تقرير حول ورشة العمل للتوعية على وضع عاملات المنازل الأجنبية في لبنان.

السلطة والقدرة على السيطرة

يتمتع أصحاب العمل في كافة الحالات بقدر أكبر من السلطة والسيطرة في علاقاتهم مع عاملات المنازل؛ فهم الذين يضعون الحدود ويقررون نوعية هذه العلاقات. إنهم يسعون باستمرار إلى رسم الحدود في علاقاتهم مع عاملات المنازل. بحسب غالبية أصحاب العمل الذين شاركوا في المقابلات والمسح، على الرغم من أن شخصية عاملة المنزل وطبعها يؤثران إلى حد ما في العلاقة، فصاحب العمل هو الذي يحدد في الحقيقة طبيعة هذه العلاقة ويرسم الحدود ويحرص على احترام هذه الحدود وعدم تجاوزها. وفي الحديث عما يعتبرونه معيارياً ومقبولاً، وحتى في معرض انتقاد أصحاب العمل الذين يسيئون إلى عاملات المنازل، فاجأنا المشاركون بتأييدهم للسيطرة الكبيرة على حياة عاملات المنازل اللواتي يستخدمونهن.

أخذت الحدود التي تمت مناقشتها والموضوعة من جانب أصحاب العمل أشكالاً عديدة، بدءاً من الحدود الرمزية - تحديد درجة التقارب العاطفي التي يكون صاحب العمل على استعداد للسماح به في العلاقة - وصولاً إلى الحدود الحسية والملموسة - تحديد نوعية وكمية الطعام الذي يمكن لعاملة المنزل تناوله وما إذا كان يُسمح لها بمغادرة المنزل بمفردها. في ما يتعلق بمسألة الطعام، أعرب المشاركون في الدراسة بالإجماع عن رفضهم تحديد كميات الطعام لعاملات المنازل. وقد كشفوا بدرجة عالية من الموضوعية عن حالات أخرى يعمد فيها أصحاب العمل إلى منع عاملات المنازل من تناول القدر الكافي من الطعام أو تناول الطعام المغذي.

في المقابل، لم تلق الممارسات الأخرى التي تعزز سلطة أصحاب العمل وسيطرتهم والتي تحد من استقلالية عاملات المنازل وتحرمهن من حقوقهن الأساسية إلا القليل من الرفض. فحتى بالنسبة إلى مجموعة أصحاب العمل الذين تم اختيارهم للمشاركة في نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات الإفرادية، اعتبرت مسألة منح عاملة المنزل يوم إجازة كمسألة مرهونة برأي صاحب العمل وتفضيلاته أو من مسؤولياته وليس كحق تتمتع به عاملة المنزل في حرية التنقل. وقد تم تناول هذه المسألة في عدد من التقارير السابقة، وستتم مناقشتها بشكل معمق في قسم "الحقوق مقابل المسؤوليات." ما يثير القلق في الأجوبة التي حصلنا عليها هو القبول الذي يكاد أن يكون بالإجماع بقدرة صاحب العمل على حرمان عاملة المنزل من الحق في تلبية الاحتياجات الاجتماعية التي يوليها المجتمع اللبناني قدراً كبيراً من الاعتبار ويسعى إلى تحقيقها - وهو حق المرأة في الزواج والإنجاب.

أنا أقل عاملة منزلي أينما تشاء. فأنا أوصلها إلى الكنيسة في أيام العطل وأعيدها إلى المنزل. ولكن إذا أتت إلي وأخبرتني أنها تريد يوم إجازة للقاء زوجها، فهذا مستحيل... لا يمكنني أبداً القبول بذلك.

غالبية أصحاب العمل الذين قابلناهم يعتبرون أن عاملات المنازل موجودات هنا فقط للعمل. ممّا يشير إلى أن التعدي على الحقوق الأساسية لعاملات المنازل لا يقتصر على حفنة من الممارسات التي يعترض عليها وينفر منها غالبية السكان في أي مجتمع. يمكن للمواقف المعيارية أن تُترجم من خلال ممارسات تحد بشكل واضح من استقلالية عاملات المنازل. يمكن للحرمان من الحقوق الأساسية أن يصبح راسخاً في النسيج الاجتماعي بحيث لا يعود مرثياً أو لا يلاحظه أحد من غالبية السكان.

لقد كشفت نتائج المسح عن وجود تأييد واسع لبعض الممارسات مثل مصادرة جواز سفر عاملة المنزل، ممّا يمنعها من مغادرة المنزل، ومنعها من التواصل مع أفراد من بلدها الأصلي. حوالي 88% من أصحاب العمل الذين شاركوا في عملية المسح اتفقوا على أنه يجوز لصاحب العمل مصادرة جواز سفر عاملة المنزل لمنعها من الهرب (يرجى مراجعة الجدول رقم 4 في الملحق الثالث).

يمكن لممارسة السلطة والسيطرة الاندماج في الممارسات اليومية وفي عملية توظيف أي عاملة منزل. فقد أوضح المشاركون في الدراسة أن انتهاك كرامة عاملة المنزل الإنسانية واستقلاليتها يبدأ حتى قبل مغادرتها بلد المنشأ، ويستمر بعد وصولها إلى مطار بيروت حيث يتم احتجازها في "فصص" لساعات، وحتى أيام، ويتفاقم عندما يتم "بيعها" من قبل وكالات الاستقدام إلى صاحب العمل.

أخبرتني إحدى صديقاتي كيف ذهبت إلى وكالة استخدام لاختيار عاملة منزل. أحضرت واحدة إلى منزلها غير أنها لم تعجبها. فأعادتها إلى الوكالة واستبدلتها بأخرى. كانت تتحدث وكأنها تصف عملية اختيار حبة بطاطا.

بغض النظر عن شخصية صاحب العمل والقيم التي يؤمن بها، فعملية الاختيار نفسها تمهد الطريق لعلاقة مستقبلية قائمة على تمعُّع صاحب العمل بسلطة أكبر في تحديد نوعية هذه العلاقة.

العنصرية – سلطة التحديد والتصنيف

في معرض الحديث عن عاملات المنازل، قام أصحاب العمل بتصنيفهن ضمن فئات مختلفة. وعلى الرغم من أن عملية التصنيف هذه قد لا تبدو خطيرة للوهلة الأولى، غير أنها تتم عن تفضيلات عرقية كامنة لدى صاحب العمل. فأصحاب العمل يرغبون في عاملات منازل متعلّقات وفاتحات البشرة نسبياً، لكنهم يفضلون أيضاً المطيعات واللواتي يقبلن بأجور متدنية وغير المدركات لحقوقهن.

أولاً، تم وصف "طبع" عاملة المنزل و"درجة وعيها" كمواصفات ومزايا فطرية، تتصل بعاملة المنزل كفرد. وقد تم تناول هذه المسألة خلال إحدى نقاشات المجموعات البؤرية على النحو التالي:

- لا يمكن تغيير طبع عاملة المنزل...
- تختلف درجة الوعي بين عاملة منزل وأخرى.
- كذلك الأمر بالنسبة إلى الذكاء. فبعضهن ذات ذكاء محدود. فتكون قدراتهن بالتالي محدودة ولا يصلحن إلا للعمل [العمل المنزلي].
- نعم، بعضهن لا يصلحن إلا للعمل، يا حرام، غير أن البعض الآخر ذكيات ومتقفات. يمكن الأخذ والعطاء معهن.

في أحيان كثيرة، وفي معرض الأحاديث التي دارت حول خصائص عاملة المنزل "الجيدة"، تم استخدام مصطلحات محايدة، ظلّت في حدود ما يعتبر مقبولاً اجتماعياً. غير أن المشاركين قد رسموا في بعض الحالات القليلة صوراً نمطية لعاملات المنازل. فتم وصف النيباليات كنساء محترمات وطيبات (أي دائمات الابتسامة وقليلات الشكوى). في المقابل، تم وصف الإثيوبيات كنساء عنيدات، يصعب التعامل معهن. وعلى الرغم من أن بعض أصحاب العمل أعربوا عن تفضيلهم للمرأة الفلبينية بسبب تفوقها النسبي في المستوى العلمي، أعرب آخرون عن عدم رغبتهم فيها لأنها أكثر تطلباً من غيرها (أي عاملات المنازل الوافدات من سري لانكا أو بنغلاديش): "في اليوم التالي لوصولهن [النساء الفلبينيات]، يبدأن بالمطالبة بيوم إجازة وبهاتف خلوي."

إن الهرمية المعرّقة (القائمة على أساس العرق) لعاملات المنزل ليست موجودة فقط في أذهان أصحاب العمل وإنما تُترجم أيضاً إلى تسلسل هرمي في الأجور. أشار أصحاب العمل إلى وجود الآن تفضيل كبير لتوظيف العاملات من نيبال وبنغلاديش (لأنهن طيبات كما أن أجورهن أقل من غيرهن). وقد أظهرت بيانات المسح الكمي أن ثمة تفاوت في أجور عاملات المنازل في لبنان وفقاً لبلدهم أو أصلهم. يظهر الجدول رقم 3 في الملحق الثالث التفاوت في أجور عاملات المنازل بحسب مختلف الجنسيات، وذلك نقلاً عن أصحاب العمل. ففي حين أن 50% من العاملات الفلبينيات (19 من أصل 38) يتلقين مرتباً شهرياً قدره 250 دولاراً أميركياً أو أكثر، لا يقابلهن سوى 9% من العاملات الإثيوبيات (2 من أصل 22) في حين لا تحصل أي من العاملات السريلانكيات على هذا المبلغ. بالإضافة إلى ذلك، تتقاضى 70% من عاملات المنازل الوافدات من بنغلاديش أقل من 150 دولاراً أميركياً في الشهر. بناءً على نتائج هذه الدراسة، فهذه الهرمية العرقية في الأجور منظمّة بحيث تتلقى العاملات الأجنبية الوافدات من الفلبين الأجر الأعلى في حين تتقاضى الوافدات من

بنغلاديش أدنى أجر. أما عاملات المنازل الوافدات من سري لانكا وإثيوبيا فيحصلن على أجور بين النقيضين.

تظهر النتائج المتصلة بالتفاوت في الأجور أن العنصرية في لبنان تستمر حتى النهاية من خلال عملية معقدة يحتل فيها التحيز ضد لون البشرة الداكنة موقفاً مهماً غير أنه لا يفسر تماماً هذه الظاهرة. على الرغم من أن الإشارات إلى لون بشرة عاملات المنازل كانت واضحة، اتخذ القسم الأكبر من أصحاب العمل موقفاً نقدياً للغاية إزاء المواطنين اللبنانيين الآخرين الذين يدلون بتعليقات مرفوضة حول عاملات المنازل السريلانكيات أو الإثيوبيات. لقد برزت التعليقات حول وجود نوع من التمييز العنصري والتحيز ضد الأشخاص ذوي البشرة الداكنة في المجتمع اللبناني في مختلف النتائج النوعية التي توصلنا إليها. وقد جاءت هذه التعليقات بشكل انتقادات، من خلال التأكيد على أن العنصرية ليست مقبولة اجتماعياً.

