

الفهرس

١	مقدمة
٤	• نظرة عامة
	- تعريف العمالة المهاجرة
	- موقع العمالة المهاجرة من القوى العاملة في المملكة
	- العمال المهاجرون (الوافدون) في الأردن أعدادهم وتوزعهم
٦	• الإطار القانوني للعمالة المهاجرة في الأردن
	- المرجعيات الدولية
	- المرجعيات الوطنية
٩	• الجهات الرسمية وغير الرسمية ذات الصلة بالعمال المهاجرين في الأردن
	- الوزارات والإدارات الحكومية
	- المؤسسات المستقلة
	- منظمات المجتمع المدني
	- الهيئات الدولية العاملة في الأردن
١٠	• أوضاع العمال المهاجرين في الأردن وفق الحقوق التي تعترف بها الاتفاقيات الدولية لهذه الفئة من العمال
	- الحق بعدم التعرض للتمييز
	- الحق في الانتصاف الفعال
	- حرية التنقل والإقامة
	- الحق في الحياة وسلامة النفس والجسد وحظر الاسترقاق والسخرة وما في حكمهما من ضروب الاستغلال
	- الحق في الانضمام إلى النقابات والجمعيات
	- حظر سجن العامل المهاجر، وحرمانه من إذن الإقامة و/أو تصريح العمل أو الطرد لمجرد عدم الوفاء بالتزام ناشئ عن عقد عمل
	- مبدأ المساواة في المعاملة
١٥	• انتهاكات حقوق العمال المهاجرين
	- حرية التعاقد ومدة عقد الاستخدام
	- حرية العامل في تغيير صاحب العمل
	- حرية العامل في تغيير المهنة
	- حق العامل في إنهاء عقد العمل
	- دور مكاتب الاستقدام والاستخدام
	- عدم وضوح وتحديد نوع العمل
	- حجز وثائق إثبات الشخصية
	- عدم الالتزام بالشروط الواجب توافرها في السكن
	- حجز الأجور أو عدم دفعها
	- عدم توافر مأوى للمعنفات والهاريات من بيوت مخدميهن أو العاملات في نزاع مع القانون
	- العمل القسري وحالاته
	- نظام الكفيل
	- الغرامات المترتبة على مخالفة قانون الإقامة وأثرها في حرمان العامل من حرية التنقل والإقامة والعودة إلى بلده
	- نظرة أصحاب العمل إلى عاملات المنازل
٢٤	• حالة خاصة (العاملات الهاريات)

٣٠

• الاتجار بالبشر

- مفهوم جريمة الاتجار بالبشر

- حماية العمال المهاجرين من الاتجار بالبشر

- صور من الاتجار بالبشر كما تم رصدها من قبل مركز تمكين

٣٤

• التوصيات

٣٦

• ملحق بالشكاوى الواردة إلى وحدة المساعدة القانونية للعمال المهاجرين



غربة مضاعفة

تقرير أوضاع العمال المهاجرين في الأردن ٢٠٠٩

الحق في العمل واحد من حقوق الإنسان الأساسية، وتظهر التطبيقات اليومية الواسعة وحجم وطبيعة المعايير التي تحكم التمتع بحق العمل مركزية هذا الحق ضمن منظومة حقوق الإنسان المعترف بها في المستويين الوطني والدولي، كما أن الخصائص الأساسية لحقوق الإنسان من ترابط وعالمية وأصالة تظهر من خلال الحق في العمل بشكل أوضح من ظهورها في حقوق أخرى، ومرجع هذا كله إلى القيمة والمكانة التي يحظى بها العمل لدى مختلف شعوب الأرض.

على أن مشكلة العمل الأساسية لا تكمن في الاعتراف به كحق لجميع الناس ومن قبل جميع الدول، بل إنها تظهر في إخلال الدول وحتى الأفراد بمقتضيات هذا الاعتراف وما يستدعيه من حماية لهذا الحق وتمكين لكافة الأفراد (رجالاً ونساءً، مواطنين وغير مواطنين) من التمتع به بحرية وعلى قدم المساواة ودون قيود غير معقولة أو مقبولة.

لقد اطلعنا كما الجميع على تقارير وطنية ودولية تتناول أوضاع حقوق الإنسان للعمال المهاجرين في الأردن خلال السنوات الثلاثة الماضية، وفيها ما فيها من الحقائق والأوهام ومن الصواب والخطأ والإنصاف والتجني.

على أننا هنا لا نرغب بنقد أو تحليل تلك التقارير – مع قدرتنا على ذلك- ولكننا نرى أن المطلوب هنا تحديد المنظور الذي ينبغي التعامل فيه مع تلك التقارير على أساسه، حتى لا نذهب بعيداً في تحليل وتقدير أهداف ومقاصد الجهات التي تصدر تلك التقارير، إذ أن الحديث عن منظور حقوقي في هذا السياق يعني أهمية العودة إلى الخصائص الأساسية لحقوق الإنسان وفي مقدمتها (العالمية)، إن التسليم بعالمية حقوق الإنسان سيقود حتماً إلى الاهتمام بوجهات النظر الأخرى حتى وإن كانت قادمة من خارج حدود الدولة.

لماذا تختلف الحقوق أو القدرة على التمتع بالحقوق من بلد لآخر ومن شخص لآخر ومن زمن لآخر؟ هل المطلوب تبرير الانتهاكات التي ترتكب أم منعها والتصدي لها ومعالجة آثارها الصارفة على الفرد والمجتمع والدولة؟ وبعبارة أقصر: ألا ينبغي الاحتكام لمعايير عالمية موضوعية في الكشف عن الانتهاكات ومعالجة آثارها؟؟ من هنا تأتي أهمية الدعوى للانضمام للاتفاقيات الدولية في مجالات حقوق الإنسان المختلفة، تكريساً لمعايير عالمية مقبولة تمكن الجميع من الحكم على أداء الواجبات والوفاء بالالتزامات. وفي هذا السياق تأتي المطالبات والدعوات المتكررة لانضمام الأردن لاتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي باتت تشكل الأساس الذي تقاس عليه جهود الدولة في مجال حماية حقوق العمال المهاجرين.

وقد لمسنا استئثار الحكومة الأردنية جوانب النقص في الإطار القانوني الخاص بحماية العمال المهاجرين في الأردن، وكذلك الفجوات في التدابير التنفيذية المتعلقة بحماية حقوق هذه الفئة، لذا فقد رصدنا ما شهده العامان ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ من سلسلة إجراءات تشريعية وتدابير تنفيذية تهدف إلى بسط الحماية القانونية على حقوق هذه الفئة من العمال من خلال التعديلات التي تم إدخالها على قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه وكذلك المبادرة إلى إصدار قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ والهادف إلى تجريم كافة أفعال وممارسات الاتجار بالبشر، وإحداث إدارات تنفيذية خاصة بشؤون العمال المهاجرين ومنع الاتجار بالبشر.

هذا هو التقرير الأول الذي يصدره مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان عن أوضاع العمال المهاجرين في الأردن ، ويسعى المركز لأن يكون هذا التقرير دورياً بحيث يتم إصدار تقرير سنوي يتناول رصد وتحليل أوضاع حقوق الإنسان للعمال المهاجرين بمختلف فئاتهم ، مع التركيز في كل سنة على فئة من فئات العمال المهاجرين و الموضوع (حق أو انتهاك) الأكثر حيوية وإلحاحاً على أجندة العمالة المهاجرة في الأردن ، والفئة التي تم التركيز عليها في هذا التقرير هي فئة عمال/عاملات المنازل والموضوعات الأكثر أهمية بتقديرنا قد كانت على التوالي (هروب العاملة من بيت مخدمها ، وحجز جواز السفر ، وتراكم غرامات الإقامة) ، وقد اعتمد التقرير منهجاً يعتمد التعريف بالحقوق وعرضاً لأبرز الانتهاكات التي يتعرض لها ، وعلاقة الانتهاكات ببعضها ، وموقف الضحايا ومعاناتهم ... ويأتي تقرير أوضاع حقوق العمال المهاجرين في الأردن خلال العام ٢٠٠٩ باعتبارها سنة أساس لهذا النشاط الدوري من أنشطة المركز ، ويتضمن تقرير هذا العام المسائل التالية :

- عرضاً لأوضاع وتطبيقات حقوق الإنسان للعمال المهاجرين في الأردن مقدماً وفقاً لمعايير الحد الأدنى من التزامات الدولة وفق التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ومنها اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

- عرضاً وتحليلاً لأبرز الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال المهاجرين وأشكالها ومظاهرها . ورصداً لأدوار ومسؤوليات الأفراد والجهات صاحبة المصلحة والأثر في وقوع تلك الانتهاكات أو في منعها ومعالجة آثارها .

- عرضاً وتحليلاً لمعطيات (نظام المساعدة القانونية للعمال المهاجرين) الذي ينفذه المركز من خلال (وحدة المساعدة القانونية) ، وعبر (نظام الشكاوى) الفردية والجماعية ، ويشتمل التقرير في أكثر من موضع على معلومات وأدلة مستمدة من الوقائع والوثائق والبيانات والإجراءات التي يتخذها المركز لمعالجة الشكاوى المقدمة ، واختصاراً لوقت وجهد القارئ من جهة وحفاظاً على مبدأ السرية في معالجة هذا النوع من الشكاوى فقد تم إلحاق عدد من الجداول والكشوف في هذا التقرير استكمالاً للعرض وتوضيحاً لطبيعة الشكاوى الواردة للمركز .

- عدداً من المقترحات والتوصيات المقدمة للجهات الوطنية والدولية المعنية بحقوق العمال المهاجرين .

وكان مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان (وبدعم من منظمة المجتمع المنفتح) قد باشر اعتباراً من ٢٠٠٩/٤/١ تقديم خدمات المساعدة القانونية المجانية للعمال المهاجرين في الأردن من خلال (وحدة المساعدة القانونية) وقوامها فريق من المحامين المدربين يتولى استقبال شكاوى العمال المهاجرين من مختلف الفئات ودراساتها ووضع مقترحات لحلها عبر سلسلة من الوسائل والآليات القانونية المتاحة ، ويشتمل نظام معالجة الشكاوى على الخيارات التالية :

١ . تقديم المشورة القانونية لطالبيها من العمال المهاجرين في المسائل المتعلقة بحقوق العمل والإقامة .
٢ . التوكل للقيام بالإجراءات القضائية اللازمة في حالة كون موضوع النزاع أو المطالبة أو الانتهاك يستدعي اللجوء للقضاء أو بناءً على طلب العامل/المشتكي أو إذا كان غير قادر على تكاليف التقاضي .
٣ . القيام بالاتصالات والمراجعات الإدارية اللازمة لضمان إنصاف العمال المهاجرين في نزاع مع القانون .

٤ . إجراء الوساطة بين العامل المشتكي وخصومه للوصول إلى حلول عادلة ونتائج مرضية .

٥ . رصد وتوثيق كافة صور وأشكال الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق العمال المهاجرين .

وأخيرا فإن مركز تمكين إذ يصدر تقريره الأول هذا عن أوضاع العمال المهاجرين في الأردن ليتطلع إلى كافة السلطات الأردنية المختصة ومنظمات المجتمع المدني الأردنية والدولية العاملة في الأردن للعمل على تبني المقترحات والتوصيات التي يتضمنها لما نتوسم فيها من دعم وحماية لحقوق الإنسان ، وتعزيزا لمسيرة التنمية وضمانا للوفاء بالالتزامات الدولية التي ارتضاها الأردن . وقد ركزت التوصيات والمقترحات على :

- ضرورة إجراء تعديلات على التشريعات التي تخص العمال المهاجرين.
- ضرورة انضمام المملكة للاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين .
- ضرورة توضيح وتحديد التدابير التنفيذية المتخذة للرقابة على قانونية ومشروعية أوضاع العمال المهاجرين بما في ذلك تفعيل نظام التفتيش على أوضاع عاملات المنازل.
- أهمية تدريب الموظفين الحكوميين والقضاة وغيرهم من الأشخاص المكلفين بتنفيذ القانون على رصد ومعالجة الانتهاكات التي تتعرض لها هذه الفئة من العمال.
- أهمية رفع الوعي المجتمعي تجاه قضايا العمال المهاجرين ونبذ كافة صور التمييز ضد هذه الفئة.
- ضرورة إنشاء مأوى للعمال المهاجرين (المعنفين والمعنفات ، والعمال في نزاع مع القانون) .
- أهمية إيجاد تطبيقات قضائية واضحة في حالات ثبوت قيام أي من صور الاتجار بالبشر وفقما حددها القانون .
- ضرورة مبادرة الجهات الرسمية بفتح المجال أمام العمال المهاجرين لتصويب أوضاعهم القانونية سواء لمن يرغب بالبقاء في المملكة أو من يرغب بالعودة إلى بلده.

وفي الختام فإن مركز تمكين يتوجه بالشكر إلى المحامي الأستاذ طالب السقاف الخبير في حقوق الإنسان على جهوده في إعداد هذا التقرير .

والله ولي التوفيق

عمان في ٢٠ شباط /فبراير ٢٠١٠

مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

أوضاع العمال المهاجرين في الأردن خلال العام ٢٠٠٩

• نظرة عامة

- تعريف العمالة المهاجرة

- يستخدم في الخطاب الرسمي والإعلامي الأردني مصطلحات (العمالة الوافدة) و(العمال الوافدين) و(العمال غير الأردنيين) للدلالة على (العمال المهاجرين) ويشمل هذا الاصطلاح الأشخاص (ذكورا وإناثا) الذين يدخلون المملكة بقصد العمل سواء ارتبطوا بعقد عمل قبل دخولهم المملكة أو بعد ذلك، و سواء أكان دخولهم المملكة أو بقاؤهم فيها مشروعا أو غير مشروع وفق أحكام قانون الإقامة.

- ويعتبر ارتباط الشخص بعقد عمل شرطا أساسيا لمنحه إذن الإقامة في المملكة واعتباره عاملا بصورة مشروعة في البلد.

- وقد عرفت اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ العامل المهاجر بأنه: الشخص الذي سيزاول أو ما يرح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها.*

- موقع العمالة المهاجرة من القوى العاملة في المملكة

- بلغ إجمالي القوى العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية (١،٣٤٢،٨١٥) عاملاً و عاملة في مطلع العام ٢٠٠٩.

- وبلغت نسبة العمالة الوافدة (المهاجرة) إلى العمالة الأردنية ٢٢,٦ % من إجمالي القوى العاملة في المملكة.

- وقد بلغ عدد العمال الوافدين النظاميين الذين يحملون تصاريح عمل ٣٣٦،٠٠٠ منهم ٥١،٠٠٠ عاملين في المنازل.