غير أن المقابلات قد تضمّنت بعض التعليقات العنصرية. وفي أحيان كثيرة، غلّفت هذه العنصرية بالتعبير عن تعاطف أصحاب العمل مع عاملات المنازل لأنهن يأتين من بيئات "بدائية" أو بالتعبير عن المعاناة التي تكبدها صاحب العمل من أجل تعليم عاملة المنزل بعض مبادئ آداب الأكل أو النظافة الشخصية. على الرغم من الجهود المبذولة من جانب أصحاب العمل للتقيّد بمبادئ اللياقة والتهديب حيال من وصفوهن بالأقل حظاً، فقد كشفت النتائج النوعية التي توصلنا إليها عن العديد من المعتقدات العنصرية الخفية، وفي إحدى الحالات، عن تعبير صارخ عن التعصب ضد عاملة بسبب بشرتها الداكنة. فطوال المقابلة، عبّرت المشاركة بشكل صريح عن نفورها حيال البشرة الداكنة التي ربطتها بالخبث وقلة النظافة. وفي وقت لاحق من المقابلة، وصفت المشاركة، من منظورها الخاص، الأسباب التي أدت إلى خلاف بينها وبين عاملة منزلها:

لم يكن بالأمر المهم. كان ابني في الرابعة من عمره ولا أعرف تحديداً ما حدث، غير أنه قد ضعفها [أي أن الابن البالغ من العمر 4 سنوات قد ضرب عاملة المنازل]. كانت بشرتها داكنة جداً ولم يكن ابني معتاداً على مظهرها.

إن مسألة إقدام أطفال أصحاب العمل على أي عمل ينم عن عدم الاحترام أو ينطوي حتى على عنف جسدي أو جنسي تجاه عاملات المنازل قد انتقدت بشدة من قبل غالبية المشاركين في نقاشات المجموعات البؤرية. غير أن الاقتباس الوارد أعلاه يسلط الضوء على أن ظروف المعيشة والعمل لدى نسبة كبيرة من عاملات المنازل تتأثر بمشاعر العنصرية وبالتحيز الكامن حيال البشرة الداكنة.

الحقوق مقابل المسؤوليات

من خلال التعمّق أكثر في مسألة السلطة والسيطرة، سعينا إلى دراسة المواقف تجاه بعض الحقوق المعيّنة التي لاحظنا أن نسبة كبيرة من أصحاب العمل يجرمون عاملات المنازل منها. فاستفسرنا عن بعض ممارسات أصحاب العمل، مثل احتجاز العاملة داخل المنزل وعدم منحها يوم إجازة أو عدم السماح لها بالخروج بمفردها في يوم إجازتها. بشكل عام، تمّت ملاحظة معارضة قوية لمسألة احتجاز العاملات داخل المنزل. بعض المشاركين قد عارضوا هذه الممارسة فقط لأنها قد تؤدي إلى ظروف غير متوقعة، مثل محاصرة عاملة المنزل في حال نشوب حريق وما يستتبع ذلك من مسؤولية يتحمّلها صاحب العمل. كما أعرب آخرون عن معارضتهم الشديدة لهذه الممارسة لأنها غير أخلاقية.

وقد شرح المشاركون القلائل الذين أعربوا عن تقبلهم لممارسة "احتجاز" العاملة داخل المنزل أنهم يقومون بذلك مع العاملة الوافدة حديثاً، لفترة قصيرة من الزمن، وذلك فقط إلى أن يتمكّنوا من الوثوق بها. وأوضحت إحدى المشاركات أن عاملة المنزل التي كانت تحتجزها داخل المنزل باتت تمتلك الآن مفاتيح المنزل وهي تخرج للتسوق وللقيام ببعض المهام بمفردها. لقد كشفت النتائج الكمية التي توصلنا إليها أن 31.3% من أصحاب العمل اللبنانيين الذين شاركوا في عملية المسح يحتجزون العاملة داخل المنزل.

أمّا السماح للعاملة بمغادرة منزل صاحب العمل ليوم كامل فلم يجابه بالدعم نفسه مقارنة بمعارضة ”ممارسة الاحتجاز“. نورد أدناه اقتباسين، الأول لصاحب عمل من الذكور والثاني من الإناث، لتجسيد وجهتي النظر المتناقضتين:

لديها [أي عاملة المنزل] إجازة أسبوعية ليوم ونصف. فهي تغادر المنزل ولا أسألها إلى أين. لا يهتمني أين تذهب.

لا أوافق على إعطائها [عاملة المنزل] يوم إجازة. فهي ستخرج وتعاشر وتحمل. لا يمكنني قبول ذلك فأنا لدي ابنة شابة.

أقرّ بعض المشاركين بوجود تمتّع عاملة المنزل بالحق في حرية التنقل ولكنهم أوضحوا أنه لا ينبغي حماية هذا الحق إلا إذا لم يكن يهدّد ”قيم الأسرة اللبنانية وكرامتها“. أمّا البعض الآخر، فعارضوا بشدة منح الاستقلالية لعاملة المنزل بحيث تخرج من المنزل في يوم إجازتها وتعاشر نساء من بلدها الأصلي. أكّد غالبية المشاركين على اقتناعهم بوجود منح عاملة المنزل ”يوم إجازة“ من العمل ولكن ليس ”يوم نزهة“.

لا يروقتي أن تغادر المنزل، غير أنني أسمح لها بأخذ فترة استراحة من حين لآخر. عندما أشعر بأنها قد أجهدت في العمل، أبقياها في المنزل غير أنني لا أؤكل إليها بالكثير من المهام. أسمح لها بالنوم في وقت مبكر وأقول لها إنه لا داعي أن تمسح الأرض. فأنا أعطيها يوم إجازة لكن من دون السماح لها بمغادرة المنزل.

تمّ تقديم عدد من الأسباب أو الحجج لتبرير هذا الموقف. الحجّة الأولى هي أن عاملات المنازل أنفسهن لا يطالبن بيوم إجازة، فكم بالأحرى طلب مغادرة المنزل في ذلك اليوم. على هذا النحو، لا يُحترم حق عاملة المنزل من قبل صاحب العمل ما دامت لا تعرف هي نفسها أن لديها هذا الحق وتطالب به. الحجّة الثانية، التي لا تقلّ إزعاجاً عن الأولى، هي أن السماح للعاملة بالخروج من المنزل قد يؤدي إلى عواقب اجتماعية متطرفة. في الكثير من الأحيان، اعتبر المشاركون أن منح الحق في مغادرة المنزل يستتبع مخاطر مرعبة مثل الإصابة بالإيدز أو التعرّض للاغتصاب أو حتى القتل. لا شك أن ثمة مبالغة في المخاطر التي يُزعم أنها ستكون في انتظار عاملات المنازل لحظة خروجهن من منزل أصحاب العمل.

في افتراضهم كافة هذه المخاطر، رسم أصحاب العمل صورة غير واقعية عن المجتمع اللبناني إذ اعتبروه مجتمعاً خطيراً وإجرامياً، كما صوّروا في الوقت نفسه عاملات المنازل كفتيات ساذجات وكفريسة سهلة بين براثن الرجال الجانحين. في بعض الحالات، أشار المشاركون إلى بعض المخاوف المبرّرة مثل صغر سنّ عاملات المنازل وعدم قدرتهن على تحدّث اللغة العربية. وفي حالات أخرى، اكتفوا بالقول إن عاملات المنازل عرضة لاتخاذ قرارات خاطئة وإقامة علاقات غير مقبولة اجتماعياً مع أشخاص غرباء.

وكشفت العديد من التصاريح والأجوبة أن أصحاب العمل يشعرون بحقّهم في اتخاذ القرارات محلّ عاملات المنازل، أولاً، ”لحماية مصلحة عاملة المنزل“، وثانياً، لحماية أنفسهم من تحمل مسؤولية أي عواقب سلبية. غير أن حماية مسؤولية صاحب العمل قد جاءت على حساب التعدي على حقوق عاملة المنزل وتقبيد حركتها.

إنها [أي عاملة المنزل] مسجّلة على اسمي. إنني مسؤولة عن كل شاردة وواردة تخصها. لذا، فأنا ألق إذا ما غادرت المنزل أو نامت خارجه. أخشى من أن ترتكب أي خطأ أو تقيم علاقة مع أحدهم وتعود إلي حاملاً. فأنا من سيتحمل مسؤولية ذلك. كما أنني أنا من سيتحمّل المسؤولية إذا ما أصيبت بأي مرض أو أصابها أي مكروه.

لقد برزت الثنائية بين المسؤولية (مسؤولية صاحب العمل) والحقوق (حقوق عاملة المنزل) بقوة في تصاريح المشاركين إذ أنهم قد دافعوا عن موقفهم القاضي بالسماح أو عدم السماح لعاملة المنزل بمغادرة المنزل في يوم إجازتها. وكان من الواضح أن المشاركين يولون أهمية أكبر لحماية أنفسهم من المسؤولية من تلك التي يولونها لحقوق عاملات المنازل. وحتى أصحاب العمل الذين أبدوا درجة عالية نسبياً من

التعاطف مع حقوق عاملات المنازل قد أفادوا أن نظام الكفالة يفرض عليهم عدداً من القيود: ”بصفتي كفيلاً لها، أتحمّل أنا المسؤولية.“ بموجب هذا النظام، يشعر أصحاب العمل اللبنانيين بضرورة التصرف بطرق معينة تتنكر لحقوق عاملات المنازل، وذلك من أجل حماية أنفسهم من تحمل المسؤولية.

نظراً إلى التوتر الذي برز أثناء المقابلات النوعية، ارتأينا التعمق أكثر في قضية المسؤولية مقابل الحقوق في الدراسة الكمية. وكشفت النتائج التي تمّ التوصل إليها أن أصحاب العمل اللبنانيين ينقسمون حول قضيتي احتجاج العاملة داخل المنزل ومنحها يوم إجازة. أولاً، في حين أن غالبية المشاركين في الدراسة النوعية قد أعربوا عن معارضتهم للاحتجاج، فوجدنا بأن 31.3% من المشاركين في عملية المسح أشاروا إلى أنهم يقفلون باب المنازل عند مغادرتهم إياها في حين تبقى العاملة داخله. بالإضافة إلى ذلك، أشار 54.5% من المشاركين في عملية المسح إلى أنهم لا يمنحون عاملة المنزل يوم إجازة. من بين أولئك الذين يمنحون يوم الإجازة، فقط 37.7% يسمحون للعاملة بمغادرة المنزل بمفردها. باختصار، 20% فقط من أصحاب العمل اللبنانيين الذين تمّت مقابلتهم يمنحون عاملة المنزل يوم إجازة حرّاً يكون أيضاً يوم نزهة. تدلّ هذه النتائج على شيوع اتجاه يندّر بالخطر وتسلطّ الضوء على أن نسبة كبيرة من عاملات المنازل في لبنان (80% من عينة أصحاب العمل الذين تمّت مقابلتهم) يعجزن عن فصل أنفسهن عن صاحب العمل، حتى ولو سُمح لهن بفترة راحة.