- تشير بعض المصادر الرسمية وغير الرسمية إلى وجود عشرات الآلاف من العمالة المهاجرة (الوافدة غير مسجلين لدى وزارة العمل ولا يحملون تصاريح عمل رسمية، ولا توجد إحصاءات دقيقة تبين عدد (العمال المهاجرين غير النظاميين) في الأردن، وتتراوح تقديرات العمالة المهاجرة غير المسجلة في وزارة العمل ما بين ١٠٠ ألف و ١٥٠ ألف عامل، يعمل غالبيتهم في القطاعات الاقتصادية غير الرسمية أو يعانون من البطالة المؤقتة ويبحثون عن فرص عمل. ويقدر مراقبون عدد العمال المهاجرين ضمن هذه الفئة بأكثر من مائة ألف عامل.**

- العمال المهاجرون (الوافدون) في الأردن أعدادهم وتوزعهم

أ- توزيع العمالة الوافدة حسب الجنسية***

الجنسية	المصرية	العربية الأخرى	الاندونيسية	السريلانكية	الفلبينية
النسبة	٦٧,٧٠	٢,٢٢	٨,١٧	٦,٧٩	٤,٢٠

* (الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ مادة ١/٢)

** (تقرير مركز الفينيق)

*** (التقرير السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٨)

ب- توزيع العمالة الوافدة حسب المحافظات***

المحافظة	العاصمة	البلقاء	إربد	الزرقاء	المفرق	عجلون	الطفيلة	العقبة
النسبة	٥٢,٦	١٠,٩٧	١٠,٧٩	٩,٥٢	٤,٣	٠,٦١	٠,٦٢	٠,٦٧

ج- توزيع العمالة الوافدة حسب القطاع الاقتصادي***

القطاع	خدمات اجتماعية وشخصية	الزراعة والصيد	الصناعات التحويلية	التجارة والمطاعم والفنادق	البناء والتشييد
النسبة	٢٤,٧٦	٢٣,٩٨	٢٢,٩٠	١٢,٨٣	١٢,٢٨

*** (التقرير السنوي لوزارة العمل ٢٠٠٨)

الإطار القانوني للعمالة المهاجرة في الأردن

- يحظى الحق في العمل بوصفه حقاً اقتصادياً واجتماعياً بواحد من أوسع الأطر القانونية المتوفرة لحقوق الإنسان في الأردن ، ومع هذا فلا تحظى العمالة المهاجرة بنصيب معقول من هذا الإطار ، وتكاد التشريعات الوطنية ومن ورائها الاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها المملكة مصممة لحماية العمال الوطنيين ، ورغم انضمام الأردن إلى اتفاقيات دولية عديدة تحظر التمييز بين العمال الوطنيين والعمال المهاجرين في مجال الاستخدام والمهنة إلا أن ظهور تشريعات خاصة أو تعديل التشريعات القائمة بما يضمن حقوق جميع العمال المهاجرين قد تأخر لعقود من الزمن ، ولم يبدأ أثره بالظهور إلا في العقد الحالي وربما بتأثير انتقادات وطنية ودولية لأثر غياب الإطار القانوني الفعال لحماية هذه الفئة من الناس ، إضافة لقصور الإجراءات التنفيذية والمعايير الوطنية في الحد من الانتهاكات التي تتعرض لها حقوق هذه الفئة بدءاً من أشكال متعددة من التمييز وقيود غير مبررة على حرية العمل وغيرها من الحقوق المرتبطة بها وصولاً إلى إمكانية التعرض للتعذيب وسوء المعاملة وحتى الوقوع ضحية لأشكال متعددة من الاتجار بالبشر ويتحدد الإطار القانوني لحماية الحق في العمل في الأردن بعدد من المرجعيات الوطنية والدولية أبرزها :

أولاً : المرجعيات الدولية

انضم الأردن إلى العديد من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالحق في العمل ، وهذه الاتفاقيات بالمجمل مكرسة لحماية جميع فئات العمال دون تمييز بين وطنيين ومهاجرين وأبرز هذه الاتفاقيات :

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ .
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) .
- اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٩٠ .
- البروتوكول الخاص ببيع الأطفال واستخدامهم في البغاء
- البروتوكول الخاص بمنع تجنيد الأطفال .
- كما انضمت الأردن إلى ٢٧ اتفاقية في إطار منظمة العمل الدولية منها سبعة من أصل ثمانية اتفاقيات أساسية لمنظمة العمل الدولية المعنية بحقوق الإنسان وهي : "الاتفاقية (٩٨) بشأن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية" (١٩٦٨)، و"الاتفاقيتان (٢٩) و(١٠٥) بشأن العمل الإجباري" (١٩٦٦، ١٩٥٨ على التوالي)، و"الاتفاقية (١٠٠) بشأن المساواة في الأجور" (١٩٦٦)، و"الاتفاقية (١١١) بشأن منع التمييز في العمل وشغل الوظائف" (١٩٦٣)، و"الاتفاقية (١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام" (١٩٩٨)، و"الاتفاقية (١٨٢) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة (٢٠٠٠) .

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية (باليرمو) لسنة ٢٠٠٠ ، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية .

- ونرى هنا أهمية الإشارة إلى عدم انضمام الأردن للاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة ١٩٩٠ ، وهو ما يفقد الإطار القانوني واحدة من أهم دعائمه الدولية في حماية كل من العمال المهاجرين في الأردن والعمال الأردنيين المهاجرين في دول أخرى .

ثانياً: المرجعيات الوطنية

١. الدستور الأردني

حيث تنص المادة (٢٣) من الدستور الأردني على أن:

"١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
- إعطاء العامل أجرًا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته .
 - تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر .
 - تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل .
 - تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث .
 - خضوع المعامل للقواعد الصحية .
 - تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون .

٢. القانون المدني

منذ عام ١٩٧٦ حل القانون المدني المؤقت رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ * محل مجلة الأحكام العدلية (القانون المدني العثماني) وبموجب أحكام القانون المدني (المواد ٨٠٥ - ٨٣٢) يعتبر عقد العمل من العقود المدنية ومحكوماً بمبدأ حرية التعاقد من حيث الموضوع والمدة ومقدار الأجر وطريقة وميعاد أداء الأجر ، وقد ظلت (وربما لازالت) عقود العمل التي ينخرط فيها العمال المهاجرون في الأردن تعتبر عقوداً مدنية خاصة بالنسبة للفئات المستثناة من انطباق أحكام قانون العمل مثل عمال الزراعة وخدم المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم.

٣. قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

نظمت المادة ١/٢، ب من قانون العمل القيود الخاصة بعمل غير الأردنيين حيث نصت هذه المادة على ما يلي.

أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب .

ب - يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد"

٤. التشريعات الأخرى ذات الصلة

- قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته : عرف الأجنبي بأنه : كل من لا يتمتع بالجنسية الأردنية ** . كما يلزم القانون " كل أجنبي يقيم أو يرغب البقاء في البلاد أن يكون حاصلاً على إذن إقامة وفق أحكام هذا القانون وعليه أن يغادر أراضي المملكة عند انتهاء مدة إذن الإقامة ما لم يكن قد جددتها ***

- قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ : ويجرم هذا القانون كافة صور الاتجار بالبشر القائمة على أساس الاستغلال الاقتصادي أو الاستغلال الجنسي التجاري لجميع الأشخاص وتحديدًا الأطفال كما يجرم القانون تجارة الأعضاء البشرية.

* أصبح قانوناً دائماً عام ١٩٩٢

** المادة (١) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ وتعديلاته

*** المادة(١٨) من قانون الإقامة وشؤون الاجانب رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ وتعديلاته

٥. الأنظمة الصادرة بموجب قانون العمل

- نظام مفتشي العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٨
- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم ٤٢ لسنة ١٩٩٨ .
- نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم ٣٦ لسنة ١٩٩٧ .
- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٩ .
- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم ٧ لسنة ١٩٩٨ .
- نظام العاملين في المنازل وطهاياتها وبستانبيها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩ .

٦. التعليمات والقرارات.

- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستخدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة الصادرة بموجب أحكام المادة (٤) من نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (٣٦) لسنة ١٩٩٧ وتعديلاته
- تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين (صادرة بموجب أحكام المادة (٤) من نظام رسوم وتصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم ٣٦ لسنة ١٩٩٧ .
- تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل وتنظيم عملها لسنة ٢٠٠٦ .
- قرار لجنة الحد الأدنى للأجور الصادر بتاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨ (والمتضمن تحديد الحد الأدنى للأجور بمبلغ (مائة وخمسين ديناراً) .
- قرار لجنة الحد الأدنى للأجور الصادر بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٦ (المتضمن تحديد الحد الأدنى للأجور بمبلغ (مائة وعشرة دنانير) .

الجهات الرسمية وغير الرسمية ذات الصلة بالعمال المهاجرين في الأردن

أولاً: الوزارات والإدارات الحكومية

١. وزارة العمل: تعتبر وزارة العمل الجهة الرسمية الأولى المعنية بأوضاع العمال المهاجرين ، ولهذه الغاية أنشأت الوزارة عددا من المديريات : مديرية العاملين في المنازل ، مديرية التفتيش .
٢. وزارة الداخلية: ويتبع لها كل من:
 - مديرية الجنسية وشؤون الأجانب .
 - ومديرية الأمن العام ، ويتبع لها :
 - مديرية الإقامة والحدود .
 - إدارة حماية الأسرة

ثانياً: المؤسسات المستقلة

- المركز الوطني لحقوق الإنسان: حيث تختص وحدة المتابعة وإنهاء التجاوزات بالنظر في شكاوى العمال المهاجرين وطلبات المساعدة المقدمة منهم.
- اللجنة الوطنية لشؤون المرأة .

ثالثاً: منظمات المجتمع المدني

- يوجد في الأردن عدد من منظمات المجتمع المدني المحلية التي تعنى بأوضاع حقوق العمال المهاجرين وتقدم لهم أشكالاً من المساعدة والدعم ومنها :
- مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان .
 - منظمة أصدقاء النساء العاملات
 - مركز العدل .
 - مركز العون القانوني .
 - مرصد الحركة العمالية / مركز الفينيق للدراسات .

رابعاً: الهيئات الدولية العاملة في الأردن

- تعمل في الأردن عدد من الهيئات الدولية الرسمية وغير الحكومية ومن أبرز الهيئات التي تقدم خدماتها للعمال المهاجرين في الأردن :
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفيم)
 - جمعية كاريتاس .
 - منظمة الهجرة الدولية .
 - سولدير انترناشيونال .

أوضاع العمال المهاجرين في الأردن وفق الحقوق التي تعترف بها الاتفاقيات الدولية لهذه الفئة من العمال

أولا : الحق بعدم التعرض للتمييز

- التشريعات الوطنية تقيم نوعا من التمييز بين العمال المواطنين والعمال المهاجرين من حيث: طبيعة المهن التي يسمح لهم بالعمل فيها حيث تحظر التعليمات الصادرة عن وزير العمل اشتغال العمال المهاجرين بطائفة من المهن تسمى (المهن المغلقة أمام العمال الوافدين)*.
- وبسبب تركيز نسبة من العمالة المهاجرة ضمن فئات : العاملين في المنازل وصناعة الألبسة (ضمن المناطق الصناعية المؤهلة) فإنه غالبا ما يتعرضون للتمييز من حيث مقدار الأجور التي تدفع لهم حيث إنها بالمجمل دون الحد الأدنى للأجور التي تدفع لنظرائهم في حقول العمل الأخرى
- وفي حادثة فريدة اشتكى لمركز تمكين عامل منزل سبرلانكي الجنسية من رفض منحه رخصة قيادة مركبة من قبل السلطات المختصة رغم نجاحه في الفحص المقرر وتكبدته نفقات مالية باهظة .

تقدمت إلى إدارة السير للحصول على رخصة قيادة، ولعدم معرفتي باللغتين العربية والإنجليزية فقد أخفقت في الفحص النظري تسع مرات، إلى أن أصبح الفحص بواسطة الحاسوب وعندها اجتزته في المرة العاشرة ... اجتزت الفحص العملي من المرة الأولى... فوجئت برفض منحي الرخصة، فقط لأنني عامل منزل.... لماذا لم يخبروني من البداية، وجعلوني أتكبد ١٠٠٠ دينار تقريبا دون فائدة.
ماتجولا.... عامل منزل سبرلانكي

ثانيا: الحق في الانتصاف الفعال

يتوزع واجب ضمان الحق بالانتصاف الفعال للعمال المهاجرين على عدد من الجهات الوطنية وغير الوطنية وهي:

١ سفارات وقنصليات دول الجنسية

يتمثل دور البعثات الدبلوماسية والقنصلية للبلدان المصدرة للعمالة بتقديم الحماية والمساعدة حين طلبها من قبل العامل/ه وغالبا ما لا يعرف العامل عنوان سفارته أو كيف يمكنه اللجوء إليها ، وفي معظم الحالات التي تمت مقابلتها كانت العاملة تترك بيت مخدمها إلى الشارع دون معرفة بالجهة التي يمكنها اللجوء إليها ، وبالمجمل فقد حظين بمساعدة من سائقي التاكسي وأشخاص عاديين لإيصالهم إلى سفاراتهم ، بعض السفارات تخصص جزءا من مبناها أو مكان منفصل كماوى مؤقت للنساء العاملات (الفارات) اللاجئات الى السفارة لأي من

الأسباب وغالبا ما يكون هذا المأوى مكتظا ولا تتوفر فيه جملة من الشروط الصحية . بعض السفارات لا تقدم الحماية اللازمة لراعاها من العمال عند اللجوء إليها، وخصوصا عند إعادة عاملات المنازل اللاجئات للسفارات إلى مخدميهن الذين تعرضن إلى إساءة من قبلهم .

٢ الحماية القضائية

من حيث المبدأ فإن إمكانية اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالحقوق أو غيرها من ضروب التقاضي متاحة للعمال المهاجرين كما هي للمواطنين ، وفي ٢٠٠٨/٨/١٧ تم تعديل قانون العمل واعتبار عمال المنازل وطهايتها وبستانبيها وعمال الزراعة مشمولين بأحكام قانون العمل ، وهو ما فتح الباب واسعا لإمكانية لجوئهم للقضاء للمطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل ، ولا زالت هناك قيود وعراقيل تحد من حرية التقاضي وبالتالي الانتصاف الفعال لفئات من العمال المهاجرين ومن ذلك :

* المهين الطبية والهندسية والإدارية والمحاسبية والكتابية وأعمال المقاسم والهواتف والمستودعات وأعمال البيع وقص الشعر والديكور والمهن التعليمية وبيع المحروقات في المدن الرئيسية ومهن الكهرباء والميكانيكا وتصلح السيارات والسواقين والحراس وخدم العمارات.

- رغم شمولهم بقانون العمل إلا أن ذات القانون قد أحال إلى نظام خاص لتنظيم الأحكام القانونية لعمل هذه الفئة وهو ما يضعف من إطار الحماية القانونية خاصة وأن النظام الصادر قد حد من حرية عمل هذه الفئة بأكثر من موضع. (كما ورد في الإطار القانوني للحماية) .

- لازالت فئة العاملين في المنازل ومن في حكمهم وفئة العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة مستثنين من تطبيق الحد الأدنى للأجور (١٥٠) ديناراً بموجب قرار لجنة الحد الأدنى للأجور الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤، والذي أحال إلى قرار سابق للجنة يحدد الحد الأدنى للأجور لتلك الفئة بـ(١١٠) ديناراً .

- نقص المعلومات والبيانات اللازمة لإجراءات التقاضي (من مثل أسم الكفيل الكامل أو عنوانه أو عنوان مكتب الاستقدام وأحياناً نقص البيانات الشخصية للعامل حين لا تكون وثائق إثبات الشخصية متوفرة تحت يده (وهي في الغالب غير متوفرة تحت يده وكذلك عدم وجود نسخة من عقد العمل تحت يد العامل، وتغيير رب العمل دون موافقة العامل).

- بالإضافة إلى محدودية إمكانية الإثبات خاصة مع عدم توفر الشهود حيث تتم الانتهاكات في داخل المنازل أو مكاتب الاستقدام وذلك بالنسبة للعاملات في المنازل، أما العمال المصريين، ففي حالة كان الشاهد من مواطنيه ويعمل معه لدى نفس صاحب العمل، فلا يقبل أن يتقدم للشهادة خشية فقدان عمله. - كذلك فإنه عند تقدم العامل بشكوى للمدعي العام مباشرة فإنه غالباً ما يحيل الشكوى إلى المركز الأمني، وفي هذه الحالة يخشى العامل المهاجر الذي لا يحمل إذن إقامة التقدم بشكوى للمركز الأمني، لأنه في هذه الحالة قد يكون مطلوباً للجهات الأمنية ضمن ما يعرف بـ(التعميم الأمني) وهو ما قد يؤدي إلى توقيفه من قبل المركز الأمني.