إبنة لنحميها أو لنسيطر عليها؟

يرى بعض العلماء الدوليين أن أي علاقة وثيقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل قد تُستخدم كألية سلطة وسيطرة.⁸ فمن خلال الحديث عن العلاقة بشكل شخصي، قد يسعى أصحاب العمل إلى الظهور بمظهر الأشخاص الودودين والعادلين، عوضاً عن موازنة هذه العلاقة غير المتكافئة في الأصل. في كثير من الأحيان، قد تعزّز التعابير التي تعكس مشاعر الأمومة (أو الأبوة) التفاوت وعدم المساواة من خلال إشعار عاملة المنزل بوجوب الردّ بالمثل أي مبادلة هذه المشاعر بالامتنان والطاعة والعمل لساعات إضافية.

من الشائع في لبنان سماع أصحاب العمل يتحدثون عن معاملتهم لعاملة المنزل وكأنها ”ابنتهم“ أو ”فرد من أسرتهن“. غالباً ما تُستخدم هذه التعابير بحسن نية، من أجل الإعراب عن قرب العلاقة ومشاعر الأمومة التي تتطوي عليها. لذا، فقد سعينا إلى التحقق ممّا إذ كانت هذه الإشارات إلى مشاعر الأمومة والشخصانية في العلاقة إنما تساهم في العمق في إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته تجاه حقوق عاملة المنزل بصفته موظفة. فتعمّقنا في دراسة هذه الثنائية بين اعتبار عاملة المنزل كإبنة للعائلة أو موظفة. وقد أدّى الاستفسار عن هذا الانقسام إلى تبيان قدر كبير من التناقض بحيث نورد أدناه حواراً نموذجياً من النقاشات التي دارت في جلسات المجموعات البؤرية:

- إننا نعاملها كابنتنا ولكنها تظلّ عاملة لدينا.
- ولكن كيف ذلك؟ ثمة تناقض [في هذا القول]. ماذا تعنون بأنها تُعامل كفرد من الأسرة ولكنها تظلّ عاملة.
- نعاملها كفرد من الأسرة لأنها تعيش معنا في المنزل. ولكنها تظلّ عاملة لأنه لا بدّ من وضع بعض الحدود.
- برأيي يجب معاملتها كفرد من الأسرة، ولكن في النهاية فهي ضيفة في المنزل.

على غرار المحادثة المذكورة أعلاه، كشفت النتائج التي تمّ التوصل إليها عن نقشي حالة الارتباك حيال وضع العاملة في الأسرة. فقد كان المشاركون يضمنون أحياناً الجملة الواحدة مصطلحات مثل ابنة وضييفة وغريبة وعاملة.

على الرغم من أن المشاركين تحدّثوا عموماً عن ضرورة رسم حدود للعلاقة، فقد أعرب العديد منهم عن تفضيلهم لمعاملة عاملة المنزل

8 يُرجى مراجعة - Michele Ruth Gamburd's *The Kitchen Spoon's Handle* و Pierrette Hondagneu-Sotelo's *Doméstica*.

كفرد من الأسرة أو كابنة لهم. عند سؤالهم عن معنى أن تكون العلاقة علاقة ابنة وأم (أو ابنة وأب) في هذه الحالة، أجاب المشاركون أنهم يصطحبون عاملة المنزل للتسوق أو يطلبون منها الجلوس معهم على مائدة العشاء أو منحها فترة استراحة عندما تكون متعبة أو متوترة. الأهم من ذلك كله، هو أن علاقة الأم وابنتها استتبع منح صاحب العمل المزيد من السيطرة ولكن تحميلة أيضاً مسؤولية توفير الحماية لعاملة المنزل.

أرى الكثير من أوجه الشبه بينها وبين ابنتي. أعلم ابنتي التمييز بين الصواب والخطأ منذ صغرها. أنا لا أقبل بأن تخرج [الابنة أو عاملة المنزل] إلى دكان الحي وحدها لأنها قد تتعرض للسوء. فهي لا تزال فتية. قد تتعرض للاستغلال. ابنتي اليوم في الرابعة والعشرين من عمرها وما زلت أنبئها إلى ضرورة الابتعاد عن الأمور السيئة.

ولكن، ما الذي يحدث عندما لا تبقى عاملة المنزل التي تُعامل على أنها أحد أفراد العائلة بعيدة عن "الأمر السيئ؟" لقد بينت نتائج الدراسة وجود تناقضات واضحة في تصريحات المشاركين، مما يؤدي بنا إلى الاقتناع بأن التأكيدات على مشاعر الأمومة كانت، على أفضل وجه، مجرد تأكيدات رمزية. على سبيل المثال، صدمت إحدى المشاركات التي كانت تعامل عاملة المنزل البالغة من العمر 20 عاماً كما لو أنها ابنتها لاكتشافها أن هذه الأخيرة كانت على علاقة عاطفية مع رجل في الخامسة والأربعين. عندما اعترفت العاملة بأن الرجل قد عرض عليها العمل في ملهى، اشترت صاحبة العمل تذكرة ذهاب فقط وأرسلت الفتاة إلى بلدها الأصلي. فصاحبة العمل قد تخلّصت في هذه الحالة بكل بساطة من العاملة وأزالتها من حياتها من أجل حماية نفسها من المسؤولية.

لقد استفسرنا عن ثنائية الابنة والعاملة في الدراسة الكمية. وأظهرت النتائج التي تمّ التوصل إليها أن 40.1% من أصحاب العمل اللبنانيين يفضلون معاملة عاملة المنزل كأحد أفراد الأسرة، أي تماماً ضعف عدد أولئك الذين يفضلون التعامل معها بصفقتها عاملة أو موظفة (20.5%). عندما سألنا عن الممارسات الفعلية، أشار المشاركون بغالبيتهم الساحقة (93%) إلى أنهم يعاملون عاملة المنزل وكأنها فرد من الأسرة. مع ذلك، فقد لاحظنا تناقضاً واضحاً بين هذا التعبير شبه المجمع عليه عن قرب العلاقة والإجابات عن الأسئلة الأخرى التي تمّ طرحها لقياس مدى التعامل في الواقع مع عاملة المنزل وكأنها فرد من الأسرة. على سبيل المثال، يسمح فقط 43.4% من المشاركين لعاملة المنزل بالجلوس معهم على مائدة العشاء وفقط 53.6% بدخول غرفة المعيشة في حضرة الضيوف. كما أن نسبة كبيرة من أرباب العمل أفادوا أنهم سيرسلون عاملة المنزل إلى وطنها إذا ما أصيبت بمرض مزمن يستلزم رعاية طويلة الأمد أو حملت (83% و90.7% على التوالي). يرجى الاطلاع على النتائج المبينة في الجدول رقم 6 في الملحق الثالث.

على الرغم من أن مشاعر الأمومة (والأبوة) تفترض في الثقافة اللبنانية درجة عالية من الإدماج والحماية، فنصف أصحاب العمل اللبنانيين الذين شاركوا في المقابلات يحدّون الحيّز المتاح في منازلهم للعاملات، مثل منع تواجدها على مائدة العشاء وغرفة المعيشة في حضرة الضيوف. بالإضافة إلى ذلك، أعرب المشاركون بغالبيتهم الساحقة عن عدم استعدادهم لرعاية عاملة المنزل التي تكون قد كرّست سنوات من حياتها لخدمة أفراد الأسرة ورعايتهم في حال إصابتها بمرض ما. ونظراً لانخفاض تكلفة عملية الاستقدام والتوظيف وسهولتها نسبياً، يمكن لصاحب العمل استخدام عاملة جديدة، تتمتع بصحة جيدة وغير حامل وإرسال القديمة، المريضة أو الحامل، إلى بلدها.

تسلّط النتائج التي تمّ الوصل إليها الضوء على أهمية التساؤل عمّا إذا كانت عبارة "أنا أعامل عاملة المنزل مثل ابنتي" إنما تؤدي إلى تعزيز سيطرة صاحب العمل (إذ تشعر عاملة المنزل بنوع من الالتزام حيال صورة الأم أو الأب) مع الإبقاء في الوقت نفسه على صاحب العمل كالمستفيد الرئيسي في هذه العلاقة. في مقام الابنة أم لا، تظلّ عاملة المنزل، بوضعها ضمن الأسرة وخياراتها المحدودة في حال أصيبت بالمرض أو أصبحت حاملاً في سياق لا يمنحها الحق في ذلك، هي الحلقة الأضعف في العلاقة مع صاحب العمل.

الإساءة سلوك لاإنساني غير أنها قد تحدث في منازل مواطنين لبنانيين ”صالحين“

لقد ذكر المشاركون في نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات أنهم شهدوا حالات سوء معاملة وإساءة لعاملات منازل في أحيائهم وأوساطهم الاجتماعية الموسعة. فروى البعض هذه الحوادث من منظور نقدي للتعبير عن اعتراضهم على ما اعتبروه سلوكاً غير مقبول من الناحية الثقافية.

تلاقت حوادث الإساءة مع تلك التي تمّ تناولها في مختلف دراسات العلماء والعديد من التقارير الصادرة عن المنظمات الدولية ووُصفت بأنها انتهاك صارخ لحقوق عاملات المنازل الإنسانية.⁹ وشملت هذه الحوادث أشكالاً حادة من سوء المعاملة والعنف والسلوك اللاإنساني: ضرب عاملة المنزل؛ التحرش الجنسي بها على يد رب العمل الذكر؛ عدم تسديد أجرها في الوقت المحدد أو على الإطلاق؛ معاملتها كألة يُتوقّع منها العمل على مدار الساعة؛ عدم توفير حاجتها من الطعام أو عدم إطعامها أبداً؛ احتجازها داخل المنزل؛ والسماح للأطفال صاحب العمل بإهانتها.

من خلال سرد هذه الحوادث التي شهدها بشكل مباشر، سعى المشاركون إلى التأكيد على أن الأشكال الحادة لإساءة المعاملة والعنف ضد عاملات المنازل إنما تمثل أنماطاً سلوكية غير مقبولة لا ثقافياً ولا اجتماعياً في السياق اللبناني. لقد دعمت النتائج الكمية تلك النوعية، غير أنها بيّنت أن الاعتداء الجنسي على عاملة المنزل يأتي في أعلى قائمة السلوكيات المستنكرة، يتبعه الضرب الجسدي ثم الحرمان من حقها في حرية التنقل. وعلى الرغم من أن سائر المشاركين في عملية المسح (100%) قد اتفقوا على وجوب معاقبة صاحب العمل الذي يعتدي جنسياً على عاملة المنزل بالشدّة نفسها المعتمدة لمعاقبة أي شخص يعتدي جنسياً على امرأة لبنانية، 87% فقط رأوا أن ضرب العاملة يستحق العقوبة نفسها مثل ضرب أي شخص لبناني.

في معرض نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات، سلّطت الحوادث التي رويت والطريقة التي رويت بها الضوء على موضوعين بارزين. أولاً، تعرّض عاملات المنزل في لبنان للإساءة في مختلف الأوساط الاجتماعية، وارتكابها في كثير من الأحيان من جانب أصحاب العمل المثقفين والمحترمين في أوساطهم الاجتماعية. ثانياً، منع القيود الهيكلية القائمة والضغط الاجتماعي أي شخص يتمتع بضمير حيّ من التحرك لمناهضة الإساءة التي يرتكبها أصحاب العمل اللبنانيون الآخرون. نورد أدناه بعض الحوادث والاقتراسات لتوضيح هذين الموضوعين.