٣ منظمات المجتمع المدني

- يوجد عدد من منظمات المجتمع المدني الأردنية تقدم أشكالاً من الخدمات تدخل في باب حماية حقوق العمال المهاجرين وأبرز هذه الخدمات هو المساعدة القانونية للعمال المهاجرين وتتراوح هذه المساعدة بين تقديم المشورة القانونية والتمثيل القانوني أمام المحاكم والسلطات المختصة ومنها : (مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان مركز العدل ، ميزان ، كما تقوم بعض المنظمات والهيئات الخيرية والدينية بتقديم مساعدات طبية وإنسانية أخرى (كاريتاس) ، (منظمة أصدقاء النساء العاملات) . - وفي الغالب فإن الخدمات التي تقدمها منظمات المجتمع المدني لهذه الفئة تعتبر محدودة الأثر إذا ما قورنت بحجم احتياجات هذه الفئة من المساعدة والدعم ، وغالباً أيضاً ما يذهب التمويل المقدم من الجهات المانحة إلى تنفيذ مشروعات لا تستهدف العمال المهاجرين مباشرة أو يكون أثرها عليهم محدوداً أو مفقوداً .

ثالثاً: حرية التنقل والإقامة

لا يواجه العمال المهاجرون في حالة دخولهم المشروع للمملكة وحصولهم على تصريح العمل وإذن الإقامة أية معيقات في حرية التنقل والإقامة ، وأن كان العمل ببعض القطاعات يفرض على العامل مكان إقامة أو شروط إقامة معينة مثل العمال في المناطق الصناعية المؤهلة الملتزمين بالإقامة في السكن المخصص لهم من قبل رب العمل ، أو عاملات المنازل الذين تفرض عليهن الإقامة في بيوت مخدوميهن (وأحياناً في أماكن محددة من تلك البيوت) وهو ما سنعالجه عن عرض مشكلة السكن بالنسبة للعامل المهاجرين .

رابعاً : الحق في الحياة وسلامة النفس والجسد (عدم التعرض للتعذيب والمعاملة القاسية واللاإنسانية أو المهينة)

مع التسليم بأن المقصود بعدم التعرض للتعذيب والمعاملة اللاإنسانية أو المهينة على أيدي الموظفين الرسميين وفق أحكام المادة (١) من اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية واللاإنسانية أو المهينة، إلا أن هذا الحظر يشمل هنا أية أفعال من هذا القبيل تصدر عن رب العمل أو المستخدم أو أي شخص آخر إن كانت قائمة على التمييز لأي سبب وخاصة حين تضاف إلى عنصر عجز الضحية الذي قد يكون محجوز الحرية وفي جميع الحالات التي يوجد بها قسر أو إكراه وبصرف النظر عن شدة الألم والعذاب النفسي والجسدي، ونذكر هنا بأن الكثير من حالات وصور الاتجار بالبشر تنطوي بأقل الاحتمالات على معاملة لا إنسانية أو قاسية أو مهينة إن لم تصل إلى حد التعذيب بمعنى التسبب بالألم والعذاب الشديدين وهو ما يجعل جرائم الاتجار بالبشر من الجرائم التي تمس الحق في الحياة والسلامة الجسدية. وهنا تجدر الإشارة إلى أن القوانين الوطنية تجرم التعذيب وتحظره، وبذات الوقت لا ينكر أن طائفة من العمال المهاجرين من مختلف الفئات والقطاعات قد قدمت شكاوى لعدد من جهات الانتصاف والمساعدة الوطنية اشتكت فيها من تعرضها لضروب من سوء المعاملة على أيدي موظفين رسميين أبرزها حجز الحرية تعسفاً، كما وردت الكثير من الشكاوى وقدمت العديد من الدعاوى الجزائية لدى القضاء عن أفعال الإيذاء الجسدي والتحرش الجنسي.

خامساً : حظر الاسترقاق والسخرة وما في حكمهما من ضروب الاستغلال

تحظر القوانين الوطنية الرق والسخرة وما في حكمهما من ضروب الاستغلال، وكان الأردن قد انضم مبكراً للاتفاقية الدولية لحظر الرق، بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذوات الأرقام: ٢٩ لسنة ١٩٣٠ المتعلقة بالعمل الجبري وكذلك الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ الخاصة بإلغاء العمل الجبري، كما انضم الأردن لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة ٢٠٠٠ وكذلك بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال. وبتاريخ ١/٣/٢٠٠٩ صدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ والذي يجرم كافة أشكال الاسترقاق والسخرة العمل القسري، وتوسع في مفهوم الاستغلال ليشمل: "استغلال الأشخاص في العمل بالسخرة أو العمل قسراً أو الاسترقاق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء أو في الدعارة أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي" مادة ٣/ب من القانون.

- ورغم مرور قرابة السنة على نفاذ قانون منع الاتجار بالبشر لم تظهر للأن أية تطبيقات قضائية لهذا القانون على أوضاع العمال المهاجرين، ويميل المشتغلون في القانون من قضاة ومحامين ومدعين عامين إلى تكييف الدعاوى ذات الصلة بالاتجار بالبشر ضمن أوصاف قانونية أخرى من مثل الإيذاء أو هنك العرض عوضاً عن الاستغلال الجنسي أو حتى الاحتيال في حالات الاستغلال الاقتصادي أو العمل القسري أو العمل بالسخرة.

- ومن خلال رصد أوضاع العمال المهاجرين في الأردن وفي ضوء الشكاوى الواردة فإن مركز تمكين أمكنه تحديد عدة حالات تعتبر من صور الاتجار بالبشر وفق أحكام كل من القانون الوطني لمنع الاتجار بالبشر والبروتوكول المكمل لاتفاقية باليرمو:

عاملة إندونيسية.... تم استقدامها للعمل لمدة سنتين.... تم نقلها من خلال مكتب الاستقدام بين ٣ منازل دون رغبتها..... عملت لمدة ٥ سنوات ولم تتقاضى سوى راتب سنتين..... رفضت العمل بدون أجر، كما طالبت أصحاب المكتب أن يعيدوها إلى بلادها دون جدوى.... تعرضت للضرب والإهانة المتكررين من قبل أصحاب مكتب الاستقدام، كما تم الاستيلاء على بعض مصوغاتها، والتي أهداها إيها آخر مستخدمين عملت لديهم لمدة سنتين، لم يتم استصدار تصريح عمل ولا إذن إقامة لها.... تقدمت بشكوى إلى المدعي العام، والذي كُيف الشكوى "هتك عرض وسرقة وإيذاء"، مما أدى لعدم حصولها على حقوقها.

مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق

سوجي: عاملة سريلانكية... تم استقدامها للعمل كعاملة منزل.... فوجئت بأن عليها أن تعمل في منزلين، اعترضت وهربت إلى سفارة بلادها، والتي أعادتها إلى مكتب الاستقدام.... تعرضت للإهانة والضرب المبرح الذي نتج عنه نزيف داخلي وسقوط الفك، كما تم قص شعرها من قبل مكتب الاستقدام، وأجبرها على العمل في منزل آخر دون رغبتها.... تقدمت بشكوى للمدعي العام الذي كُيف الشكوى "هتك عرض وإيذاء"

مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

سادسا : الحق في الانضمام إلى النقابات والجمعيات

لا زال الحق بالانضمام للجمعيات والنقابات للعمال المهاجرين محظورا في الأردن ، وسبق للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن أبدت قلقها من أن " العمال غير الأردنيين مستبعدون من أحكام الحد الأدنى للأجور ومحرومون من المشاركة في أنظمة النقابات ... " *

سابعاً: حظر سجن العامل المهاجر، وحرمانه من إذن الإقامة و/أو تصريح العمل أو الطرد لمجرد عدم الوفاء بالتزام ناشئ عن عقد عمل:

يسعى هذا الالتزام إلى ضمان عدم تواطؤ السلطات المختصة مع أصحاب العمل في جميع الأحوال التي قد يتعسف فيها صاحب العمل في إنهاء الاستخدام أو تحويله من عمل مشروع إلى عمل قسري ، وتحدد التشريعات الوطنية الضمانات التي يتوجب توافرها لضمان عدم الاستقواء بالقانون الوطني لإرغام العامل على العمل أو حمله على تركه ، وهنا يمكن ملاحظة أن التشريعات الوطنية وتطبيقاتها قد تساعد في جعل السجن (التوقيف أو الحجز) والحرمان من الإقامة أدوات فعالة لحرمان العامل من حقوقه أو إرغامه على القيام بالتزامات معينة ، ناهيك عن عدم وضوح أو تحديد طبيعة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، وعلى سبيل المثال يعتبر أصحاب العمل ترك عاملة المنزل لبيت مخدمها إخلالا بعقد العمل وهو ما يرتب سلسلة من الإجراءات التنفيذية تبدأ بالتعميم بهرب العاملة ، ثم حجز الحرية لحين حضور رب العمل وقد يدوم هذا الحجز في حال رفض صاحب العمل كفالة العاملة من أجل إخلاء سبيلها ، أو التنازل عنها لكفيل آخر من أجل تصويب أوضاعها ، وغالباً ما يصل الأمر إلى (طرد) العاملة أو إبعادها عن أراضي المملكة .

* ملاحظات اللجنة على التقرير الدوري الثاني للأردن كما ورد في جلستها الحادية والخمسين المعقودة في ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٠ الملاحظات الختامية

ثامناً: الحماية من مصادرة و/أو إتلاف بطاقة الهوية الشخصية وغيرها من الوثائق

تحظر التشريعات الوطنية حجز وثائق إثبات الشخصية وخصوصاً جواز السفر، وعلّة هذه الحماية التي تقرها كل من المعايير الوطنية والدولية لهذه الوثائق تكمن في ضمان حرية التنقل ومغادرة البلد المستقبل والعودة إلى بلد الجنسية، إذ بدون هذه الوثائق لا ضمان لهذه الحرية.

تاسعاً: مبدأ المساواة في المعاملة فيما يتعلق بما يلي: الأجر وغيره من شروط العمل والاستخدام؛ والضمان الاجتماعي، والحق في تلقي الرعاية الطبية العاجلة

- يفترض أن تضمن التشريعات الوطنية مساواة العمال المهاجرين بالعمال الوطنيين في جملة من المسائل أبرزها الحقوق الأساسية الناشئة عن عقد العمل ومنها الحق في أجر عادل يتناسب مع نوعية وكمية العمل ودون تمييز بين الذكر والأنثى أو بين المواطن وغير المواطن في مقدار هذا الأجر ومواعيد دفعه واستحقاقه، ومع هذا نلاحظ أن فئات من العمال سواء كانوا وطنيين أو مهاجرين لا يحظون بمعاملة متساوية مع غيرهم من العمل فالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة وعاملات المنازل ومن في حكمهم وعمال الغزل والنسيج مستثنين من تطبيق الحد الأدنى من الأجور (١٥٠) ديناراً المطبق على فئات العمال الأخرى وهذا يخلق تساؤلاً عن موجبات التمييز بالأجر بين نوع من العمل وآخر وبالتالي التمييز ضد فئة من العمال واستثناءها من تطبيقات مبدأ المساواة في الأجر وشروط العمل الأخرى.

- الرعاية الطبية لا يظهر أثرها (المحدود) إلا على العمال الذين يعملون في مؤسسات منتظمة، أما العمال الأفراد كعاملات المنازل والعمال الزراعيين فلا يحظون بأية رعاية طبية على الإطلاق، وباستحضار معيار الرعاية الطبية الواجبة وفق المعايير الدولية نجد أن جوهر هذا المعيار يقوم على: " ضرورة أن يكون للعمال المهاجرين النظاميين القدرة على الوصول إلى الخدمات الصحية التي تقدمها الدولة بذات الشروط المطبقة على المواطنين" وهي إمكانية ليست متاحة لطائفة كبيرة من العمال المهاجرين في الاردن، ولا تلزم التشريعات المنطبقة على العمال المهاجرين أرباب العمل بالرعاية الصحية للعمال الوافدين في الكثير من القطاعات وخاصة عمال المنازل الذين قد يكونون أحوج من غيرهم إلى رعاية طبية عاجلة.

انتهاكات حقوق العمال المهاجرين

سبقت الإشارة إلى طائفة من الانتهاكات أثناء استعراض حقوق العمال المهاجرين وفي هذا الموضع من التقرير، سنقدم عرضاً وتحليلاً لأبرز الانتهاكات التي تطال حقوق العمال المهاجرين وفقاً لما تم رصده من خلال الشكاوى والتقارير الدورية والوطنية والتشريعات النافذة في المملكة.

تحليل أبرز الانتهاكات

١. حرية التعاقد ومدة عقد الاستخدام : رغم أنه قد تم شمول العاملين في المنازل بأحكام قانون العمل إلا أن مبدأ حرية التعاقد لا زال غير معترف به بالنسبة لهذه الفئة إذ بخلاف العمال الوطنيين الذين يحق لهم الانخراط في عقود عمل غير محددة المدة أو بعقود عمل محددة تمتد لسنوات فإنه لا يسمح للعاملين في المنازل (وغيرهم من فئات العمال المهاجرين) الارتباط بعقد عمل لأكثر من سنة واحدة حيث تحدد التعليمات النافذة مدة عقد العمل للعاملات بسنة واحدة في حين أن العقود التي يتم إبرامها مع العاملات تكون لمدة سنتين وبذات الوقت فإن تصريح العمل وكذلك مدة الإقامة يكونان لمدة سنة واحدة قد تكون قابلة للتجديد بشروط خاصة حددتها التعليمات .

٢. حرية العامل في تغيير صاحب العمل : في أضيق الحدود يمكن للعاملة في المنزل الانتقال بحرية للعمل لدى مستخدم آخر ، إذ أن شرط تنازل الكفيل لدى وزارة العمل عن العاملة لكفيل آخر يعتبر شرطاً أساسياً لهذا الانتقال ، لذا غالباً ما تقبل العاملة الانتقال إلى رب عمل آخر دون إتمام إجراءات التنازل المطلوب وهو أمر علاوة على أنه غير قانوني فإنه يضع العاملة في وضع المخالف لشروط الاستقدام وشروط الإقامة . وهو أيضاً السبب الرئيس لتعرضها لأشكال من الاستغلال من مثل عدم دفع أجرها أو تشغيلها بالعمل اليومي ولدى أكثر من جهة. وبالمجمل يسمح للعامل بعد السنة الأولى بتغيير رب العمل دون شرط تنازل الكفيل السابق ما عدا عمال المناطق الصناعية المؤهلة وعاملات المنازل.

عملت عند وصولي لدى كفيلي والذي توفي بعد سنة من عملي لديه.... خيرني ابنه بين العودة إلى سريلانكا أو الانتقال إلى كفيل آخر.... اخترت العمل لدى كفيل آخر وانتقلت إلى اسمه بصورة قانونية.... بعد سنة ذهبت في زيارة إلى سريلانكا على نفقتي.... رجعت بعد شهرين.... فوجئت بسفر كفيلي إلى أمريكا.... عندها عملت بالدوام الجزئي.... عند عودة كفيلي طلبت منه تنازل للعمل لدى كفيل آخر.... إلا أنه يرفض حتى الآن... ناديا .. عاملة منزل سيرلانكية

٣. حرية العامل في تغيير المهنة : إن المهن والأعمال التي يجوز للعمال المهاجرين العمل فيها هي مهن محددة وقلما يتاح للعامل تغيير المهنة التي احتصل على تصريح للعمل بسببها وخاصة عمال الزراعة والعمال في المناطق الصناعية المؤهلة وكذلك عاملات المنازل ، وعموماً فإن القيود التي تحد من حق العامل المهاجر في تغيير المهنة أو حتى مكان العمل هي قيود محددة بالقانون والأنظمة والتعليمات النافذة .