في إحدى نقاشات المجموعات البؤرية، تحدّثت إحدى المشاركات عن صاحبة عمل لبنانية كانت تعرفها عمدت إلى حرق يد عاملة المنزل لأنها لم تحسن كي القميص:

في إحدى المرّات، [ولأن عاملة المنزل] لم تحسن كي الملابس، عمدت صاحبة العمل إلى حرق يدها بالكمّوات. لم تفعل وكالة الاستقدام أي شيء حيال ذلك. كانت دعوى قضائية على وشك أن تُرفع ضد صاحبة العمل، غير أن زوجها رجل صالح. فنظراً إلى حسن سيرته ومكانته في المجتمع، تمّ إسقاط الدعوى.

إلى جانب الإعراب عن معارضتها واستنكارها لمثل هذا العنف الجسدي غير المفهوم، ركّزت المشاركة التي روت الحادثة على أن الإساءة لعاملات المنازل تحدث في كثير من الأحيان في منازل مواطنين لبنانيين ”صالحين“.

كما ذكرت مشاركة أخرى محادثة أجرتها مع إحدى معارفها التي عمدت إلى قتل باب المنزل واحتجاز العاملة داخله طوال يومين أثناء عطلة للتزلّج. هنا أيضاً، أعربت المشاركة عن استيائها حيال هذه الممارسات ”اللاإنسانية“ التي يرتكبها أصحاب عمل لبنانيون مثقفون

9 يُرجى مراجعة

Jureidini (2002). Women Migrant Domestic Workers in Lebanon. *International Migration Programme: Geneva*; Jureidini and Moukarbel (2004). Female Sri Lankan Domestic Workers in Lebanon: A Case of "Contract Slavery"? *Journal of Ethics & Migration Studies*. 30(4), 581607-.

قلت [للمرأة التي كنت أعرفها] لا يمكنك فعل ذلك [أي احتجاز العاملة داخل المنزل لعدة أيام]؛ هذا عمل غير إنساني! ماذا لو نشب حريق في المنزل؟ فأجابت، "لا تقلقي، هؤلاء الناس [في إشارة إلى عاملات المنازل] مثل القروء، لا يصيبهم أي مكروه." وهذه امرأة متعلّمة وخريجة إحدى المؤسسات الأميركية!

النظام يحمي صاحب العمل

من الأسباب الرئيسية التي قدمها أصحاب العمل لتفسير انتشار ظاهرة استخدام عاملات المنازل في لبنان نذكر عدم تشدّد السياسات وغياب التنظيمات الحكومية. عمد المشاركون في كثير من الأحيان إلى مقارنة لبنان بالبلدان الأخرى لإثبات أن النظام يسهل على أصحاب العمل توظيف عاملات المنازل:

أعتقد أن اللبنانيين يستخدمون عاملات المنازل لأن النظام المعتمد يجعل هذه العملية سهلة نسبياً. أمّا في فرنسا، فإذا رغب شخص ما [باستخدام عاملة منزل]، عليه معاملتها كأى موظفة ومنحها كامل حقوقها. يُتوقع من عاملة المنزل [في فرنسا] العمل لمدة 4 ساعات والحصول على فترة للاستراحة. فهي تتمتع بالحقوق نفسها مثل أي شخص آخر. كما يتوجب على صاحب العمل تسجيلها. في لبنان، العملية أسهل بكثير. عندما يأتي الفرنسيون لزيارة لبنان، يقولون لنا إنهم كانوا ليستقدموا عدداً أكبر من عاملات المنازل لو كانوا ينعمون بالتسهيلات نفسها.

يساهم تساهل النظام في هشاشة وضع عاملات المنازل ويزيد من سيطرة أصحاب العمل. قلة من المشاركين في الدراسة أشاروا إلى أنهم قد بذلوا جهداً خاصاً، على الرغم من النظام، لمساعدة عاملة منزل عن طريق تأمين الاتصال بينها وبين سفارتها أو الإدلاء بشهادة لمصلحتها في إحدى مخافز الشرطة. غير أن المشكلة الرئيسية هي أن محاولاتهم باءت بالفشل لأن النظام برمّته، بما في ذلك الحكومة ووكالات الاستقدام، يقف إلى جانب صاحب العمل المسيء ضد عاملة المنزل. مثلاً على ذلك، روت إحدى المشاركات كيف قامت ببعض المحاولات للتدخل لحماية عاملة منزل كانت تتعرّض باستمرار لسوء المعاملة، غير أن محاولاتها باءت بالفشل.

في منزلي القديم، كان جيراني أشخاصاً عقلاء، وكانت الزوجة تعمل مدرّسة. كنت أسمع ضجة [قادمة من شقة الجيران] طوال الوقت. كانت [صاحب العمل] تضرب عاملة المنزل ولم تكن تسمح لها بالرد على أسئلتها. فكنت أسمعها [صاحبة العمل] مثلاً تقول "من قال لك أن عملي هذا؟" وأسمع [عاملة المنزل] تقول وهي تحاول الإجابة "مدام... ليصلي بعد ذلك صوت الصفعة! لم يكن يُسمح لعاملة المنزل بالرد أو بالدفاع عن نفسها! لقد استمرّ ذلك لفترة طويلة... ولم أعد قادرة على الاحتمال!

إزاء هذا الوضع، استفسرت المشاركة عن إمكانية تبليغ أي هيئة أو سلطة قادرة على المساعدة في إنقاذ عاملة المنزل من سوء المعاملة. فاستعلمت في بادئ الأمر عمّا إذا كانت تستطيع طرق باب الجارة وإعادتها إلى رشدها. غير أن الشرطة أبلغتها بأن القانون يحمي صاحب العمل طالما أن الضرب قد تمّ داخل المنزل. إن السياسات التي تحمي مرتكبي العنف الأسري ضد المرأة اللبنانية تحمي أيضاً للأسف أصحاب العمل، الذكور والإناث، الذين يمارسون العنف ضد عاملات المنازل ضمن حرمة بيوتهم. لقد أنهت المشاركة قصتها بعبارة تمثّل مشاعر الإحباط والاستسلام: "القانون يحمي صاحب العمل!"

تساهم وكالات الاستقدام أيضاً في تعزيز هشاشة وضع عاملات المنازل وزيادة سيطرة أصحاب العمل اللبنانيين. من البديهي ألا يرغب وكلاء الاستقدام في تحمّل التكلفة المالية التي تتجم عن قيام خلاف بين صاحب العمل وعاملة المنزل. فلاجتنب هذه التكاليف، يلجأ

بعضهم إلى تهيب عاملة المنزل أو تأديبها بقسوة بدلاً من حلّ النزاع عن طريق القنوات القانونية أو تلك المقبولة. وقد أعرب معظم المشاركين في الدراسة النوعية عن تفضيلهم حلّ أي نزاع قد ينشب مع عاملة المنزل بطرقهم الخاصة من دون اللجوء إلى وكالات الاستقدام. فكثيرون منهم قد سمعوا أو شهدوا مباشرة كيف يقوم وكيل الاستقدام بنهر عاملة المنزل أو ضربها من دون فهم أو الاستفسار عن سبب الخلاف.

لقد أصرت [عاملة المنزل التي كانت تعمل في بيت والدتي] على الذهاب إلى وكالة الاستقدام. لم تقبل [البقاء في المنزل] وأصرت على إبلاغ شكوها إلى وكالة الاستقدام. فاتصلت والدتي بالوكيل وشرحت له الوضع. [أخبرتني أنه] فور وصولهما إلى المكتب، وما إن رأى [عاملة المنزل] حتى صفعها. [قالت والدتي] أقسم بالله أنه برم جسمها كله بهذه الصفة. كانت كل من والدتي وعاملة المنزل ترتعدان من الخوف. قالت والدتي للوكيل: ”ولكنني لم أطلب منك القيام بذلك“ فأجابها: ”لا تقلقي، فهنّ لا يفهمن أو يتعلمن إلا بالضرب.“

وقد كشفت عدّة حوادث أخرى رواها المشاركون أن وكالات الاستقدام تلعب دوراً مهماً في الواقع في تأديب عاملات المنازل ودعم أصحاب العمل الذين يقمعونهن. لقد اعتُبر وكلاء الاستقدام جزءاً لا يتجزأ من النظام الذي يحمي أصحاب العمل المسيئين ويحدّ بشدة من قدرة عاملات المنازل على الابتعاد عن المواقع التي تعرّضهن للخطر.

الضغوطات الاجتماعية في وجه العدالة

لقد عرضنا في الأقسام السابقة عدة نماذج لحوادث إساءة ورد ذكرها في الدراسة النوعية. غير أن المشاركين قد ذكروا أيضاً أمثلة عديدة عن الجهود التي يبذلونها، مع غيرهم من أصحاب العمل الذين يعرفونهم، من أجل معاملة عاملة المنزل بإنصاف ورحمة. ساهمت هذه الأمثلة في تسليط الضوء على الضغوط والمعايير الاجتماعية التي تصعب في كثير من الأحيان الإجراءات الفردية التي تعكس مشاعر التعاطف. نورد أدناه اقتباسين يجسدان على أفضل وجه كيف يمكن في بعض الأحيان للفتات بسيطة وبعيدة عن التطرف، مثل منح عاملة المنزل فترة استراحة خلال النهار أو الاعتراف بإحدى احتياجاتها الإنسانية الأساسية، أن تُدان على أنها ممارسات غير تقليدية وخارجة عن المعايير المقبولة.

الكلّ ينتقدني. حتى أخواتي ينتقدنني؛ يتهمنني بالمبالغة. فعاملة منزلي تنزل كل يوم بعد الظهر إلى باحة المبنى للجلوس مع عاملات المنازل الأخريات. هي على علاقة بثلاث نساء من بلدها، وذلك لا يؤثر في على الإطلاق. فهي تقوم بذلك بعد الانتهاء من أداء كامل مسؤوليات عملها. غير أن كافة معارفي يشعرونني وكأنني ارتكبت خطأ ما.

أثناء زيارة بعض الأصدقاء في الليلة الماضية، التقيت برجل لطيف من بنغلاديش، كان يعمل بواباً. ففكرت أن أعرفه على عاملة منزلي. بدا أكبر منها بوضع سنوات. فذكرت ذلك أمام زوجتي وابنتي. لقد راقتني الفكرة كثيراً غير أن مجتمعنا لا يتقبل أي فكرة من هذا النوع ويعتبرها نوعاً من التجديف.