٤. حق العامل في إنهاء عقد العمل : ليس في القانون أحكام تنظم حق العامل في ترك العمل في حالة صدور أفعال من الكفيل ترمي على ذلك أو حتى في حالة عدم قدرته على القيام بالعمل المطلوب ، وحتى في الحالات التي يتم فيها إرغام العامل على ترك العمل من قبل رب العمل ففي الغالب لا يتقاضى العامل أي تعويض عن هذا الترك أو أجور الشهور المتبقية من المدة العقدية ، وغالباً ما لا يتوافر عقد عمل خطي محدد المدة لدى العامل.

٥. دور مكاتب الاستقدام والاستخدام : حصر التشريع استقدام العاملين في المنازل بمكاتب الاستقدام ، ويحدد نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٩ الشروط الواجب توافرها لترخيص تلك المكاتب ، ويوجد في المملكة حوالي ٩٦ مكتبا مرخصا لهذه الغاية ، ولأصحاب هذه المكاتب جمعية مهنية تسمى (نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام) .

- وقد أناط القانون بمكتب الاستقدام عددا من الواجبات تجاه العمال المستقدمين وأرباب العمل والجهات الرسمية ومن ذلك أن مكتب الاستقدام هو الجهة المعنية بمتابعة إجراءات دخول العامل إلى المملكة وكذلك استصدار تصريح العمل وإذن الإقامة السنوية ... وفي الغالب لا تعرف العاملة متى تنتهي علاقتها بمكتب الاستقدام. لذلك تلجأ عاملات المنازل في الغالب إلى المكتب الذي استقدمها في حالات نشوء أي خلاف بينها وبين مخدمها أو في حالات تركها المنزل لأي سبب إن كانت تعرف باسم المكتب وعنوانه . وتختلف معاملة المكاتب للعاملة التي تلجأ إليهم من مكتب لآخر ، فمنهم من يعيدها إلى مخدمها ومنهم من يبقونها في المكتب لحين إيجاد رب عمل جديد لها أو مغادرتها البلاد ومنهم من يحملها على العمل اليومي أو بالساعة مقابل نسبة معينة أو بأجر زهيد أو بدون أجر بدعوى تسديدها لنفقات الاستقدام، ومن خلال رصد شكاوى عاملات المنازل، فقد اتضح أن عددا لا يستهان به من مكاتب الاستقدام تساهم إما بشكل مباشر أو غير مباشر في انتهاك حقوق عاملات المنازل، حيث يعني مكتب الاستقدام بالدرجة الأولى بتحقيق المزيد من الربح، حيث يتم في كثير من الأحيان وفي إطار التنافس التجاري لاستقطاب العميل (صاحب العمل) على حساب العاملة، وذلك بالتغاضي عن بعض الانتهاكات مثل تخفيض أجر العاملة عن الأجر المتفق عليه، وإلحاق العاملة بعمل غير المتفق عليه ، وقد اشتهت الكثير من العاملات اللواتي تمت مقابلاتهن من سوء معاملة مكاتب الاستقدام لهن وعرضن صوراً مختلفة من سوء المعاملة مثل: الضرب، الحرمان من الطعام، المعاملة المهينة، والعمل بدون أجر والابتزاز والتهديد والترهيب، وحجز الحرية، كما أن نقل العاملة من مستخدم إلى آخر يعقود غير موثقة في وزارة العمل يعيق من إنصاف العاملة حيث لا تتوفر بيانات صاحب العمل لدى وزارة العمل.

تم استقدامي للعمل كعاملة منزل، وعندما وصلت أبقاني مكتب الاستقدام بعد أن حجز جواز سفري في المكتب لمدة ٦ أشهر..... وكان يصطحبني للعمل في عدة منازل دون أي أجر، ولم أكن وحدي في المكتب حيث كان هناك عاملات أخريات..... هربت من المكتب مع عاملتين سريلانكيتين أخريين....حاولت استعادة جواز سفري، ولكن المكتب طلب مني ١٠٠٠ دينار ليعيد لي جواز سفري..... نورا عاملة منزل سريلانكية

عملت في منزل لمدة ٣ أشهر.... لم أتقاضى أي راتب... هربت من البيت إلى مكتب الاستقدام حيث قاموا بضربي حتى نزلت من أذني.....أعادوني لنفس الكفيل....هربت مرة أخرى، ولكن إلى سفارة بلادي..... استدعت السفارة مكتب الاستقدام الذي أعادني لنفس الكفيل..... بعدها هربت مرة أخرى شانتني عاملة منزل سريلانكية

عملت لمدة شهر في منزل بدون أي أجر..... أعادني الكفيل إلى المكتب..... ثم عملت في منزل آخر لمدة ٦ أشهر، حيث تقاضيت راتب شهرين والباقي أخذهم المكتب..... وهكذا أخذ المكتب ينقلني من منزل إلى آخر..... تعرضت للضرب عدة مرات من المكتب... وقد احتجز جواز سفري..... ولا زال لديه حتى الآن..... بريماواتي عاملة منزل سريلانكية

- ومن جانبهم يرى أصحاب المكاتب أنهم يعانون من مشكلات لا حصر لها عند استقدام العاملة وخصوصا عند تركها بيت مخدومها لأي سبب، وعند حصول حادث من هذا النوع غالبا ما يميل صاحب العمل إلى تحميل المكتب مسؤولية النقص بكفاءتها أو عدم تحملها ظروف العمل أو هروبها من المنزل، كما انتقد أصحاب المكاتب النظام الجديد الذي يحكم عملهم، حيث يجدونه مجحفاً، لهم، ومخالفاً للحقوق التي كفلها لهم الدستور.

٦. **عدم وضوح وتحديد نوع العمل:** وهي من المشكلات الخاصة بعاملات المنازل، حيث لا يوجد نص أو تعريف يبين ماهية أو طبيعة الأعمال المنزلية التي توجب القيام بها (التنظيف، رعاية كبار السن أو العناية بالأطفال...) وغالبا ما لا تكون العاملة مؤهلة للقيام بكل هذه الأعمال، وهو ما يطرح مسألة أهمية إيجاد معاهد للتدريب على هذا النوع من الأعمال سواء في البلدان المصدرة أو البلدان المستقبلة لهذا النوع من العمالة، كما أن الأمر يستدعي تحديد طبيعة الأعمال التي تدخل ضمن مفهوم العمل في المنزل بموجب التشريعات المطبقة.

٧. **حجز وثائق إثبات الشخصية (جواز السفر):** * تعتبر مشكلة حجز وثائق إثبات الشخصية وخصوصا جواز السفر إحدى أهم المشكلات التي يتعرض لها العمال المهاجرون في الأردن في مختلف القطاعات وخصوصا عاملات المنازل، إذ غالبا ما يعتمد الكفيل إلى حجز جواز سفر العاملة لديه طيلة فترة عملها بداعي حفظه لديه من الضياع أو بداعي الخوف من هرب العاملة أو لأي داع آخر، ومع أن التشريعات الوطنية تحظر حجز تلك الوثائق وتعاقب على هذه الأفعال، إلا أن العرف السائد يميل إلى حجز هذه الوثائق أحيانا لدى الكفيل وأحيانا لدى مكتب الاستقدام وفي حالات أخرى يتم حجز الوثائق لدى أطراف أخرى، والغريب أنه في بعض المناقشات الجانبية مع أشخاص مكلفين بتنفيذ القانون لمسنا تأييدا منهم لحجز جواز السفر من قبل الكفيل، كما أن إجراءات الضبط الشرطية تلجأ إلى حجز تلك الوثائق طيلة فترة التحقيق في الجرائم المنسوبة للعامل الوافد وأثناء إجراءات الإبعاد و/أو تصويب الأوضاع.

٨. **عدم الالتزام بالشروط الواجب توافرها في السكن:** تظهر مشكلة المأوى في حالات خاصة بكل فئة من فئات العمال المهاجرين في الأردن، بالنسبة لعاملات المنازل تبدأ المشكلة بالظهور بعدم تخصيص مكان مناسب لنوم العاملة فالأسر التي تملك شققا أو منازل صغيرة وغالبا ما تكون بالكاد كافية لأفراد الأسرة أو بسبب توجهات ثقافية معينة يكون المطبخ أو الشرفة الخارجية (البرنده) وأحيانا الحمام هو المكان الوحيد أو المتاح لنوم العاملة، وغالبا ما لا يتاح استخدام هذه الأماكن إلا في ساعات متأخرة من الليل، كما أن على العاملة أن تستيقظ مبكرا في الصباح التالي ليس فقط لمباشرة العمل المنزلي وإنما لجمع وطي فراش النوم الخاص بها " إذ ليس من اللائق رؤية الخادمة نائمة في مثل هذه الأماكن! كما أن على الخادمة أن تستيقظ قبل مخدومها بكل الأحوال... " وهذه الأماكن قد لا تكون مناسبة من عدة نواحي: مثل كفاية المساحة أو التهوية أو الإضاءة أو حتى التجهيزات الخاصة سواء للنوم أو لحفظ الأمتعة والأشياء الخاصة. كما تظهر مشكلة المأوى للعاملة التي تترك بيت مخدومها لأي سبب، وهو ما يمكن بحثه تحت بند عدم توافر مأوى للمعنفات والهاربات من بيوت مخدوميهن أو العاملات في نزاع مع القانون - العاملون في قطاعي الإنشاءات والخدمات: غالبا ما يقيمون في سكن جماعي مكتظ وغير مناسب.

نحن مجموعة من العمال المصريين لدى مصنع للأدوات الإسمنتية... يعيش كل ٥ أشخاص في غرفة "كرافان" ولا يوجد في الموقع سوى حمامين لاستخدام ٥٠ عاملا

عامل مصري

* وقد أشار تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش إلى أبعاد هذا الانتهاك، وحذر من صلته بصور الاتجار بالبشر المعروفة عالمياً.

- العمال في المناطق الصناعية المؤهلة : يلزم القانون رب العمل بتوفير سكن قريب من المصنع للعمال المهاجرين العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة ، وأن تتوفر فيه الشروط الصحية للسكن المناسب ، ومن خلال حالتين تم رصدتهما كانت ظروف السكن غير مناسبة على الإطلاق من حيث مساحة الغرف ومحدودية تجهيزات المرافق الصحية والتي غالباً ما تكون تالفة وغير لائقة من عدة نواحي حيث يشترك في استخدامها عدد كبير من العمال يقدر بالعشرات ، كما أن عدم توفر المياه للشرب وكافة الاستعمالات المنزلية الأخرى يجعل ظروف السكن أصعب بكثير ، وغالباً ما يشتكي العمال من نوعية الطعام الذي يقدم إليهم ...

مجموعة من العمال (ذكور وإناث) يعملون في أحد مصانع الألبسة يعيشون في سكن يتبع المصنع... كل ١٢ عامل يعيشون في غرفة واحدة ويستخدمون حماماً واحداً... ولا يوجد صنابير مياه ، حيث يتم تزويدهم بالمياه في براميل... والطعام سيئ... ولا يوجد أي نوع من أنواع التدفئة أو الماء الساخن... بالإضافة لعدم توافر متطلبات الأمان، وقد ذكرت بعض العاملات أنهن تعرضن لمحاولات الاعتداء الجنسي عليهن.
من مشاهدات المركز خلال زيارة ميدانية

٩. حجز الأجور أو عدم دفعها : تشتكي طائفة من العمال المهاجرين وخاصة عاملات المنازل من حجز أجورهن أو عدم دفعها في الحالات التالية :
- في بعض الأحيان تذهب أجره الشهور الثلاثة الأولى لمكتب الاستقدام بدعوى أنها تمثل حقوق المكتب في عملية الاستقدام.
- كما أن عاملات المنازل غالباً ما يتقاضين أجراً أقل من الأجر المتفق عليه وهن في بلد المصدر ، وقد اشتكت عدد من عاملات المنازل من أن الأجر المتفق عليه في بلدانهم كان أكثر بكثير من الأجر الذي يدفع لهن بعد قدومهن إلى الأردن بنسبة تصل إلى النصف تقريباً .

تم استقدامي من سريلانكا عام ٢٠٠٨ كعاملة منزل... ولأني لدي خبرة سابقة كان الاتفاق أن يكون أجلي الشهري ٢٠٠ دولار... فوجئت بأن المدام تخبرني أن راتبي هو ١٠٠ دولار فقط... ليس بإمكانني الرفض فقد تركت أسرتي وحضرت للأردن لأعمل... لقد قبلت الاستمرار بالعمل مضطرة...
سوناتا... عاملة منزل سريلانكية

- ينص نظام العاملين في المنازل وطهايتها وبستانيها ومن في حكمهم رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٩ على " دفع الأجر الشهري للعامل بالدينار أو ما يعادله بالعملة الأجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على أن يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الأجر الشهري " وقد ألزمت مذكرة تفاهم موقعة بين وزارة العمل والسلطات الأندونيسية : "الكفيل بفتح حساب بنكي باسم عاملة المنزل حيث يودع به أجرها الشهري اعتباراً من الشهر الأول من بدء عملها وخلال مهلة أقصاها سبعة أيام من تاريخ استحقاق الأجر ، وبحيث يحتفظ كل من الطرفين بنسخة من قسيمة الإيداع المصرفي لإثبات دفع الأجر " ولم تحذو الكثير من سفارات الدول المعنية حذو السفارة الأندونيسية في هذا المسعى ، وقد رصدنا الكثير من حالات النزاع حول دفع الأجر المستحقة وخصمها وحجزها أو عدم دفعها ، ونظراً لكون هذه الإجراءات والشروط كما وردت في النظام أو في مذكرة التفاهم حديثة العهد فإن معظم الشكاوى المتعلقة بحجز الأجر أو عدم دفعها قد كانت لأشخاص تم استقدامهم قبل النصف الثاني من عام ٢٠٠٩ ، كما لا تبين سجلات وزارة العمل أوضاع العمال المستقدمين قبل عام ٢٠٠٦ وهو العام الذي تمت فيه حوسبة المعلومات المتعلقة بالعمال المهاجرين .

عملت لمدة سنتين في أحد المنازل... ولم يكن صاحب المنزل يدفع لي أجري.... وكلما طالبته بأجري قال لي أنه سوف يعطيني الأجر كاملاً بعد انتهاء السنتين.... وعند انتهاء السنتين أرجعني إلى مكتب الاستقدام ولم أتقاضى أي أجر...

أربابا... عاملة منزل سريلانكية

١٠. عدم توافر مأوى للمعنفات والهاريات من بيوت مخدوميهن أو العاملات في نزاع مع القانون :

- تظهر الحاجة لأهمية المأوى في حالات خاصة أبرزها ترك العاملة بيت مخدومها أو ما يعرف بـ (هروب العاملة) فأيا كان السبب الذي تترك العاملة بيت مخدومها لأجله فإنها حتماً ستواجه مشكلة المأوى وفي حالات العنف والإيذاء يضاف إلى أهمية الحاجة لمأوى الحاجة إلى رعاية صحية إضافة إلى الحاجة لمتطلبات العيش كالغذاء والكساء ، لذا تضيق خيارات كلا من العمال المهاجرون من النساء والرجال حين يصبحون بلا مأوى ومن ضمن الخيارات الضيقة المتاحة:

اللجوء إلى المعارف والأقارب من أبناء الجنسية إذا توفرت لديهم إمكانية الإيواء وهي غالباً غير متوفرة أو محدودة ، والخيار الثاني هو اللجوء إلى السفارة المعنية ، وتتفاوت قدرات السفارات المعنية على تقديم الرعاية والحماية للنساء المعنفات أو التركات لمخدوميهن ، على أن الرعاية المقدمة في جميع الأحوال لا تزيد كثيراً عن تقديم مأوى سواء داخل السفارة أو خارجها وغالباً ما لا تتوفر فيه جملة من الشروط الضرورية للعيش ، وقد تطول فترة الإقامة أو تقصر بسبب جملة من العوامل أهمها استعداد العاملة للتضحية بجزء من حريتها من أجل تصويب أوضاعها أو الحصول على فرصة عمل أخرى أو العودة إلى وطنها ، وتختلف خيارات العاملات باختلاف ظروف الإيواء وخدمات الرعاية المقدمة لهن من جهة ، ومن جهة أخرى حجم وطبيعة الالتزامات الناشئة عن حضورها إلى المملكة مثل ثمن تذكرة الطائرة ورسوم الإقامة وغرامتها .