بالإضافة إلى المعايير الاجتماعية التي تحرم عاملات المنازل من الحد الأدنى من الإنصاف، يمكن للتحيز الراسخ أن يقوّض بشكل خطير رفاههن في الحالات الحرجة. نوضح أدناه كيف حوّل التحيز الاجتماعي والهيكلية إحدى صاحبات العمل التي تتمتع بمستوى عال نسبياً من النفوذ إلى شخص عاجز، والأهمّ كيف أدى هذا التحيز إلى حرمان عاملة المنزل من حقّها الأساسي في تلقي العلاج الطبي اللازم. تذكّرت تامارا خلال إحدى جلسات المجموعات البؤرية تجربة كانت قد خلّفت لديها الكثير من المرارة واستنزفتها عاطفياً. فقد أصيبت عاملة المنزل التي كانت قد استخدمتها بالتهاب حاد في النخاع العظمي. شعرت تامارا بإحساس عميق بالمسؤولية إزاء هذه العاملة المجدة والمخلصة وأرادت مساعدتها على تلقي العلاج.

كنت قلقة وحزينة جداً. فإذا سمحت لها بالعودة [إلى بلدها]، من سيتولى رعايتها؟ كانت مريضة، من دون أمّ أو أخت! من سيحتضنها ويرعاها [عند عودتها إلى بلدها]؟ طلبت من زوجي إبقاءها هنا [لكي أتمكن من رعايتها بنفسني] حتى ولو كان ذلك سيكلفنا الكثير.

غير أن نية تامارا الطيبة ومواردها المالية لم تكن كافية لضمان حصول العاملة على الرعاية الطبية اللازمة. فعلى الرغم من أنها كانت قد سدّدت أقساط التأمين، تمّ رفض استقبالها ومعالجتها من قبل عدد من المستشفيات في لبنان بحجّة عدم وجود سرير شاغر. أخيراً، وافقت إحدى المستشفيات على استقبالها بعد أن أجرت العائلة بعض الاتصالات مع معارفهم. غير أن تامارا لاحظت بوضوح كيف كانت العاملة تلقى معاملة سيئة وتعرض للإهمال بسبب جنسيتها.

أتمنى لو أنكم رأيتم كيف عاملوها. كنت جالسة في كافيتيريا المستشفى وبدأت بالبكاء. فجاء أحد الأطباء، وهو طبيب محترم، وسألني عن سبب بكائي. فأخبرته القصة وأجابني: "هل أنت جادة؟ أنت تبكين بسبب إثيوبية؟" كم وددت ضربه غير أن زوجي ردعني عن ذلك.

العقد الموحد

في العام 2009، أصدرت وزارة العمل اللبنانية، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية عقداً موحداً خاصاً بالعمال والعاملات في الخدمة المنزلية. رحّبت المنظمات غير الحكومية والجهات الناشطة في هذا المجال بهذا العقد معتبرة إياه كخطوة مهمة على الدرب الصحيح. يساعد هذا العقد أيضاً على الإشراف ومراقبة عمل وكالات الاستقدام التي كانت تستخدم في السابق عقوداً خاصة بها. لكن على الرغم من أهميته، ينطوي هذا العقد على بعض القيود الخطيرة التي سبق تسليط الضوء عليها.¹⁰

إستناداً إلى قراءة متأنية للعقد، وفي معرض عملية جمع البيانات التي قمنا بها، وقعنا على عدد من القيود التي يتضمنها العقد الموحد، نورد بعضاً منها. أولاً، اشتمال العقد على لغة غامضة. ففي حين تحاول بعض البنود توضيح مسؤوليات كل من صاحب العمل والعامل، تظلّ حدود العلاقة تُحدّد وفقاً "لقيم ومبادئ العائلة اللبنانية". فهذه العبارة غامضة للغاية. لقد كشفت النتائج النوعية والكمية التي تمّ التوصل إليها بشكل واضح عن عدم وجود توافق في الآراء بشأن بعض ممارسات أصحاب العمل ومواقفهم وقيمهم. على الرغم من أن المشاركين رفضوا بالإجماع ضرب عاملات المنازل أو حجب أجرهن، فبعضهم فقط وافق على عدد من الممارسات مثل منحهن يوم إجازة أو السماح لهن بالاختلاط مع نساء من بلدانهن الأصلية، في حين رفض آخرون ذلك.

ثانياً، يتوفر العقد الموحد باللغة العربية، وعاملة المنزل توقّعه بعد وصولها إلى لبنان. وبما أن غالبية عاملات المنازل لا يقرأن أو يكتبن العربية، فقد يمكث العديد منهن سنوات طويلة في لبنان من دون معرفة أي من حقوقهن الأساسية المضمّنة في العقد الموحد. فطالما أن العقد لا يتوفر باللغات الأصلية لعاملات المنازل، ستظلّ عملية منح الحقوق الأساسية أو حجبتها رهناً بإرادة أصحاب العمل.

ثالثاً، ينصّ العقد على وجوب تولي وزارة العمل تسوية أي نزاع قد ينشب بين صاحب العمل وعاملة المنزل. غير أنه لا يحدّد أي من تفاصيل هذه العملية أو يورد آلية معينة لتقديم الشكاوى. حتى لو كانت العاملة تقرّ العربية، فالعقد لن يدلّها كيف وأين يمكنها التقدّم بشكاواها. بالإضافة إلى ذلك، لا يتناول العقد القضايا المهمة، مثل مصادرة جواز سفر عاملة المنزل أو احتجازها داخل المنزل. فهذه القضايا الهامة هي التي شكّلت موضوع خلاف وفقاً لما جاء في دراستنا. على هذا النحو، تكون حقوق عاملة المنزل الأساسية، مثل الحق في الاحتفاظ بوثائق هويتها وفي حرية التنقل، رهناً بقيم كل صاحب عمل لبناني ومبادئه وليس بمعايير محددة متوافق عليها وتتمّ مراقبتها من قبل مؤسسة حكومية.

10 القيود التي يفرضها عقد العمل الموحد (منظمة كفى) في نشرة «لا لاستغلال عاملات المنازل الأجنبية»، العدد الأول، 2010. www.kafa.org.lb

إلى جانب هذه القيود، كشفت النتائج الكمية التي تمّ التوصل إليها عن تدني مستوى اطلاع أصحاب العمل على التغييرات الحديثة في القانون اللبناني التي تعد بتوفير قدر أكبر بقليل من الحماية لعاملات المنازل في حال تطبيق مبدأ المراقبة والرصد. كما كشفت النتائج عن التناقضات المتصلة بمعارف أصحاب العمل اللبنانيين ومواقفهم إزاء التنظيمات الحكومية في ما يتعلّق بحقوق عاملات المنازل. إن موافقة الغالبية الساحقة من المشاركين (82.3%) على فكرة أن ”الحكومة يجب أن تكون أكثر فاعلية في تطبيق القوانين“ تشير إلى تقبّل اللبنانيين عموماً للسياسات التي تحدد طبيعة العلاقة بين أصحاب العمل وعاملات المنازل. على الرغم من ذلك، وحدها نسبة صغيرة من أصحاب العمل (21.6%) كانت على علم بوجود عقد العمل الموحد بصفته آلية يُفترض بها من الناحية العملية توفير مستوى معين من الحماية. وأقلّ منها كانت نسبة المشاركين الذين تمكنوا من ذكر بند أو بندين من العقد.

الاستنتاجات والتوصيات

تمّ وضع هذا التقرير لهدف عرض التصورات والمواقف السائدة حول عاملات المنازل بشكل دقيق، وذلك من وجهة نظر أصحاب العمل أنفسهم. فهذا الموضوع لم يُعالج بشكل مستفيض في الماضي. وإذ نعترف بأن الانتهاكات الجسدية والجنسية الفظيعة إنّما تُرتكب ضد عاملات المنازل على يد عدد قليل من أصحاب العمل اللبنانيين، فتحن نؤيد أهمية دراسة مجموعة المواقف والممارسات المعيارية التي تؤثر في غالبية عاملات المنازل الأجنبية.

يظهر التقرير أن احتجاز عاملة المنزل داخل البيت هو من الممارسات التي تحظى ببعض الدعم في المجتمع اللبناني وأن منعها من الخروج في يوم إجازتها يبدو كممارسة معيارية ومقبولة لدى غالبية أصحاب العمل. كلتا الممارستان تشكّلان انتهاكاً جسيماً لحقوق العاملات، كما أنهما تعزّزان سلطة أصحاب العمل. في ظلّ نظام السياسات الحالي، ونظراً إلى انتشار تقبّل الممارسات القائمة على الحدّ من استقلالية عاملات المنازل، لا بدّ من أن يولي النشطاء ومجموعات المناصرة والضغط والمؤسسات الحكومية اهتماماً أكبر بهذه المسألة.

تمّ مؤخراً إطلاق عدد من حملات التوعية التي تستهدف أصحاب العمل في لبنان.¹¹ وقد تناولت هذه الحملات بعض القضايا المهمة، مثل حق عاملة المنزل في يوم إجازة في الأسبوع وفي الحصول على راتبها في الموعد المحدد. أحدثت الحملات وهي بعنوان "7/24 Campaign" قد أدرجت أيضاً توعية ثقافية في محاولة منها لتسليط الضوء على الثقافات الغنية التي تتحدّر منها عاملات المنازل. هذه الجهود حيوية إذ أنها تعزّز ثقافة عدم التمييز واحترام حقوق عاملات المنازل.

نتمنى أن تتمكّن النتائج المبينة في هذا التقرير من توجيه حملات الخطط المستقبلية. يجدر بحملات التوعية معالجة الممارسات والمواقف التي تنتهك حقوق عاملات المنازل، حتى تلك التي تُعتبر معيارية وضرورية بالنسبة إلى غالبية أصحاب العمل. يجب تركيز الجهود على إدانة الممارسات التي تحدّ من استقلالية عاملات المنازل وإرادتهن الحرة وتجريدها من مقبوليتها كعيار سائد. كما لا بدّ من السعي إلى دحض التأييد الواسع النطاق لفكرة جواز سيطرة أصحاب العمل على مختلف جوانب حياة عاملة المنزل تحت ستار توفير الحماية لها. يمكن دعم ذلك من خلال دعوة الحكومة إلى تحمّل مسؤولية حماية كل من عاملات المنازل وأصحاب العمل اللبنانيين.

لقد أظهرت دراستنا أن أصحاب العمل يقبلون فكرة تولي الحكومة مهمة إنفاذ بعض القوانين، مثل تسديد أجر عاملة المنزل في الموعد المحدد ووضع حد أقصى لساعات العمل. غير أننا تبيّنا إلى تدني مستوى معرفة صاحب العمل بالعقد الموحد الذي يضمن حماية حقوق عاملة المنزل. ممّا يسلّط الضوء بوضوح على الحاجة للتوعية على العقد الموحد لدى كل من أصحاب العمل وعاملات المنازل. يجدر بجهود التوعية ذات الصلة استهداف النقص في المعلومات لدى أصحاب العمل بشأن الأنظمة الجديدة والتغيّرات التي طرأت على الإطار القانوني. كما ينبغي أن تركز أيضاً على توعية عاملات المنازل على حقوقهن وتزويدهن بمعلومات حول الجهات التي يمكنهن الاتصال بها في حال خرق الحقوق التي يضمنها لهن العقد الموحد.

يشكّل العقد الموحد خطوة أولى في الاتجاه الصحيح. غير أنه لا يتناول بعض القضايا، مثل احتجاز عاملة المنزل داخل البيت أو السماح لها بالخروج في يوم إجازتها. كما أنه لا يبيّن كيف يمكن لعاملة المنزل الإبلاغ عن أي انتهاكات يرتكبها صاحب العمل في الوقت المناسب. على هذا النحو، يجب النظر إلى العقد الموحد كسياسة قيد التطوير، لا تزال بحاجة إلى المزيد من العمل والتعديلات. يجدر بوزارة العمل اللبنانية تشجيع قيام المزيد من المناقشات حول العقد الموحد ودعوة مناصري قضية عاملات المنازل إلى المشاركة في هذه المناقشات.

11 «Put Yourself in her Shoes» حملة من تنظيم هيومن رايتس ووتش، تمّ إطلاقها في أيار/مايو 2008

12 «7/24» حملة تمّ إطلاقها في عيد العمال 2010 من قبل مجموعة من النشطاء والمنظمات غير الحكومية.

على الرغم من أهمية تطوير وتعديل العقد الموحد، لا بدّ من التأكيد على أن مؤسسة نظام الكفالة تساهم بشكل رئيسي في استغلال عاملات المنازل وحرمانهن من استقلاليتهن. من شأن نظام الكفالة تعزيز سلطة أصحاب العمل وسيطرتهم غير أنه يحملهم أيضاً القسمة الأكبر من مسؤولية إدارة العلاقة مع عاملات المنازل. يرحّب بعض أصحاب العمل بهذه الفرصة لممارسة سلطتهم إذ أن ذلك، على حدّ تعبيرهم، يضمن حمايتهم من تحمّل المسؤولية وحماية عاملات المنازل من الأذى.

سيؤدي إصلاح نظام الكفالة إلى الحدّ من سيطرة أصحاب العمل على عاملات المنازل. كما أنه سيخفّف أيضاً من مخاوف صاحب العمل المتصلة بتحمل المسؤولية في حال تعرّض عاملة المنزل لأيّ أذى أو في حال فرارها. يجب اتخاذ خطوات صغيرة من أجل تحرير كل من صاحب العمل وعاملة المنزل من هذه العلاقة الملزمة والتي قد تكون استغلالية، وتمكين عاملات المنازل من تغيير أصحاب عملهن من دون تعريض وضعهن القانوني للخطر. إن تعديل قانون العمل بحيث يشمل عاملات المنازل سيوفر لهن حماية أفضل، بالإضافة إلى أساس متين للمطالبة بالحقوق.

في غضون ذلك، فإننا ندعو إلى تعزيز مراقبة عمل وكالات الاستقدام لضمان احترام حقوق عاملات المنازل. لقد سبق لمجموعات المناصرين والمنظمات الدولية إطلاق هذه الدعوة إلى تحسين الأنظمة وتعزيز عملية الإشراف؛ فقد حان الوقت الآن لإحراز تقدم حقيقي وعملي في هذا الصدد. ونظراً إلى مصلحة الوكالات الخاصة الراسخة في خفض تكلفة استقدام عاملات المنازل للعمل لدى أصحاب العمل اللبنانيين، وخفض معدلات فشل هذه العملية، فلا بدّ من تحديد طرف محايد لحلّ أيّ مخالفات لأحكام العقد الموحد، سواء من جانب عاملة المنزل أو صاحب العمل. لقد أنشأت وزارة العمل اللبنانية مكتباً لتلقّي الشكاوى في هذا الصدد. يجب استثمار الموارد لتحسين نوعية الخدمات المقدمة وتدريب موظفي الوزارة. والأهم من ذلك، ينبغي اتخاذ الخطوات اللازمة لتسهيل وصول عاملات المنازل، وليس فقط أصحاب العمل، إلى هذه الخدمات.

في الختام، لا بد من الإشارة إلى أن جزءاً كبيراً من العمل المطلوب من أجل تحسين الظروف المعيشية لعاملات المنازل يستلزم قيام تعاون وثيق بين مجموعات النشطاء وواضعي السياسات المستعدين لمعالجة القضايا الحساسة. وفي حين أن العنف الجسدي والجنسي الممارس ضد عاملات المنازل قد لقي الاهتمام الذي يستحقه، فقد حان الوقت لمباشرة العمل في سبيل منح عاملات المنازل حقوقهن الإنسانية والعمالية الأساسية – مثل منحهن يوم إجازة واحد على الأقلّ والسماح لهن بتقرير شكل ومكان هذه الإجازة. إن إشراك عاملات المنازل أنفسهن أو مناصري قضيتهن في عملية التغيير هذه هو أمر بالغ الأهمية. فلا يمكن للتغيير أن يتحقّق ما لم يحافظ النشطاء على زخمهم ويواصلوا الضغط للحصول على الدعم على مستوى السياسة العامة.

الملاحق

الملحق الأول - المنهجية المتبعة في الدراسة

استخدمت الدراسة مزيجاً من الطرق النوعية والكمية. لقد سمح التثليث المعتمد بين هذين النوعين من الطرق بالفحص المنهجي لمواقف أصحاب العمل وضمان قدر أكبر من صحة النتائج. أمّنت البيانات النوعية صورة عن القضايا البارزة من وجهة نظر أصحاب العمل أنفسهم. ثم استُخدمت المواضيع النوعية المنبثقة لوضع استمارة المسح الكمي. وقد ساهمت نتائج المسح بدورها في تقديم صورة مكتملة للنتائج النوعية، إلى جانب التقديرات لنسبة أصحاب العمل اللبنانيين الذين يتفقون أو يختلفون على أمور معينة. بالإضافة إلى المواقف، طرحت استمارة المسح على أصحاب العمل أسئلة بشأن مدى إقدامهم على القيام بممارسات محدّدة.

جمع البيانات النوعية

استهلّت الدراسة بعملية جمع للبيانات النوعية من خلال مقابلات شبه منظمة مع أصحاب عمل لبنانيين يوظفون عاملات منازل أجنبيات ومديري/أصحاب وكالات استقدام. قضت الخطة الأولية بإجراء نقاشات ضمن مجموعات بؤرية تضمّ رجالاً ونساء لبنانيين يوظفون عاملات منازل، مع بعض التغييرات الطفيفة في الأسئلة لكل مجموعة من الجنسين. وقد أجرينا 4 جلسات نقاش ضمن مجموعات بؤرية نسائية، تضمّ كل واحدة منها بين 4 و6 نساء (أي ما مجموعه 20 مشاركة). كان العثور على أصحاب عمل ذكور للمشاركة في نقاشات المجموعات البؤرية صعباً للغاية لأسباب تتعلق بضيق الوقت. لذا، فبدلاً من إجراء مناقشات جماعية مع الرجال، أجرينا 7 مقابلات إفرادية. بالإضافة إلى ذلك، أجرينا 6 مقابلات رسمية مع مديري/أصحاب وكالات استقدام. نورد في الجدول رقم 2 (في الملحق الثالث) ملخصاً بعدد جلسات النقاش ضمن المجموعات البؤرية والمقابلات التي تمّ تنفيذها. أمّا أسئلة الدراسة/البحث والأسئلة المفتوحة التي تمّ استخدامها للإجابة على هذه الأسئلة مع كل مجموعة من المشاركين، فيمكن الاطلاع عليها في الملحق الثاني.

في معرض بحثنا عن أصحاب العمل للمشاركة في المجموعات البؤرية والمقابلات الإفرادية، اعتمدنا استراتيجية اختيار العينة القصدية، معتمدين على الشبكات الاجتماعية لتشكيل عينة متنوّعة. لا بدّ من الإقرار بأن أصحاب العمل الذين شاركوا وأدّلوا بمساهماتهم الذاتية إنما كانوا عبارة عن مجموعة مختارة قد لا تمثل كافة أصحاب العمل اللبنانيين أو سائر عاملات المنازل. لقد أظهر بعض المشاركين في الواقع اهتماماً كبيراً بمناقشة القضايا المتصلة بعاملات المنازل الأجنبيات. كنا نتوقع ذلك. كما كنا نتوقع أيضاً ألا يرغب أصحاب العمل الذين يسيئون معاملة عاملات منازلهم أو يشعرون بالتحيزّ ضدهن في الإعراب عن وجهات نظرهم إذ أنهم يدركون أن ذلك غير مقبول اجتماعياً. على الرغم من هذا القيد، تناسبت البيانات النوعية التي تمّ جمعها من أصحاب العمل المعنيين مع هدفنا الرامي إلى تفادي الاكتفاء بمعالجة حالات العنف الحادّ وإلى تقييم المواقف والممارسات التي قد تُعتبر مقبولة ثقافياً في المجتمع اللبناني عندما يتعلق الأمر بحقوق عاملات المنازل تقييماً نقدياً.

تمّ جمع البيانات النوعية في الفترة الممتدة بين 10 آذار/مارس و30 نيسان/أبريل 2010. أُجريت نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات في أماكن مريحة ومركزية، مثل منزل المشارك أو مكتبه، مقهى في رأس بيروت يحتوي على صالة شبه خاصة، أو في مقرّ منظمة "كفى". استغرقت كل جلسة نقاش للمجموعات البؤرية بين الساعة والساعة والنصف. أمّا المقابلات الإفرادية، فكانت تستغرق 35 دقيقة إلى ساعة.

تمّ تسجيل كافة نقاشات المجموعات البؤرية والمقابلات التي أُجريت مع أصحاب العمل ثم تقيفها حرفياً باللغة العربية العامية، باستثناء مقابلة واحدة مع صاحب عمل رجل أُجريت وقرّغت باللغة الإنجليزية. أمّا في اللقاءات مع مديري/أصحاب وكالات الاستقدام، فتمّ تدوين أكبر قدر ممكن من الملاحظات لحفظ معظم الأفكار التي أعرب عنها المبحوثون.

كان تحليل البيانات النوعية يتمّ فور الانتهاء من المقابلة أو جلسة المجموعة البؤرية وتقيفها. وقد استخدمنا أساليب التحليل النوعي القياسية، بحيث قمنا بتطوير عدد كبير من الرموز استناداً إلى البيانات، ثم عمدنا إلى تنظيم هذه الرموز ضمن فئات. في القسم الخاص بالنتائج، نعرض أبرز الفئات (المشار إليها أيضاً بـ "المواضيع"). كما أن الاقتباسات التي نوردتها تعكس الرموز ضمن كل فئة أو موضوع.

جمع البيانات الكمية

بناءً على المواضيع التي انبثقت من التحليل النوعي، وبالإضافة إلى المعلومات المنشورة في مختلف التقارير والدراسات، تم وضع استمارة لعملية المسح من أجل القسم الكمي من هذه الدراسة. واشتملت الاستمارة على 63 سؤالاً محدداً (أسئلة مغلقة) حول خصائص أصحاب العمل ومواقفهم وممارساتهم الفعلية. تمّت تجربة الاستمارة للتأكد من القدرة على فهم الأسئلة ومن طولها قبل البدء بجمع البيانات الكمية. واستناداً إلى هذه التجربة، قمنا بتعديل طريقة صياغة 4 أسئلة. بالإضافة إلى ذلك، ولتسريع إنجاز الدراسة، وضعنا بطاقات أجوبة مخصصة للمجيبين لكي ينظروا إليها أثناء استماعهم للأسئلة.