- على أن الحاجة لخدمات الإيواء والرعاية لا تظهر فقط في حالة فرار العاملة من بيت مخدومها ، فمعظم حالات الإبعاد التي تتم بسبب مخالفة شروط الإقامة أو عقد العمل تواجه مشكلة في المأوى ، وتعتمد الإدارات الرسمية (الشرطة - والحكام الإداريون) في الغالب إلى توقيف العمال المهاجرين في المراكز الأمنية ومراكز الإصلاح والتأهيل (السجون) انتظاراً لتنفيذ قرار الإبعاد (الطرد) أو في حالات وجود تعاميم أمنية غالباً بسبب وجود بلاغات بالفرار أو شكوى بجرائم مختلفة كالسرقة مقدمة من رب العامل أو الكفيل بحق العامل/ة ، ولا يتم الإفراج عن العامل إلا بحضور كفيله أو بكفالته وغالباً ما يكون الكفيل هو المشتكي وهو ما يضع العاملة بموقف حرج من إمكانية العودة القسرية إلى العمل .

- لذا تظهر مشكلة المأوى والأمن والرعاية الواجبة للعمال المهاجرين في نزاع مع القانون أو خلاف مع صاحب العمل كأحد المتطلبات الأساسية للوفاء بالمعايير الدولية لمعاملة العمال المهاجرين وضمان حقوقهم وهي من الالتزامات الأساسية للدولة بموجب الاتفاقيات التي انضمت إليها .

تم استقدامي من سريلانكا عام ٢٠٠١ للعمل كعامل منزل.... تم استصدار ترخيص عمل وإنذار إقامة لي في السنة الأولى فقط ولم تجدد.... توفي رب العمل.... وأطالب أبنائه أن يعيدوني إلى بلدي ، ولكنهم يرفضون إلا إذا أحضرت لهم بديلاً عني..... تقدمت بشكوى لسفارة بلدي ، ولم يفعلوا شيئاً من أجلي..... لا أستطيع التوجه للقضاء لعدم توفر مأوى أو مصدر مالي لأعيش منه أثناء نظر القضية.
صامويل—عامل منزل سريلانكي

١١. العمل القسري وحالاته :

- تختلف صور العمل القسري باختلاف المعايير المعتمدة للحكم على عمل ما بأنه عمل قسري ، ففي حين هناك اتفاق بين مختلف المعايير حول اعتبار العمل تحت وطأة الدين عملاً قسرياً ، فإن مسألة الإكراه على الخدمة في المنازل قد لا يسهل اعتبارها عملاً قسرياً حين يكون العمل الذي تعاقده عليه العامل هو الخدمة في المنازل ، عند هذا المستوى ينبغي التمييز بين حالتين : حالة العامل الذي يجبر على العمل في بيت رب العمل دون أن يكون هذا العمل هو عمله موضوع التعاقد وهي من صور العمل القسري دون خلاف ، وحالة العامل الذي يرتبط بعقد عمل في المنزل وهنا ينبغي التفريق بين الأوضاع التالية :

- تشغيل العامل المنزلي يعمل لا يدخل ضمن مفهوم الأعمال المنزلية.

جنت للعمل كعاملة منزل.... عند وصولي فوجنت أن علي أن أربي امرأة كبيرة في السن تعاني من الخرف وعدم التحكم في الإخراج، بالإضافة إلى الأعمال المنزلية.... لم أكن أستطيع النوم.... كما كنت لا أستطيع الأكل وذلك لأن علي أن أنظف السيدة عدة مرات في اليوم....
ثيلاكاواتي... عاملة منزل سريلانكية

- إرغامه على العمل في أعمال منزلية لدى رب عمل آخر أو في ظروف عمل مختلفة.

جنت للعمل في منزل واحد.... وعندما وصلت لبسيت الكفيل، أخبروني أن الكفيل له زوجتان ومنزلان وعلني أن أعمل في المنزليين.
... عاملة منزل سريلانكية

- إرغام العامل على العمل أكثر من ساعات العمل المقررة أو المتفق عليها .

عند وصولي إلى منزل الكفيل فوجنت بأن علي بالإضافة إلى الأعمال المنزلية أن أربي توأمين، وطفلين آخرين.... كانت ساعات العمل طويلة.... وكان علي أن أربي الأطفال ليلاً....
فيايا... عاملة منزل سريلانكية

- تشغيل العامل بأجر أقل من الأجر المتفق عليه أو الواجب دفعه.

كنت اعلم قبل وصولي إلى الأردن أنني سوف أتقاضى ١٧٥ دولار.... وعند وصولي أخبروني أن راتبي هو ١٠٠ دولار فقط.
هيما... عاملة منزل سريلانكية

- نقل العامل من رب عمل إلى آخر دون موافقته ويعقود غير قانونية توقع بين مكاتب الاستقدام ورب العمل الأخير.

عملت عندما وصلت لدى أحد الكفلاء.... أعادني الكفيل إلى المكتب... نقلني المكتب إلى منزل آخر لمدة عدة أيام.... أعادني أصحاب العمل إلى المكتب..... نقلني المكتب إلى منزل جديد.... كل ذلك دون موافقتي إذ ليس لي حق الرفض أو القبول.

أنالين... عاملة منزل فلبينية

- إجبار العامل على الاستمرار بالعمل بعد انتهاء المدة العقدية ، تحت طائلة حجز جواز السفر

عملت لدى كفيلي لمدة سنتين.... وعندما حان وقت إنهاء عملي وسفري.... أخذ الكفيل يماطل في سفري وذلك لمدة ٦ أشهر.

عاملة منزل إندونيسية

- أية ضروب أخرى من الإكراه أو الخداع تحمل العامل على القبول بأداء عمل ما كان له أن يؤديه لو كان حر الإرادة .

تم استقدامي من سريلانكا للعمل كعاملة منزل.... وعند وصولي إلى بيت الكفيل أخبروني أن علي الاعتناء بشابين لديهما إعاقات جسدية وعقلية.

عاملة منزل سريلانكية

ومع أن العمالة القسرية ليست معرفة بدقة في التشريعات الوطنية بما فيها قانون منع الاتجار في البشر إلا أنه وبتقديرنا فإن جميع الحالات المذكورة يمكن اعتبارها عملاً قسرياً وتشكل صورة من صور الاتجار بالبشر طالما تحقق فيها شرطان، الأول : وقوع العامل ضحية استغلال ، والثاني انعدام سلطان الإرادة وحرية الاختيار .

١٢ . نظام الكفيل

- لا يأخذ الأردن بنظام الكفيل/والكفالة كما هو مطبق في دول مجلس التعاون الخليجي كشرط لدخول البلاد بقصد العمل ، ومع هذا فقد وردت كلمة الكفيل والكفالة في أكثر من موقع من التشريعات الوطنية المتعلقة بالعمال المهاجرين ومن ذلك : (مادة ٥) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين الصادرة بموجب أحكام (المادة ٤) من نظام رسوم وتصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم ٣٦ لسنة ١٩٩٧ التي تلزم صاحب العمل بتقديم كفالة عدلية أو بنكية في قطاع الزراعة وكفالة بنكية في كافة القطاعات الأخرى وفق الصيغة التي يقررها الوزير وللوزير التصرف فيها في حالة إخلال صاحب العمل بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون أو الأنظمة الصادرة بموجبه أو هذه التعليمات ولضمان حقوق العمال لديه وقيمة نفقات ضبط وتسفير العامل المخالف وإعادته إلى بلده الأصلي ويتحمل صاحب العمل المخالف قيمة هذه النفقات بمبلغ إجمالي لا يقل عن (٣٠٠) دينار لصالح الخزينة عن كل عامل، تفتتح من قيمة الكفالة... " إن مثل هذا النص يعطي لرب العمل مبررات كافية لممارسة سلطة الكفيل على العامل الوافد ، على الأقل من حيث مسؤوليته عن مخالفة العامل للقوانين والأنظمة والتعليمات الواجبة الإتباع لضمان قانونية عمله وبفائه داخل البلد ، إن إضافة وصف (الكفيل) إلى وصف (صاحب العمل) من شأنه تكريس التبعية المطلقة للعامل تجاه صاحب العمل وهو ما يجعل هذه العلاقة أشبه بالملكية ، إذ بدون الكفيل يكون الوجود القانوني للعامل مختلاً بدرجة كبيرة ، وهو ما يطرح مشكلة

الحق بالاقرار بالشخصية القانونية للعامل المهاجر في النظام الوطني الذي لا يعترف بوجودها مستقلة عن شخصية الكفيل ...

- وقد استنتجت التعليمات المذكورة من نطاق انطباقها كلا من العاملين في المنازل والعاملين في المناطق الصناعية المؤهلة (مادة ١٥)، ومع ذلك لم تغب شخصية الكفيل ودوره في مشروعية استخدام واستخدام هذه الفئة من العمال المهاجرين، فقد تضمنت فقره (د) من (المادة ٥) من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل وتنظيم عملها لسنة ٢٠٠٦ أن أحد الواجبات الأساسية لمكتب الاستخدام هي "اصطحاب العامل إلى كفيله الأصلي فوراً بمجرد دخوله البلاد وعدم الاحتفاظ به لأي سبب كان..." كما ألزمت المادة (١١) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستخدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة صاحب العمل "بتقديم كفالة بنكية سنوية تجدد تلقائياً للتصرف فيها بقرار من الوزير في حال إخلال صاحب العمل في أي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة وهذه التعليمات" وتكون قيمة الكفالة حسب عدد العاملين في المؤسسة ولا تقل عن ٣٠ ألف دينار للمؤسسات التي تستخدم أقل من مائة عامل ..."

- إن النصوص المتقدمة وأخرى غيرها والممارسات المطبقة في الواقع قد كرست حقيقة أن نظام الكفيل يعطي أصحاب العمل سلطات مطلقة ضد العاملين لديهم فهم غالباً ما يحتجزون جوازات سفرهم ووثائق أخرى تخصهم، وكذلك حجز الأجور أو عدم دفعها فضلاً عن منع الحصول على تذاكر السفر وبالتالي المنع من مغادرة البلاد، وحالات أخرى من حجز الحرية وضروب من سوء المعاملة باسم التأديب أو المعاقبة وليس أخيراً توريط العامل بنزاع مع القانون حين يرفض الكفيل التنازل عن مكفولة أو القيام بأي من الالتزامات المستوجبة عليه، إن التداخل في المفهوم وبالتالي في الدور بين صاحب العمل والكفيل يجعل العامل المهاجر ضحية سلطة الكفيل أكثر من كونه طرف في عقد عمل وهو ما يفتح الباب واسعاً لسلسلة من الانتهاكات ليس لها ما يبررها سوى سلطة الكفيل ورغباته ومخاوفه، وفي معظم الحالات التي تم فحصها من خلال نظام الشكاوى كان الكفيل عنصراً مشتركاً وأساسياً بوقوع أي من الانتهاكات لحقوق العامل المهاجر أما بوصفه مرتكباً للانتهاك بالمباشرة أو التسبب أو أنه كان معرقلاً لإمكانية إنصاف العامل أو مساعدته في الحصول على حقوقه أو تصويب أوضاعه أو العودة إلى بلده. ونظراً لأهمية الكفيل لإتمام عملية الاستخدام والاستخدام فقد ازدهرت تجارة الكفالات للعمال المهاجرين في الأردن، وصار بإمكان شريحة من المواطنين الذين يملكون تراخيص لشركات ومؤسسات تجارية وكذلك مزارع على اختلاف أنواعها استثمار هذه التراخيص لبيع الكفالات لعمال وافدين تمكنهم من العمل في الأردن في قطاعات الإنشاءات والخدمات وحتى في الأعمال الحرة بوضع قانوني ظاهري، علماً بأن معظم هؤلاء العمال لا يعملون لدى كفلائهم وهو ما يدلل على اختلاف صاحب العمل عن الكفيل

- وكانت هيئات ومنظمات دولية عديدة قد انتقدت نظام الكفيل المعمول به في دول عربية خليجية ودعت إلى إلغاء واعتباره شكلاً من أشكال العبودية لكونه يفتح أبواباً واسعة من الاستغلال تقود حتماً لإحدى صور الاتجار بالبشر: "مصادرة جوازات السفر وحجب الرواتب لفترات طويلة وتخفيضها وعدم ملاحقة مكاتب التوظيف على الانتهاكات التي تسببها وعدم منعها من فرض رسوم باهظة على العمال وأصحاب العمل وقلة تفتيشات وزارات العمل وفرض رسوم إضافية على العمال وسوء معاملة المشرفين" هي من النتائج المحققة الوقوع عند الأخذ بنظام الكفيل بأفضل صورته، وفي سياق مواز وذي صلة فقد ظهر أن طائفة من العمال الأردنيين المهاجرين في دول الخليج العربي قد عانوا الأمرين من نظام الكفيل المطبق في عدد من تلك الدول، كما أبدت منظمات وهيئات دولية قلقها من نظام الكفيل المعمول به في الأردن ودرجة تشابهه مع نظام الكفيل المأخوذ به في دول الخليج العربي من حيث النتائج المترتبة عليه وهو ما يدعونا هنا إلى الدعوة من جديد لإعادة النظر بنظام الكفالة في استخدام العمال الوافدين تجنباً للانتهاكات يمكن تفاديها.

١٣. الغرامات المترتبة على مخالفة قانون الإقامة وأثرها في حرمان العامل من حرية التنقل والإقامة والعودة إلى بلده

- تواجه معظم فئات العمال المهاجرين في الأردن مشكلة دفع الغرامات المترتبة على مخالفة إذن الإقامة الناتجة عن عدم تجديد تصريح العمل بعد انتهاء مدته، إذ في حالة عدم تجديد عقد العمل تستحق غرامات على العامل (علماً بأن السبب في استحقاق هذه الغرامات هو رب العمل الذي يرفض أو يؤجل تجديد العقد واستصدار إذن الإقامة)، و تفرض القوانين الأردنية غرامة مقدارها (دينار ونصف) عن كل يوم يتخلف فيه العامل عن تجديد إقامته بعد انتهاء مدتها، وتلزم (المادة ١٨) من قانون الإقامة وشؤون الأجانب: كل أجنبي يقيم أو يرغب البقاء في البلاد أن يكون حاصلاً على إذن إقامة وفق أحكام هذا القانون وعليه أن يغادر أراضي المملكة عند انتهاء مدة إذن الإقامة ما لم يكن قد جدد ها .