تمّ جمع البيانات من خلال لقاء شخصي ومباشر، يقرأ خلاله الشخص الذي يجري المقابلة الأسئلة وخيارات الأجوبة بصوت مرتفع (باستثناء خيار "لا أدري/لا جواب") ويضع دائرة حول الإجابة التي يختارها المجيب. معظم الأسئلة قد استلزمّت إجابة واحدة فقط؛ مثل كافة الأسئلة المتصلة بالمواقف التي استلزمّت اختيار فئة واحدة من مقياس تراوح بين "أوافق بشدة" و "لا أوافق أبداً". بعض الأسئلة، في المقابل، سمحت للمجيب باختيار كافة الخيارات المناسبة، مثل السؤال عن أسباب توظيف عاملة المنزل.

تمّ ملء 102 استمارة مسح مع رجال ونساء لبنانيين، خلال الفترة الممتدة بين 18 نيسان/أبريل و3 أيار/مايو، 2010. حدّدنا 3 مواقع في بيروت للعثور على المشاركين - مكتب العمال المهاجرين في وزارة العمل، وسط بيروت ومجمّع "سيّتي مول" التجاري. تمّ اختيار هذه المواقع للوصول إلى مجموعة متنوعة من أصحاب العمل. فمحاولة العثور على مشاركين في وزارة العمل قد مكّنتنا من الوصول إلى أصحاب عمل لبنانيين من خلفيات اجتماعية متنوعة، كانوا في الوزارة لتجديد وثائق معينة لعاملة منزلهم. أمّا محاولة تأمين المشاركين في وسط بيروت ومجمّع "سيّتي مول"، فقد مكّنتنا من الوصول إلى عائلات لبنانية من بيئات مختلفة، تستخدم بنسبة كبيرة عاملة منزل أجنبية. كان المشاركون المختارون من الرجال النساء. غالباً ما كان الرجال يحيلون المشاركة إلى زوجاتهم بحجة أنهن أكثر اطلاعاً على المسائل المتصلة بعاملات المنازل. وعلى الرغم من محاولتنا لزيادة عدد الرجال في العينة، تألفت عيّنتنا من 22.5% من الرجال و77.5% من النساء. يمكن الاطلاع على خصائص عينة الدراسة في الجدول رقم 3 (الملحق الثالث).

نقدّم في الملحق الثالث نتائج وصفية حول كيفية إجابة المشاركين على كافة أسئلة عملية المسح. يتضمن الجدولان رقم 4 و5 الأجوبة على الأسئلة المتصلة بالمواقف والجدولان 6 و7 الأجوبة على الأسئلة المتصلة ببعض الممارسات المحددة.

أسئلة البحث:

1. ما هي وجهات النظر السائدة في أوساط أصحاب العمل بشأن عاملات المنازل الأجنبية؟
2. ما هي التحديات التي يواجهها أصحاب العمل اللبنانيون خلال عملية توظيف عاملة منزل أجنبية؟
3. ما رأي أصحاب العمل اللبنانيين بأدوار كل من أصحاب العمل والمؤسسات الحكومية والفعاليات الدولية في ما يتصل بحماية حقوق عاملات المنازل الأجنبية؟
4. ما هو الحدّ الفاصل بالنسبة إلى أصحاب العمل اللبنانيين بين حسن المعاملة وسوء المعاملة من جهة وبين سوء المعاملة والتعدي على حقوق عاملات المنازل الأجنبية من جهة أخرى؟
5. ما هي الحجج التي يستخدمها أصحاب العمل اللبنانيون لتبرير بعض الممارسات التي تشكّل تعدياً على حقوق عاملات المنازل الأجنبية؟
6. هل يقوم أصحاب العمل اللبنانيون بتطبيق المعايير المقبولة ثقافياً أيضاً على عاملات المنازل الأجنبية؟ ما هي المبررات التي يستخدمونها لعدم قيامهم بذلك؟

دليل المقابلات مع الرجال:

1. ليه برأيك عم بتصير ظاهرة توظيف العاملة المنزلية من سريلنكا و الفيليبين و أثيوبيا منتشرة في لبنان؟
أ. ليه كثير من العائلات اللبنانية بتوظف عاملات منازل؟
ب. ليه بتعتقد أنه كثير عم بيهاجروا من سريلنكا و الفيليبين و أثيوبيا ليخدموا في المنازل؟
2. بعض أصحاب العمل اللبنانيين بيعاملوا العاملة المنزلية منيح و البعض بيسيء معاملتها. برأيك كيف بتوصف العاملة ”المنيحة“ و كيف بتوصف العاملة ”السيئة“؟
أ. الضرب ، التسكير على عاملة المنزل جوا البيت، عدم السماح لها بالخروج من المنزل يوم الأحد لوحدها، عدم دفع المعاش.
ب. عدم السماح لعاملة المنزل بالتحدث مع الضيوف أو الجلوس معهم ، منع عاملة المنزل من استعمال الصحون و الأكواب و أدوات المطبخ التي يستعملها أفراد العائلة.
3. شوهي بعض الأسباب يللي دفعتك/دفعتك (أنت و زوجتك) إنو توظفوا عاملة منزلية؟
4. شوهي بعض التحديات يللي واجهتها لما وظفت العاملة المنزلية؟ شو بعض التحديات يللي بعدك عم بتواجهها؟ مع مكتب استخدام الخادمت، مع القانون اللبناني، مع العاملة المنزلية نفسها؟
5. عندكن بالبيت، مين المسؤول عن العاملة المنزلية: إنت أو زوجتك؟ إذا فيك تفسر أكثر ليه برأيك إنه افضل الزوجة/الزوج ت/ ينسئل عن العاملة المنزلية؟

6. كيف بتوصف علاقتك مع العاملة المنزلية يللي بتوظفها؟ كيف بيأثر وجود العاملة المنزلية على علاقتك مع زوجتك؟ على الجو بالبيت بشكل عام؟ شو بتعمل لو صار فيه مشكل بين زوجتك و العاملة المنزلية؟

7. شو بيكون رأيك إذا العاملة المنزلية عندك طلبت أنها تتزوّج و تروح كل أحد مثلاً عند زوجها؟ شو بتظن رأي معظم أصحاب العمل اللبنانيين بهيدا الشئ؟

دليل المقابلات مع النساء:

1. له برأيك عم بتصير ظاهرة توظيف العاملة المنزلية من سريلنكا و الفيليبين و أثيوبيا منتشرة في لبنان؟
أ. له كتير من العائلات اللبنانية بتوظف عاملات منازل؟
ب. له بتعتقدو أنه كتير عم بيهاجروا من سريلنكا و الفيليبين و أثيوبيا ليخدموا في المنازل؟
2. بتفضلوا تسكن العاملة المنزلية عندك بالبيت أو تسكن بيت لإلا و تشتغل عندك ساعات محددة؟
شو هي بعض السلبيات و الإيجابيات لكل وضع؟
3. برأيك مين أفضل، معاملة العاملة المنزلية كموظفة أو معاملتها كفرد من العيله؟
شو هي بعض السلبيات و الإيجابيات لكل أسلوب؟
4. شو هي بعض التحديات يللي واجهتوها لما وظفتوا عاملة المنزل؟
أ. خصوصا، شو هي التحديات يللي واجهتوها لما تعاملتوا مع ”مكاتب استخدام الخادماات“؟
5. بعض أصحاب العمل اللبنانيين بيعاملوا العاملة المنزلية منيح و البعض بيسيء معاملتها. برأيك كيف بتوصفوا المعاملة ”المنيحة“ و كيف بتوصفوا المعاملة ”السيئة“؟
أ. الضرب ، التسكير على عاملة المنزل جّوا البيت ، عدم دفع المعاش
ب. عدم السماح لعاملة المنزل بالتحدث مع الضيوف أو الجلوس معهم ، منع عاملة المنزل من استعمال الصحون و الأكواب و أدوات المطبخ التي يستعملها أفراد العائلة
6. شورأيك بموضوع خروج عاملة المنزل لوحدها من البيت في يوم العطلة؟ هل هيدا شي بتوافقوا علي؟
7. في شهر كانون الأول من السنة الفائتة (2009)، نشرت الصحف أو وسائل الإعلام عدد من حالات انتحار عاملات المنازل الأجانب في لبنان. شو برأيك الأسباب يللي دفعتن للانتحار؟
أ. شو هي مسؤولية صاحب العمل؟ شو مسؤولية سفارات البلدان التي يأتي منها عاملات المنازل الأجانب؟ شو مسؤولية الحكومة اللبنانية؟

الملحق الثالث - الجداول

الجدول رقم 1: ملخص بطرق جمع البيانات النوعية والمشاركين في الدراسة

| العدد | طريقة جمع البيانات | الجنس | |
|-------|--------------------------|-------|----------------------------|
| 4 | نقاشات ضمن مجموعات بؤرية | نساء | أصحاب عمل |
| 7 | مقابلات فردية | رجال | |
| 3 | مقابلات فردية | نساء | مديرو/أصحاب وكالات استقدام |
| 3 | مقابلات فردية | رجال | |

الجدول رقم 2: خصائص عينة الدراسة

| % | العدد | الخصائص |
|--------|-------|---|
| 22.5% | 23 | الجنس (حجم العينة = 102) رجال نساء |
| 77.5% | 79 | |
| 12.88% | 13 | العمر (حجم العينة = 101) 21-30 31-40 41-50 51-60 61 وما فوق رفض الإجابة |
| 40.6% | 41 | |
| 24.73% | 25 | |
| 9.89% | 10 | |
| 7.91% | 8 | |
| 3.99% | 4 | |
| 29.42% | 30 | المستوى العلمي (حجم العينة = 102) تعليم ثانوي أو ما دون فني أو جامعي |
| 70.58% | 72 | |
| 91.18% | 93 | الوضع العائلي (حجم العينة = 102) متزوج/ة مطلق/ة، أرمل/ة، عازب/ة |
| 8.82% | 9 | |
| 51.89% | 41 | نساء عاملات خارج المنزل (حجم العينة = 79) نعم كلا |
| 48.10% | 38 | |

الجدول رقم 3: نسبة معاملات المنازل في كل فئة أيجور بحسب الجنسية

| الجنسية | أقل من 150 د.أ. | 150-200 د.أ. | 250 د.أ. أو أكثر | المجموع |
|-----------|-----------------|--------------|------------------|---------|
| فيلبين | 1 | 18 | 19 | 38 |
| سري لانكا | 2 | 5 | صفر | 7 |
| إثيوبيا | 1 | 19 | 2 | 22 |
| نيبال | 2 | 14 | صفر | 16 |
| بنغلاديش | 7 | 3 | صفر | 10 |
| غير ذلك | 1 | 4 | 1 | 6 |