- في الأصل وعند استقدام العامل يتحمل صاحب العمل تكاليف استصدار تصريح العمل وإذن الإقامة . (م ٤ من النظام) ، وبعد السنة الأولى من التعاقد قد لا يقوم صاحب العمل (الكفيل) بتجديد التصريح وإذن الإقامة وهو ما يرتب على العامل/غرامات تصل إلى آلاف الدنانير (قصة غرامة كبيرة) حين تطول مدة الإقامة غير المشروعة لسنوات ، ولا تظهر التدابير التنفيذية المتبعة حجم مشكلة الإقامة غير المشروعة للعمال المهاجرين ، فنظام التفتيش على العمل يستهدف المؤسسات النظامية التي غالباً ما تكون أوضاع الإقامة للعمال لديها قانونية ، أما حملات التفتيش (العشوائية والمنظمة) فإنها تكشف عن أكثر من جانب من المشكلة دون أن تحلها إذ غالباً ما تكون نتائج تلك الحملات احتجاج عدد من العمال المهاجرين المخالفين في السجون والمراكز الأمنية لحين إتمام إجراءات الإبعاد وقد لاحظ المركز الوطني لحقوق الإنسان أثر توقيف العمال المهاجرين في زيادة اكتظاظ السجون*، كما يفرض على العامل المخالف أن يتحمل وحده دفع تلك الرسوم والغرامات والتي غالباً ما تفوق قدراته المالية وهو ما يجعل مدة الحجز تطول بار تفاع مقدار الغرامة المطلوب دفعها ، ولا تشمل خدمات المساعدة القانونية أو المادية التي تقدمها الجهات غير الحكومية لتقديم بدل الغرامات المفروضة ، وغالباً ما يلجأ العامل إلى الإمعان في مخالفة شروط الإقامة بدعوى العمل لجمع الغرامات المطلوبة وهو ما يمكن أن يوقعه ضحية استغلال جهات أخرى تميل لاستخدامه بسبب وضعه غير النظامي ، كما قد يقع العامل ضحية أعمال نصب واحتيال يقوم بها أفراد بدعوى أنهم متنفذون أو أن بمقدورهم تسوية مشكلة غرامات الإقامة مقابل مبالغ مالية يدفعها لهم العامل ، على أنه وفي جميع الحالات التي رصدناها لم يحقق هذا الطريق أي نتائج تذكر سوى استيلاء المحتالين على أموال الضحايا وزيادة همومهم وديونهم .

- وحيث لا يمكن للعامل مغادرة البلد دون دفع الغرامات المستوجبة وحيث أن قرار إبعاد العامل غير النظامي لا يحول دون دفع الغرامات الواجبة وكحلول مرحلية لمشكلة العمالة غير النظامية فقد دأبت الإدارات الرسمية وفي مقدمتها وزارة الداخلية ورئاسة الوزراء على انتهاج سياسية الإعفاء من الغرامات كوسيلة لتصويب أوضاع العمالة غير النظامية أو تمكينها من مغادرة البلاد ، ومع أهمية هذا النهج في حماية العمال المهاجرين من الوقوع ضحايا الاستغلال بسبب وضع الإقامة فإنه يلاحظ أن هذا النهج انتقائي ويقوم على التمييز بين فئات من العمال المهاجرين سواء بسبب الجنسية أو بسبب نوع العمل ، وفي جميع الأحوال لا تلجأ الإدارات الرسمية إلى الإعفاء من الغرامات إلا في أضيق الحدود وبناء على طلبات ومناشدات من البعثات الدبلوماسية أو منظمات المجتمع المدني ، وقد رصدنا عدد من حالات الإعفاء الفردي والجماعي خلال عام ٢٠٠٩ ومنها (٤٣٠) عاملة منزل سير لانكيات الجنسية بناء على التماس من سفارة بلادهم في عمان . وغالباً ما يقترن قرار الإعفاء من الغرامة بقرار الإبعاد عن أراضي المملكة حيث لا يسمح للمبعد بالعودة إلى المملكة قبل انقضاء مدة لا تقل عن ثلاث سنوات وهو ما يشكل عقوبة بحق العامل المبعد دخلت الأردن قبل عشر سنوات.

* أنظر تقارير المركز الوطني لحقوق الإنسان للأعوام ٢٠٠٥ - ٢٠٠٧

عملت لدى عائلة مدة خمس سنوات.... استصدرت لي العائلة تصريح عمل وإذن إقامة لمدة سنة واحدة... ثم نقلتني العائلة لمنزل أحد أقاربهم حيث عملت مدة شهر... نقلتني العائلة مرة أخرى إلى منزل قريب آخر لمدة خمسة أشهر... ما ذنبي إذا كان أصحاب العمل هم السبب في تراكم الغرامات؟
روهيني... عاملة منزل سريلانكية

قدمت للعمل في الأردن في عام ٢٠٠١ ونقلني المكتب بين عدة منازل.... لم يستصدروا لي سوى تصريح عمل وإقامة للسنة الأولى فقط.... استمر المكتب ينقلني من منزل إلى آخر لمدة ٤ سنوات.... ولم يعطني سوى راتب سنة واحدة.... هربت من المكتب... استطعت الحصول على جواز سفري بعد دفع مبلغ ٥٠٠ دينار للمكتب.... تراكت علي الغرامات بسبب المكتب...
سرياني... عاملة منزل سريلانكية

نريد العودة الى بلداننا... بهذه العبارة حددت مجموعة من العمال الهنود والباكستانيين والسريلانكيين طلبهم عند تقديم شكواهم لمركز تمكين للمساعدة القانونية، وفي التفاصيل ورد أنهم دخلوا الأردن بتأشيرات سياحية وتأشيرات مرور وتأشيرات عمل وذلك منذ سنوات طويلة تتراوح بين ١٢ - ٥ سنوات وترتبت عليهم غرامات كبيرة نتيجة مخالفة قانون الإقامة... ولا زالوا بانتظار العودة...
تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

١٤. نظرة أصحاب العمل إلى عاملات المنازل

- لا زال الكثيرون من أصحاب العمل ينظرون إلى عاملة المنزل نظرة السيد إلى العبد، وهو ما خلق تراتبا اجتماعيا لا يقتصر أثره على أصحاب العمال بل بات يتعداه إلى كافة فئات المجتمع فكثيرا ما تسمع كلمات: (سريلانكيتي) و (الإنديونيسية تبعتي) و (الفلبينية تبعتي) كما تسمع (سريلانكيتها) أو (الإنديونيسية تبعتها) أو (الفلبينية تبعتها) أي أنهم يستخدمون ضمير الملكية والجنسية لوصف عاملات المنازل باعتبار أن الجميع يعرفون بأن المقصودة هي عاملة المنزل (الخدمة). حتى أن بعض أصحاب العمل يعدون العاملة من الممتلكات المادية التي تدخل في الميراث، وقد رصدنا حالة على الأقل ادعت فيها صاحبة العمل أن العاملة جزء من حصتها في الميراث، وذلك أثناء وساطة المركز صاحبة العمل والعاملة لمساعدتها في الحصول على أجورها!

- من ناحية أخرى عندما يقوم رئيس بضرب مرؤوس فإن الأمر يكون مستهجننا بشدة، وقد يصل إلى القضاء، أما بعض أصحاب العمل فيتباهون بضرب العاملين ولا يكون هذا الأمر مستهجننا عند المستمع.

- كما يجهل الكثيرون من أصحاب العمل حقوق العاملة من حيث عدد ساعات العمل وحقوق العاملة في يوم العطلة الأسبوعية والإجازة السنوية، وتوفير مكان مناسب للنوم كما يجهلون حقوق العاملة في الخصوصية.

- إن بعض أصحاب العمل يجبرون العاملة على العمل في أكثر من منزل كأن تعمل في منزلي الأب والابن، وليس للعاملة حق الاعتراض، كما انه في بعض الأحيان تعمل العاملة بشكل متواصل من الصباح حتى ما بعد منتصف الليل وعليها أن تستيقظ باكرا لإعداد وجبة الفطور وتجهيز الأطفال للذهاب إلى المدرسة.

- وعادة ما يقوم أصحاب العمل بحجز جواز سفر العاملة بحجة أن حجز جواز السفر يمنع العاملة من الهرب، ولكن من خلال الحالات التي تم رصدها وكلها لعاملات هاربات لا يحملن جوازات سفر، حيث لا يمنعهن حجز جواز السفر من الهرب، مع أن حجز الوثائق الشخصية يضع صاحب المنزل تحت طائلة المسؤولية القانونية.

- ومن الإهانات الموجهة للعاملات قص شعور هن حيث يمثل الشعر لهن قيمة كبرى، و عندما يقوم أصحاب العمل بقص شعر العاملة بحجة تنظيفها من الحشرات، تغضب العاملة بشدة، كما أن صعوبة التواصل واختلاف اللغة وعدم تمتع بعض أصحاب العمل بالصبر يؤدي إلى مشاكل بين العاملة وأصحاب العمل قد تؤدي إلى هروب العاملة

لم أفهم ما قصدته السيدة ... وضعت السكر في الطعام بدل الملح ... فكان أن غضبت المدام وضربتني بشدة ... وبعدها هربت من المنزل لا أعرف إلى أين ...
عاملة منزل سريلانكية

- وفي حالة ما إذا كان زوج العاملة مقيما في الاردن ، قلما تتمكن العاملة من الالتقاء به بانتظام ولو في يوم راحتها المفترض وغالبا ما تعارض الأسرة غياب العاملة عن المنزل ولو لرؤية زوجها ...

في إحدى الحالات الواردة إلى المركز ذكرت (سولاشان) أنها : "وبعد الرفض المتكرر من صاحب المنزل لرؤية زوجها قررت الهرب ، ونظرا لأن الأسرة التي تعمل لديها كانت حسنة التعامل من جميع الوجوه باستثناء السماح لها بمغادرة المنزل فقد وجهت لهم رسالة اعتذار رقيقة ، وأعدت لهم مائدة الطعام وزينتها بالورد وبعدها غادرت المنزل"
تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

- يجهل الكثيرون من أصحاب العمل حق العاملة في الأكل والملبس والرعاية الصحية ، والمقصود بالمأكل نوعية الطعام وطريقة إعداده وتقديمه وأنه ليس لهم الحق في إجبار العاملة على طعام معين أو على تناول بواقي الطعام أو أن يفرض عليها طعاما معيناً قد لا يكون مستساغاً بحكم ثقافتها ، أما الملابس فأحيانا عندما يحضر صاحب العمل للعاملة بعض الملابس فهو يعده تفضلا منه وليس من واجباته، وهذا ما ينطبق أيضا على الرعاية الصحية.

عملت لدى عائلة وكان الراتب المتفق عليه ١٢٥ دولارا شهريا ولكنهم أعطوني ٥٠ دينار شهريا.... وكان ملبسي وعلاجي على نفقتي ...
عاملة سريلانكية

- أما الأجور فحدث ولا حرج، ففي بعض الأحيان يتم التواطؤ بين بعض أصحاب مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل على تخفيض أجر العاملة بعد وصولها، وأحيانا وعندما يرفض بعض أصحاب مكاتب الاستقدام تخفيض أجر العاملة، تتم المساومة معها مباشرة مما يجعلنا نقارن هذه العملية بشراء سلعة والمساومة على السعر، مع الفارق أنه في هذه الحالة يسقط في يد العاملة فهي لا تملك الخيار، حيث أنها قد تكون تكبدت بعض الديون حتى تستطيع العمل في الخارج ، وغالبا ما تكون في حاجة مادية شديدة، فترضخ للأمر الواقع مما قد يزرع بذرة الحقد داخلها باعتبار أنها قد خدعت. وفي كثير من الأحيان يقوم أصحاب العمل بتأخير الأجور وأحيانا الامتناع عن دفع بعضها، وذلك لعلمهم بعدم قدرة العاملة على اللجوء للقضاء لإلزامهم بحقوقها.

- إن الصور والحالات المتقدمة وأخرى غيرها تندفع عاملات المنازل إلى الهرب من البيوت التي تعملن فيها ، ومع معرفتهن الأكيدة بأن هروبهن من بيوت مخدمين قد يوقعهن في مشكلات جديدة وغير متوقعة إلا أنهن يؤثرن هذا الخيار على البقاء لدى أشخاص يسيئون معاملتهن أو يسلبونهن حقوقهن . على أن المسؤولية الكبرى تقع على كاهل مكاتب الاستقدام ووزارة العمل فيجب أن يرفق مع كل تصريح عمل نشرة تبين الحقوق والواجبات لكل من العاملة وصاحب المنزل، كما أنه على أصحاب مكاتب الاستقدام أن يمارسوا عملهم كوكلاء للطرف الأضعف وهو العاملة.

• حالة خاصة (العاملات الهاربات)

على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة العمل في تنظيم العمالة المهاجرة ، وخاصة عاملات المنازل من إصدار أنظمة وقرارات في محاولات لضبط وتنظيم أمور العمالة المهاجرة، وقد ظهرت هذه الجهود جلية في السنوات الأخيرة، إلا أن هناك تجاهلاً كبيراً لأوضاع العاملات الهاربات أو ما يطلق عليهن العاملات غير النظاميات حيث يعلم الجميع بوجود الآلاف منهن يعملن ويقمن بصورة غير قانونية، وقد رأينا أنه من واجبنا رصد هذه الحالات في هذا التقرير:

- تطلق عبارة (العاملات الهاربات) على العاملات اللواتي هربن من منازل مخدميهن أو في بعض الأحيان من مكاتب الاستقدام، وقد تعددت أسباب هروب العاملات فمن وجهة النظر الرسمية – والتي لا تنكر أثر انتهاك حقوق العاملة في دفعها للفرار – فإن ترك (الخادمة لبيت مخدمها) يشكل مخالفة للقوانين والأنظمة التي تحكم وجود العمال الوافدين في الأردن كما أنها مخالفة لشروط عقد العمل، ولا ترى الإدارات الرسمية مبررات تذكر لفرار العاملة وترى أنه بإمكان أي عامل اللجوء إلى القضاء أو إلى الأمن العام أو أي جهة تعنى بالإنصاف لرفع أي انتهاك عنه ودون الحاجة للوقوع في مشاكل جديدة من جراء الفرار. أما أصحاب مكاتب الاستقدام فيذهبون إلى تحميل العاملة مسؤولية الفرار من بيت مخدمها بل ويذهبون لأبعد من ذلك باتهام العاملات أنهن يرتبن أمور هروبهن قبل دخولهن ليتمكن من العمل بالدوام الجزئي الذي يعتبر أكثر جدوى من العمل لدى مخدم واحد، وذلك برغم ما تدفعه العاملات من ثمن مقابل ذلك وهو عدم الشعور بالأمان، والتعرض للتوقيف والإبعاد.

- أما من وجهة نظر العاملات أنفسهن فإنهن يلجأن للهروب بعد التعرض للكثير من الانتهاكات مثل الضرب والإهانات اللفظية والسخرية منهن والتحرش الجنسي، وأحياناً الاغتصاب وعدم دفع الأجور، وفي بعض الأحيان يقوم بعض أصحاب العمل بطردهن، وذلك لعدم قدرتهم على تسديد قيمة الغرامات المالية الناتجة عن مخالفة قانون الإقامة بسبب عدم تجديدهم لتصريح العمل وبالتالي إذن الإقامة.

- وعندما تهرب العاملة يتوجه صاحب العمل إلى المركز الأمني للإبلاغ عن هروبها، ويقوم المركز الأمني بإجراء (التعميم الأمني) عليها حيث تصبح العاملة مطلوبة أمنياً، وعند العثور عليها أو عندما تقوم العاملة بتسليم نفسها للمركز الأمني لا يلغى التعميم إلا بطلب وموافقة صاحب العمل.

- والعاملة بهروبها تفقد الكثير من حقوقها في مواجهة صاحب العمل من قبيل تجديد تصريح العمل وإذن الإقامة ونفقات العودة إلى بلادها، وعادة لا يتم التحقيق في أسباب هروب العاملة من قبل المركز الأمني، وقد يرجع ذلك لصعوبة التواصل بسبب اختلاف اللغة أو النظرة المسبقة للعاملة بأن الخطأ عادة ما يصدر منها، ولا نستطيع أن نغفل هنا أننا لم نتلق أي شكوى عن انتهاك من قبل المراكز الأمنية نحو عاملات المنازل، بل على العكس أجمعن على المعاملة الحسنة من قبل المراكز الأمنية، ولكن ذلك لا يمنع من الإشارة إلى عدم قيام المراكز الأمنية بالتحقق من شكوى العاملات والاكتفاء بإحضار صاحب العمل أو مكتب الاستقدام والتفاهم معهم ودياً، مما يؤدي إلى عدم لجوء العاملة مرة أخرى إلى المركز الأمني.

- تتعرض العاملات اللواتي يطلق عليهن (الهاربات) للعديد من المشاكل حيث يكن عرضة للتحرش الجنسي وذلك بسبب النظرة الدونية للعاملات حيث يعتقد البعض أنهن مستباحات. كما أن بعض العاملات الهاربات يمارسن تجارة الجنس، ومعظم عملانهن من العمال الوافدين.

- بعض العاملات الهاربات تزوجن وأنجبن وأصبح الزوج والأولاد جميعاً مخالفين لقانون الإقامة وترتبت عليهم غرامات.

تزوجت شاب سريلانكي وأنجبنا طفلاً...والآن أنا وزوجي وابني قد تربت علينا غرامات كبيرة وذلك بسبب مخالفة قانون الإقامة... ونتمنى أن نعود إلى بلدنا... لانملك المال لتسديد الغرامات.

ماري... عاملة منزل سريلانكية

- بعض العاملات اللواتي تعرضن إلى انتهاكات حاولن التوجه إلى مكتب الاستقدام أو السفارة لحل مشاكلهن أو تغيير صاحب العمل، فعندما تتوجه العاملة إلى سفارة بلدها فإن بعض السفارات تستدعي صاحب المكتب الذي بدوره يعيدها إلى نفس صاحب العمل التي تعرضت للانتهاك من قبله، وعندما تتوجه للمكتب فإن العاملين في بعض مكاتب الاستقدام يقومون بالاحتفاظ بالعاملة يوماً أو بعض يوم وأحياناً بضعة أيام يقومون أثناءها بتعذيب العاملة وضربها وأهانتها بشتى الطرق، وتعزيز نظرتها الدونية لذاتها ويقوم بإعادتها إلى نفس صاحب العمل، و عندها تكون قد أضمرت الهروب، وبعض أصحاب المكاتب لا يتعرضون للعاملة بسوء، ولكن يحرمونها من الحق في تغيير صاحب العمل ويعيدونها لنفس الكفيل، أما صاحب العمل حين يود استبدال العاملة بأخرى فهو يستطيع ذلك، في حين أن العاملة لا تملك هذا الحق برغم أنهما طرفان في عقد عمل.

- وتجدر الإشارة هنا أن العاملات في بعض الأحيان يهربن دون أي مبرر، وذلك بغرض العيش بحرية ودون أي قيود.

كنت أعمل عند كفيل جيد... وكنت أصرف رواتبي بانتظام... وعملت في هذا المنزل ٣ سنوات... هربت من المنزل بدون سبب... ندمت كثيراً... تراكمت علي الغرامات... جواز سفري لازل لدى أصحاب المنزل.

سيثا... عاملة منزل سريلانكية

وبغض النظر عن أسباب الهروب وقد تكون بعض العاملات قد ارتكبن خطأً بهروبهن، فيجب مراعاة الوضع الإنساني لهن حيث تقطعت بهن السبل، ويردن العودة إلى ديارهن، ولكن بعد ترتب الكثير من الغرامات المالية الناتجة عن مخالفتهم لقانون الإقامة فإنهن لا استطعن العودة. ولا زال يوجد الكثير من العاملات الوافدات (الهاريبات) في الاردن منذ فترات طويلة قد تقترب من العشرين عاماً، حتى أن بعضهن لديهن الاستعداد للسجن مقابل العودة إلى بلادهن.

في عام ٢٠٠٧ جئت إلى الأردن للعمل... كان صاحب البيت رجل كبير السن، ومنذ وصولي بدأ بالتحرش بي... بعد يومين من وصولي اصطحبني الكفيل لإجراء الفحص الطبي... وفي طريق العودة أوقف السيارة عند رأس جبل... عندها طلب أن يعاشرنى... رفضت... أخبرني أن العاملة السابقة كانت تفعل... رفضت مرة أخرى... عندها هددي بإسقاط السيارة من رأس الجبل وأنا وهو فيها... وتحت التهديد قام بمعاشرتي ثم عاد بي إلى المنزل... أخبرت إبنته وزوجته، ولكنهما فقط أخبراني أنه لن يفعلها مرة أخرى، ولكنه فعل ذلك أكثر من مرة... بعد فترة شككت أن أكون حاملاً، وأخبرته... عندها طردني من المنزل...

أنوشا... عاملة منزل سريلانكية

عملت لدى عائلة لمدة تسعة أشهر... كانت العائلة تعاملني جيداً، وتدفع لي أجري ١٠٠ دولار شهرياً بانتظام... تعرثت الأحوال المادية للعائلة... أعادوني إلى مكتب الاستقدام... نقلني المكتب إلى منزل آخر لمدة خمسة أشهر... لم ألق أي أجر طوال هذه الفترة... نقلني المكتب إلى منزل آخر لمدة شهر... تعرضت في هذا المنزل للحرمان من الطعام... والمعاملة السيئة... قمت بالاتصال تليفونياً مع المكتب لإخراجي من هذا المنزل، ولكنهم لم يسأعوا نني وقوالوا لي أنني لو ذهبت إليهم سيضر بونني... وعندها قررت الهروب.

جانيثا... عاملة منزل سريلانكية

تركت بلدي وجنت للعمل وليس للإهانة... عملت لدى عائلة لمدة خمسة أشهر... تحملت فيها الإهانة والسباب... كانت المدام إذا وجدت نقصا في محتويات الثلاجة تسبني... وكان الأجر المتفق عليه ١٢٥ دولار شهريا، ولكنهم كانوا يدفعون لي ٦٠ دينار فقط... هربت إلى سفارة بلدي والتي استدعت مكتب الاستقدام، وأعادني لنفس المنزل... عملت في المنزل خمسة أشهر أخرى، ولم يغيروا معاملتهم لي... هربت....

كاتيراي... عاملة منزل سريلانكية

عملت في أحد المنازل لمدة شهرين... لم أتقاض راتبي... كانت المدام سيئة التعامل معي... في أحد الأيام كنت أقف على السلم للتنظيف... لم يرضي عملي المدام... غضبت وقامت بتحريك السلم، مما أدى إلى سقوطي أرضا، وقامت المدام بضربي حتى أصيبت بالإغماء... سكب المدام علي الماء لإفاقتي، ثم اصطحبتني إلى مكتب الاستقدام... بقيت في المكتب لمدة أسبوع، ثم نقلني إلى منزل آخر... عملت في المنزل ثلاثة أشهر... لم أتقاض أجوري... هربت من المنزل.

فاطميا... عاملة منزل سريلانكية

عملت في أحد المنازل لمدة شهرين... كان علي العمل في منزلين... طلبت من أصحاب العمل إعادتي مكتب الاستقدام... عملت بواسطة المكتب لمدة خمسة أشهر في عدة منازل بدون أي أجور... ثم نقلني المكتب إلى أحد المنازل لأعمل لمدة سنة بدون أجر حتى أستطيع العودة إلى بلدي... عندها هربت... شادرا... عاملة منزل سريلانكية

تركت بلدي وأسرتي وجنت للعمل للحصول على دخل... عملت لمدة خمسة أشهر في أحد المنازل... ولم أتقاض أي راتب... ولم يتوقف الأمر عند هذا، بل كانت المدام لا تعطيني الرسائل التي تصل من أسرتي... عرفت هذا بالصدفة عندما كنت أقوم بالتنظيف ووجدت رسائل أسرتي... عندها فقدت وعيي، وأفقت في المستشفى... طلبت من المدام أن تعيدني إلى المكتب أو إلى بلدي، ولكنها لم تقبل... عندها هربت....

بيما... عاملة منزل سريلانكية

- ومن خلال ما ورد إلى مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان من حالات والتي نعرضها في أكثر من موضع في هذا التقرير، وعند سؤال العاملات عن أسباب عدم لجوء هن لأي جهة عند هروبهن، تكون الإجابة هي عدم معرفتهن بالجهة الواجب اللجوء إليها، وكما أشرنا أنفا فإنه وبسبب حرمان العاملة من الخروج من المنزل يكون السبيل الوحيد للتخلص مما تتعرض له من انتهاكات أن تهرب، حتى أن خدمة الخط الساخن الذي أنشأته وزارة العمل بعدة لغات لتلقي شكاوى العمال غير مفعّل، وان ما يساق من مبررات يظل أمرا غير مقبول.

سلوراني عاملة سريلانكية قامت بالاتصال بنا شاكية من أن صاحبة العمل لم تدفع لها أجورها منذ أن جاءت للعمل (٤ أشهر) وأنها تجعلها تعمل في منزلها ومنزل أهل زوجها، وأنها تتعرض للإهانة والتهديد من قبل صاحبة المنزل، وعندما علمت صاحبة المنزل أن زوج العاملة في البلاد منعته من الاتصال به، وحيث أننا لا نملك السلطة للوصول إلى العاملة في البيت، كما أن العاملة لا تستطيع أن تصف لنا عنوان البيت، فقد نصحنها بالاتصال بالخط الساخن لتقديم شكوى، ولكن للأسف لم يكن يعمل، وللتأكد حاولنا نحن الاتصال ولكن للأسف الوسيلة الوحيدة التي يمكن أن يلجأ لها العامل الذي لا يستطيع الخروج من البيت كانت معطلة، وقد كانت هذه العاملة في كل اتصال تليفوني تخبرنا أن الطريقة الوحيدة لخلاصها هي الهرب، ولكن كنا ننصحها ألا تهرب حتى لا تفقد حقوقها، ونستطيع أن نساعدنا، ولكن للأسف لم نتمكن من مساعدتها. ولحل مشكلة هذه العاملة فقد دفع زوجها تعويضا لصاحبة المنزل وأنقذها.

تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

كما أن هناك الكثير من العاملات غير الهاربات اللواتي يعانين من مشكلة تراكم الغرامات ولديهن أوضاع إنسانية خاصة تمنعهن من مغادرة البلاد وتتمنين تصويب أوضاعهن.

دخلت الأردن عام ١٩٩٠ وتزوجت رجلاً هندياً... أنجبت خمسة أبناء من زوجي الهندي.... لدي ابن من زوجي السابق في سريلانكا تركته وعمره ٥ سنوات.... حرصت على تجديد تصريح عملي وإقامتي حتى عام ١٩٩٥..... أولادي يتكلمون اللغة العربية فقط.... أقنعنا البعض أن نعتنق الإسلام حتى يساعدونا في رفع الغرامات... أسلمنا ولم يساعدونا سوى أن دفعوا رسوم مدارس الأولاد لمدة سنة.... أود أن أرى ابني الذي أصبح شاباً عمره ٢٥ سنة الآن... أتمنى أن أصوب وضعي القانوني لأذهب وأرى ابني في سريلانكا وأعود إلى أولادي في الأردن.

لاكشمي... عاملة سريلانكية

دخلت إلى الأردن عام ١٩٨٧... عملت عاملة منزل.... ١٩٩٢ تزوجت سوداني من جنوب السودان وقد دخل زوجي لاجئاً من العراق إلى الأردن... أنجبت ابنتي لوسي.... تم إبعاد زوجي مرتين من الأردن.... ابنتي عمرها ١٣ عاماً ولا تحمل إذن إقامة منذ أن ولدت... أود أن أصوب وضع ابنتي ولا أستطيع أن أسدد قيمة الغرامات المالية المترتبة.... لا أستطيع العودة إلى سريلانكا حيث أنني من التاميل.... ولا أستطيع أن أعيش في جنوب السودان... أخشى على ابنتي من العودة إلى أي من البلدين.... لدي إقامة قانونية متواصلة في الأردن منذ عام ١٩٨٧ وحتى الآن....

ميريام... عاملة سريلانكية

دخلت إلى الأردن للعمل في أحد مصانع الألبسة... أحببت زميلاً لي من الجنسية البنغالية... أنهينا عملنا في المصنع وتزوجنا.... أنجبنا ابنة أصبح عمرها الآن ٥ سنوات.... زوجي لديه تصريح عمل وإذن إقامة، أما أنا وابنتي فقد ترتبت علينا الغرامات.... نتمنى أن نصوب أوضاعنا..

عاملة سريلانكية

الاتجار بالبشر

شكل إقرار بروتوكول قمع ومنع ومعاقبة جريمة الاتجار بالبشر خطوة حاسمة في نظامي الحماية الدولي والوطني لحقوق العمال المهاجرين، إذ رغم مرور عقود على إقرار الاتفاقية الدولية لحظر الرق واتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحظر العمل بالسخرة، إلا أن الانتهاك الأشد لحقوق العمال المهاجرين قد كان وقوعهم ضحايا لجرائم الاتجار بالبشر وهو ما يجعل وضعهم القانوني والنفسي أشبه بالعبودية، ومن هنا جاء وصف صور الاتجار بالبشر بأنها من ضروب العبودية الحديثة، ويقدم مفهوم الاتجار بالبشر العبودية الحديثة على مفهوم الاستغلال بصورتيه الاقتصادية والجنسي التجاري، في حين قام الرق التقليدي على مفهوم الملكية، والحال أننا كلما أصبحنا أقرب إلى العبودية التقليدية وبذات الوقت كلما قامت علاقة العمل على استغلال من جانب رب العمل للعامل، كنا بصدد حالة من حالات الاتجار بالبشر.

وفي مجال رصد ومعالجة الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرون لا يبد من تحليل وعرض الانتهاكات التي تدخل ضمن مفهوم الاتجار بالبشر وتمييزها عن غيرها من الانتهاكات، وخصوصاً تلك التي لا تعتبر جرائم في القانون الوطني.

مفهوم جريمة الاتجار بالبشر

أولاً: وفق معايير الأمم المتحدة :

عرفت المادة ٣ من البروتوكول الخاص بقمع ومنع ومعاقبة جريمة الاتجار بالبشر هذه الجريمة بأنها: " (أ) تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء؛

(ب) لا تكون موافقة ضحية الاتجار بالأشخاص على الاستغلال المقصود المبين في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة محل اعتبار في الحالات التي يكون قد استُخدم فيها أي من الوسائل المبينة في الفقرة الفرعية (أ).

(ج) يعتبر تجنيد طفل أو نقله أو تنقله أو إيواؤه أو استقباله لغرض الاستغلال "اتجاراً بالأشخاص"، حتى إذا لم ينطو على استعمال أي من الوسائل المبينة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه المادة؛
(د) يقصد بتعبير "طفل" أي شخص دون الثامنة عشرة من العمر".

ثانياً: وفق المعيار الأمريكي :

- يركز التعريف الأمريكي على مفهوم "أشكال الاتجار الفظيعة"، والتي يعرفها القانون الأمريكي لحماية ضحايا الاتجار للعام ٢٠٠٠ على النحو التالي:

١. الاتجار في الجنس حيث يتم إدراج شخص في فعل جنسي عن طريق القوة، أو التدليس أو القهر أو حينما يكون الشخص المدرج في هذا الفعل الجنسي لم يبلغ الثامنة عشر عاماً.

٢. أدراج أي شخص، أو إيوؤه، أو نقله، أو تقديمه، أو الحصول عليه لغرض العمل أو تقديم الخدمات عن طريق استخدام القوة أو التدليس أو القهر أو لأغراض السخرة غير الطوعية أو العبودية المتصلة بالديون، أو رابط الدين، أو الرق.
وقد حدد القانون الأمريكي الأشكال الرئيسية للاتجار بالبشر بالتالي:

- العمالة القسرية.
- الإكراه على الخدمة في المنازل.
- الاتجار في الجنس.
- الاتجار بالأطفال لاستغلالهم جنسياً.
- العمالة المشروطة بسداد دين.
- العمالة الجبرية للأطفال.
- ارتباط العمال المهاجرين بديون واجبة السداد.