الجدول رقم 4:12 مواقف أصحاب العمل العامة من عاملات المنازل الأجنبية

| وجهة النظر | موافق العدد (%) | غير موافق العدد (%) | متردّد العدد (%) |
|---|--------------------|------------------------|---------------------|
| يجب وضع سياسة لتحديد حد أدنى للأجر الذي يتوجب على صاحب العمل اللبناني تسديده إلى عاملة المنزل (حجم العينة = 101) | 84 (83.1%) | 15 (14.8%) | 2 (2.1%) |
| يجب وضع سياسة لتحديد الحد الأقصى لساعات العمل التي يطلبها صاحب العمل اللبناني من عاملة المنزل (حجم العينة = 100) | 61 (61%) | 32 (32%) | 7 (7%) |
| يجب وضع سياسة تلزم أصحاب العمل بمنح عاملات المنازل يوم إجازة في الأسبوع (حجم العينة = 101) | 38 (37.6%) | 47 (46.5%) | 16 (15.9%) |
| يجدر بصاحب العمل السماح لعاملة المنزل بالاتصال بأقاربها/ أصدقائها في بلدها الأصلي (حجم العينة = 102) | 100 (98%) | 2 (2%) | - |
| يجدر بصاحب العمل السماح لعاملة المنزل بالاتصال بأقاربها/ أصدقائها في لبنان (حجم العينة = 98) | 55 (56.1%) | 33 (33.6%) | 10 (10.3%) |
| يجدر بصاحب العمل السماح لعاملة المنزل بالمشاركة في مختلف المناسبات والصلوات الدينية التي تنظمها جماعتها (حجم العينة = 102) | 62 (60.8%) | 31 (30.4%) | 9 (8.8%) |
| يجدر بصاحب العمل تخصيص غرفة خاصة لعاملة المنزل التي تقيم في بيته (حجم العينة = 102) | 97 (95.1%) | 3 (2.9%) | 2 (2%) |
| يجدر بصاحب العمل مصادرة جواز سفر عاملة المنزل لمنعها من الهرب (حجم العينة = 102) | 90 (88.2%) | 9 (8.8%) | 2 (3%) |
| يجوز لصاحب العمل طلب ساعات عمل إضافية من عاملة المنزل عندما تدعو الحاجة (مثل اجتماع للعائلة أو سهرة أو حفلة) (حجم العينة = 102) | 92 (90.2%) | 7 (6.9%) | 3 (2.9%) |
| غالبية أصحاب العمل اللبنانيين يعاملون عاملات المنازل الأجنبية معاملة حسنة غير أنّ المشاكل الحاصلة سببها السياسات الرسمية المتبعة ومكاتب الاستخدام | 35 (35.3%) | 48 (48.4%) | 16 (16.3%) |
| يمكن للعلاقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل أن تكون جيدة جداً في حال أدرك الطرفان حدوده ومسؤولياته (حجم العينة = 102) | 98 (96.1%) | 1 (1%) | 3 (2.9%) |

12 العدد الإجمالي للاستمارات التي تمّ ملؤها هو 102. غير أن بعض المشاركين لم يجيبوا على أسئلة معينة، وقد اعتُبرت بالتالي ناقصة.

الجدول رقم 4: مواقف أصحاب العمل العامة منعاملات المنازل الأجنبية (تابع)

| العدد (%) | يوافق صاحب العمل على أنه |
|------------|---|
| 41 (40.1%) | يجب معاملة عاملة المنزل كفرد من العائلة (حجم العينة = 102) |
| 21 (20.5%) | يجب معاملة عاملة المنزل فقط كموظفة (حجم العينة = 102) |
| 40 (39.2%) | يجب معاملة عاملة المنزل كفرد من العائلة وكموظفة (حجم العينة = 102) |
| 33 (32.6%) | من الأفضل توظيف عاملة منزل غير متزوجة وليس لديها أبناء (حجم العينة = 101) |
| 22 (21.7%) | من الأفضل توظيف عاملة منزل متزوجة أو لديها أبناء (حجم العينة = 101) |
| 46 (45.5%) | لا فرق إذا كانت عاملة المنزل متزوجة أو لديها أبناء (حجم العينة = 101) |
| 84 (82.3%) | يجدر بالحكومة القيام بدور أكثر فعالية في تطبيق القوانين لحماية كلاً من أصحاب العمل وعاملات المنازل (حجم العينة = 102) |
| 17 (16.7%) | لا يجدر بالحكومة تولي إنفاذ القوانين لأن العلاقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل هي علاقة خاصة (حجم العينة = 102) |
| 43 (42.5%) | يجب منح عاملة المنزل أيام إجازات لكن من دون السماح لها بمغادرة المنزل بمفردها (حجم العينة = 101) |
| 23 (22.7%) | يجب منح عاملة المنزل أيام إجازات والسماح لها بمغادرة المنزل بمفردها (حجم العينة = 101) |
| 35 (34.6%) | لا يجدر بعاملة المنزل الحصول على أي يوم إجازة (حجم العينة = 101) |

الجدول رقم 6: ممارسات أصحاب العمل إزاء عاملات المنازل الأجنبيات

| العدد (%) | متردّد | موافق | الممارسة |
|------------|------------|------------|--|
| العدد (%) | غير موافق | العدد (%) | |
| 3 (4%) | 18 (18.2%) | 77 (77.8%) | إن توظيف عاملة منزل هو أمر ضروري بالنسبة إلى صاحب العمل لأنه غير قادر على إنجاز أموره من دونها (حجم العينة = 99) |
| 2 (2%) | 5 (5.1%) | 92 (92.9%) | يعامل صاحب العمل عاملة المنزل كأنها فرد من العائلة (حجم العينة = 99) |
| 9 (10.1%) | 46 (46.5%) | 43 (43.4%) | تجلس عاملة المنزل مع العائلة لتناول العشاء أو الغداء (حجم العينة = 98) |
| 8 (8.3%) | 37 (38.1%) | 52 (53.6%) | عندما يستقبل صاحب العمل ضيوفاً، لا يُسمح لعاملة المنزل بدخول غرفة المعيشة (حجم العينة = 97) |
| - | 46 (47%) | 52 (53%) | يلزم صاحب العمل عاملة المنزل بارتداء الزي الموحد (حجم العينة = 98) |
| 1 (1%) | 81 (81.8%) | 17 (17.2%) | يلزم صاحب العمل عاملة المنزل باستخدام أدوات أكل وأكواب وصحون معينة (حجم العينة = 99) |
| - | 1 (1%) | 98 (99%) | في منزل صاحب العمل، تتناول عاملة المنزل من طعام العائلة نفسه (حجم العينة = 99) |
| 7 (7.2%) | 12 (12.2%) | 79 (80.6%) | صاحب العمل هو الذي يطلب الطعام لعاملة المنزل أثناء تناول الغداء أو العشاء في المطعم (حجم العينة = 98) |
| - | 3 (3%) | 96 (97%) | في حال إصابة عاملة المنزل بمرض بسيط مثل وجع في الحلق أو آلام في الظهر، يسدد صاحب العمل فواتير علاجها (حجم العينة = 99) |
| 16 (16.3%) | 37 (37.8%) | 45 (45.9%) | في حال إصابة عاملة المنزل بمرض مزمن، يسدد صاحب العمل فواتير علاجها (حجم العينة = 98) |
| 13 (14%) | 3 (3.1%) | 78 (82.9%) | في حال إصابة عاملة المنزل بمرض مزمن، يعيدها صاحب العمل إلى بلدها ويوظف عاملة أخرى (حجم العينة = 94) |
| 6 (6.1%) | 2 (3.2%) | 88 (90.7%) | في حال حملت عاملة المنزل، يعيدها صاحب العمل إلى بلدها ويوظف عاملة أخرى (حجم العينة = 97) |

الجدول رقم 7: ممارسات أصحاب العمل إزاء عاملات المنازل الأجنبية (تابع)

| العدد (%) | ممارسات صاحب العمل |
|-------------|---|
| 54 (54.5%) | يمنح صاحب العمل عاملة المنزل فترات استراحة من العمل (حجم العينة = 99) |
| 3 (5.67%) | يمنح صاحب العمل عاملة المنزل فترات استراحة من العمل ¹ : |
| 33 (62.26%) | - يومين في الأسبوع / السبت والأحد (حجم العينة = 53) |
| 6 (11.32%) | - يوم واحد في الأسبوع / الأحد (حجم العينة = 53) |
| 11 (20.75%) | - يوم واحد في الأسبوع بحسب ما يناسب صاحب العمل، غير السبت أو الأحد (حجم العينة = 53) |
| 45 (45.5%) | - بضع ساعات في اليوم ولكن ليس ليوم كامل (حجم العينة = 53) |
| 20 (39.21%) | لا يمنح صاحب العمل عاملة المنزل فترات استراحة من العمل (حجم العينة = 99) |
| 31 (60.78%) | يسمح صاحب العمل لعاملة المنزل بالخروج من البيت بمفردها خلال فترات الاستراحة (حجم العينة = 51) ² |
| 31 (60.78%) | لا يسمح صاحب العمل لعاملة المنزل بالخروج من البيت بمفردها خلال فترات الاستراحة (حجم العينة = 51) ³ |
| 12 (38.7%) | الأسباب الكامنة خلف عدم السماح لعاملة المنزل بمغادرة المنزل بمفردها خلال فترات الاستراحة: |
| 23 (74.1%) | - قد تهرب بشكل دائم (حجم العينة = 31) |
| 14 (45.1%) | - قد يتم استغلالها على يد غرباء (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - قد تعاشر أحدهم وتلتقط الأمراض (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - عاملة المنزل تخاف ولا ترغب في الخروج من البيت بمفردها (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - يخشى صاحب العمل على سلامة عاملة المنزل (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - قد تتوفى عاملة المنزل أثناء تواجدها في الخارج (حجم العينة = 31) |
| 3 (9.6%) | - عاملة المنزل هي من مسؤولة صاحب العمل (حجم العينة = 31) |
| 31 (31.6%) | صاحب العمل يحتجز عاملة المنزل داخل البيت (حجم العينة = 98) |
| 11 (35.4%) | الأسباب الكامنة خلف قيام صاحب العمل باحتجاز عاملة المنزل داخل البيت: |
| 26 (83.8%) | - قد تهرب من المنزل في حال عدم إقفال الباب (حجم العينة = 31) |
| 15 (48.3%) | - قد تفتح الباب للغرباء الذين قد يؤذونها (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - قد تدخل رجلاً إلى البيت (حجم العينة = 31) |
| 1 (3.2%) | - صاحب العمل يحمي بيته (حجم العينة = 31) |
| 67 (68.3%) | لا يحتجز صاحب العمل عاملة المنزل داخل البيت (حجم العينة = 98) |

13 بلغ عدد أصحاب العمل الذين يمنحون عاملة المنزل فترات استراحة 54. غير أن 53 فقط قد حدّدوا الأيام إذ كانت هنالك استمارة من دون إجابة على هذا السؤال.

14 بلغ عدد أصحاب العمل الذين يمنحون عاملة المنزل فترات استراحة 54. غير أن 51 فقط أجابوا على السؤال حول ما إذا كانوا يسمحون لها بمغادرة المنزل بمفردها.

15 بلغ عدد أصحاب العمل الذين يمنحون عاملة المنزل فترات استراحة 54. غير أن 51 فقط أجابوا على السؤال حول ما إذا كانوا يسمحون لها بمغادرة المنزل بمفردها.