وتظهر المعايير الأمريكية أشكالاً مبطنه لكنها شديدة من الإكراه الذي كثيراً ما يستخدم ضد الضحايا بما فيها التهديد بالترحيل أو الحبس، أو إلحاق أذى مالي أو بسمعة الشخص بما لا يترك للضحايا خياراً سوى مواصلة الخدمة. كما تتضمن تلك المعايير أهمية أخذ العوامل التي تسهم في الاتجار بالبشر كمارسات الاحتيال باسم التوظيف، والرسوم المرتفعة لقاء خدمات التوظيف والديون الهائلة المترتبة عليها، وانعدام الحماية القانونية للعمال المهاجرين.

ثالثاً : وفق المعايير الوطنية :

عرفت المادة ٣ من قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩ الاتجار بالبشر بأنه:
"أ- لمقاصد هذا القانون تعني عبارة (جرائم الاتجار بالبشر):-

١. استقطاب أشخاص أو نقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم بغرض استغلالهم عن طريق التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة ضعف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على هؤلاء الأشخاص .
٢. استقطاب أو نقل أو إيواء أو استقبال من هم دون الثامنة عشرة متى كان ذلك بغرض استغلالهم ولو لم يقترن هذا الاستغلال بالتهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من الطرق الواردة في البند (١) من هذه الفقرة .

حماية العمال المهاجرين من الاتجار بالبشر :

- تضمنت البروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية تحديداً دقيقاً للغرض الذي وضع لأجله، فقد تضمنت المادة (٢) من البروتوكول أن: أغراض هذا البروتوكول هي:
(أ) منع ومكافحة الاتجار بالأشخاص، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والأطفال؛
(ب) حماية ضحايا ذلك الاتجار ومساعدتهم، مع احترام كامل لحقوقهم الإنسانية؛
(ج) تعزيز التعاون بين الدول الأطراف على تحقيق تلك الأهداف.

- ويتطلب البروتوكول من الدولة الطرف اتخاذ تدابير تشريعية وتنفيذية وقضائية وتدابير أخرى مناسبة لضمان تحقيق أغراضه، وتكشف دراسة أوضاع العمال المهاجرين في الأردن مدى فعالية التدابير الوطنية المتخذة لضمان الحماية وتحقيق الأهداف التي توخاها البروتوكول ومن ورائه اتفاقية (باليرمو)

وقد اتخذت الأردن سلسلة من التدابير لمنع جريمة الاتجار بالبشر في كافة صورها ومن أبرز تلك التدابير خلال العام ٢٠٠٩:

- تم وضع قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩: ويتضمن القانون تجريم مختلف صور الاتجار بالبشر وينص على تشكيل لجنة وطنية لمنع الاتجار بالبشر برئاسة وزير العدل.
- يجري تدريب مفتشي العمل وضباط وأفراد الشرطة على رصد وكشف صور الاتجار بالبشر .
- تم إعداد استير اتيجية وطنية لمنع الاتجار بالبشر (لم يتم إعلانها حتى تاريخ إعداد هذا التقرير)
- تم استحداث إدارات مختصة بمنع الاتجار بالبشر في كل من مديرية الأمن العام ووزارة العمل.

ويلاحظ على التدابير الوطنية لمنع الاتجار بالبشر ما يلي :

١. التدابير التشريعية: إن التشريعات الوطنية في مجموعها أقل من أن تحقق المعايير الدولية في هذا المجال ، وقد جاء قانون منع الاتجار بالبشر الذي تم أعداده وإقراره على وجه السرعة منطويا على الكثير من الفجوات والنواقص. ومن ذلك: أن تعريف جريمة الاتجار بالبشر وعرض صورها قد جاء عاما وغير واضح وغير دقيق وملتبس وهو ما يجعله غير قابل للتطبيق بسهولة أمام القضاء الوطني . فعبارات (استقطاب) و (استغلال حالة ضعف) وغيرها من العبارات لا تتضمن معاني ودلالات محددة وهو ما يجعلها غير قابلة للتطبيق في كثير من حالات التجريم فمعيار (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) لا يمكن تحقيقه إلا بوجود نصوص واضحة ومحددة الدلالة تتضمن عناصر وأركان الجرم وهو ما لا تشتمل عليه الصياغة العامة لنصوص القانون ، ومن جهة أخرى لا يتخذ القانون موقفا واضحا من تجريم الشروع في هذا النوع من الجرائم ، كما أن شدة العقوبات التي تضمنها القانون أقل من خطورة الجرائم التي يتضمنها ، وهو ما يطرح من جديد مسألة تناسب العقوبة مع شدة الخطورة الجرمية وهي من المسائل الأساسية في نظام العدالة الجنائية الفعال والموافق للمعايير الدولية .

٢. التدابير القضائية: لم يشهد الأردن تطبيقات قضائية تذكر في تجريم ومعاقبة المتاجرين بالبشر ، وربما يرجع هذا إلى أسباب عديدة أبرزها حداثة تجريم الاتجار بالبشر ، وعدم وضوح القانون - كما أشرنا في البند السابق- ولم نرصد صدور أحكام قضائية تتضمن المعاقبة على أي من صور الاتجار بالبشر ، وفي الحالات التي يتم فيها تقديم شكوى للمدعين العامين أو المحاكم المختصة بميل القضاء إلى تكييف الشكوى ضمن أوصاف قانونية أخرى مثل الإيذاء أو هتك العرض إما بدعوى أنها تتضمن أوصاف جرمية أشد أو أكثر وضوحا أو بسبب عدم اطلاع القضاة على القانون أو غياب الضمانات الإجرائية لتطبيقه .

٣. التدابير التنفيذية: سبقت الإشارة إلى أن كلا من وزارة العمل ووزارة الداخلية والإدارات التابعة لهما هما أبرز الجهات الرسمية التي تعنى بأوضاع العمال المهاجرين بما فيها ضمان منع الاتجار بالبشر ، وتتولى هذه الإدارات متابعة أوضاع العمال المهاجرين من خلال إجراءات الضبط المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية والصلاحيات التنفيذية التي تتمتع بها هذه الإدارات بموجب القوانين الخاصة التي تحكم عملها من مثل نظام التفنيتش على العمل وهي إجراءات مصممة بالأساس لمعالجة الجرائم العادية والأوضاع العادية ، ونظرا لأن جرائم الاتجار بالبشر تعتبر حديثة من حيث المفهوم وبالتالي تتطلب إجراءات خاصة لمعالجتها كما أن هذه الجرائم غالبا ما ترتكب ضمن أوضاع تتصف بالسرية ويتعذر فيها تقديم البيانات المعتبرة لإثبات وقوعها فإنه غالبا ما تنصب التدابير التنفيذية على معالجة الأوضاع الظاهرة مثل عدم تجديد عقد العمل أو مخالفة شروط الإقامة دون التطرق الى الطبيعة الخاصة لجريمة الاتجار بالبشر وأثر أي من صورها على الإخلال بالوضع القانوني النظامي للعامل، وهو ما يفتح المجال واسعا لترك هذا النوع من الجرائم دون ملاحقة .

- أما التدابير التنفيذية الأخرى مثل الإعلام والتوعية بخطورة هذه الجرائم فأنها تتم بالحدود الدنيا ، ولا تكاد تلمس أثر التوعية الرسمية في مكافحة الاتجار بالبشر ، وتظل جهود المنظمات غير الحكومية هي الجهد الأبرز في هذا المجال ومع ذلك فهذا الجهد غير كاف ومحدود الأثر ويعاني من صعوبات جمة في الوصول إلى كل من الضحايا والجناة المحتملين والواقعيين على حد سواء . كما أن تدريب القضاة والموظفين المكلفين بتنفيذ القانون فلا يحظى بالاهتمام اللازم ولا يعتبر شرطاً لتولي هؤلاء الأشخاص لوظائفهم أستمرارهم فيها أو حتى شرطاً لمكافأتهم أو معاقبتهم وهو في جميع الأحوال مرهون بتوفر التمويل المناسب الذي يكون من مصادر دولية في الغالب .

- ومن أبرز التدابير التنفيذية المفتقدة في هذا السياق التدابير الخاصة بالحماية من مثل إيجاد مأوى مناسب للعامل طيلة الفترة الممتدة من تاريخ كشف وقوع الانتهاك وحتى إتمام إجراءات تصويب الأوضاع أو عودة الضحايا إلى بلدانهم بما فيها خدمات التأهيل النفسي والمهني، كما يفقد العمال المهاجرون بشكل خاص آليات وطنية (غير قضائية) فعالة لضمان الحق في الشكوى والإنصاف.

صور من الاتجار بالبشر كما تم رصدتها من قبل مركز تمكين:

في ضوء عرض واقع التدابير الوطنية المتخذة لمنع الاتجار بالبشر وكذلك في ضوء معطيات نظام الشكاوى الذي يديره المركز من خلال وحدة المساعدة القانونية وحصيلة عمليات الرصد والمتابعة التي أجراها المركز يمكننا عرض طائفة الحالات التي تدخل ضمن صور الاتجار بالبشر وفق كل من المعايير الدولية والوطنية المعتمدة وعلى النحو التالي :

- حجز وثائق إثبات الشخصية بما فيها جواز السفر .
- العمل بالسخرة: ويشمل جميع الحالات التي يتم فيها تشغيل العامل دون أجر أو عدم دفع الأجور أو تأخير دفعها أو تشغيل العامل بأجر أقل من الأجر المتفق عليه أو بأقل من الأجر الواجب دفعه.
- العمل القسري : ويشمل عدة صور هي : إرغام العامل على القيام بعمل غير العمل المتفق عليه ، وإرغام العامل على العمل لدى غير صاحب العمل ، وإجبار العامل على العمل أكثر من ساعات العمل المقررة بما فيها الحرمان من الحق في يوم الراحة الأسبوعي والإجازة السنوية . وإرغام العامل على الاستمرار بالعمل بعد انتهاء مدة التعاقد.
- حجز الحرية : ويتخذ عدة صور أبرزها : منع العامل من مغادرة مكان العمل ، توقيف العامل لمجرد مخالفته شروط عقد الاستخدام و، أو إتمام إجراءات الإبعاد .
- العبودية والممارسات الشبيهة بها : ومن صورها : نظام الكفيل في تطبيقاته المرصودة في هذا التقرير حيث يعتبر صورة من صور العبودية الحديثة بامتياز . وكذلك استخدام أذى لفظي أو جسدي أو التهديد أو غير ذلك من أشكال الإساءة لإبقاء العامل في خدمة رب العمل.

إن الأشكال والصور المتقدم وصفها ليست الوحيدة التي يمكن كشفها من خلال رصد أوضاع العمال المهاجرين في الأردن ، فهناك صور عديدة تنطوي على استغلال اقتصادي أو استغلال جنسي تجاري تجنبا عرضها هنا، إما لعدم توفر البيانات التي تثبتتها أو لعدم الأخذ بالمعايير التي تحكمها في المستوى الوطني ، كما أننا لا نرغب من خلال هذا التقرير بعرض وتكرار مواقف ووجهات نظر هيئات دولية تعرضت لصور أخرى لم يتم ذكرها هنا ، أو أنها استندت إلى معايير لا تتفق معها في ضرورة تبنيها .

التوصيات

من خلال عرض وتحليل أوضاع العمال المهاجرين في الاردن وخصوصا فئة عاملات المنازل فأنا نوصي الإدارات الرسمية المختصة والمنظمات غير الحكومية الوطنية وكذلك الهيئات الدولية العاملة في المملكة وغيرها من الجهات المعنية بتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين في الاردن ودعم جهود المملكة لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر وغيرها من الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان من خلال الأخذ بالتوصيات والمقترحات التالية :

١. تعديل تعريف العمل المنزلي كما ورد في المادة ٢ من نظام العاملين في المنازل وطهارتها وبستانيتها وذلك بتحديد طبيعة العمل المقصود بعبارة (رعاية أفراد الأسرة) حتى يكون بالإمكان التمييز بين ضروب مختلفة من رعاية أفراد الأسرة من مثل رعاية كبار السن أو الأطفال أو المرضى أو المعاقين ...

٢. رفع وعي المجتمع وأصحاب العمل بحقوق العمال المهاجرين وخاصة عاملات المنازل لتغيير النظرة السلبية تجاه هذه الفئة.

٣. السماح لعاملات المنازل في العمل بالأعمال المنزلية لدى أكثر من جهة ، والسماح للعاملات بالمبيت خارج بيت مخدمها بعد انتهاء عملها في الحالات القانونية الموجبة كالمبيت عند الزوج أو الأولاد .

٤. إلزام رب العمل بتأمين العامل/ه صحيا طيلة فترة سريان عقد العمل.

٥. تفعيل دور نظام التفتيش ودور المفتشين في وزارة العمل وذلك بإيجاد آلية مناسبة لمتابعة دورية لأوضاع عاملات المنازل تقوم على إلزام رب العمل بإيصال العاملة لمفتشي العمل للتأكد من حسن معاملتها وتمتعها بحقوقها العقدية والقانونية .

٦. إعادة النظر بنظام الكفيل وإلغاء عبارة (تنازل الكفيل) الواردة في الأنظمة والتعليمات واستبدالها بعبارة مناسبة مثل : مخالصة - فك ارتباط - إنهاء العقد .

٧. إعادة النظر في مدة وشروط عقد العمل بما يضمن حرية التعاقد وحق العامل بإنهاء عقد العمل في حالات سوء المعاملة أو الإخلال الجوهري بعقد العمل من جانب صاحب العمل.

٨. مساواة عمال المنازل والعاملين في المناطق الصناعية المؤهلة بغيرهم من العمال من حيث حرية تغيير رب العمل (الكفيل) بانتهاء مدة العقد ودون حاجة إلى موافقة الكفيل السابق.

٩. التقيد بأحكام قانون العمل القاضية بإعطاء الدعاوى العمالية صفة الاستعجال وأن يتم الفصل بها خلال مدة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها .

١٠. ضرورة إيجاد صندوق وطني تساهم فيه الدولة والقطاع الخاص من أجل تسديد الأجور المستحقة أو المقضي بها في حالة إفلاس أو إعسار صاحب العمل ، على أن تعتبر تلك المبالغ ديناً على صاحب العمل يتم تحصيله لصالح الصندوق وفق أحكام تحصيل الأموال الأميرية .

١١. عدم اللجوء إلى (حجز الحرية/التوقيف الإداري) أثناء إجراءات الإبعاد أو تصويب الأوضاع التي تتم من قبل الإدارات الأمنية .

١٢. إلغاء التعميم الأمني عن العمال والعاملات المطلوبات للجهات الإدارية أو القضائية بسبب شكاوى أصحاب العمل بهروبهم ورفع التعميم فوراً بمجرد حضورهم لجهة الطلب.

١٣. ضرورة تحميل رب العمل بالتكافل والتضامن مع العامل كافة الرسوم والغرامات المترتبة على مخالفة شروط الإقامة أو تصريح العمل.

١٤. إعطاء الفرصة للعمال المتواجدين في المملكة المخالفين لأحكام قانوني الإقامة والعمل لتصويب أوضاعهم وفق آليات قانونية تتيح لهم فرصة الاستمرار بعملهم والإقامة بشكل قانوني طالما لا يرغبون بمغادرة البلاد بدعوى أن لهم مصالح وارتباطات تقتضي بقاءهم فيها.

١٥. ضرورة مسانعة المملكة بالانضمام للاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية العمال المهاجرين وخصوصاً: اتفاقية الأمم المتحدة لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

١٦. تدريب القضاة والنيابة العامة وكافة الأشخاص المكلفين بتنفيذ القانون على مراعاة مقتضيات حقوق الإنسان في عملهم وكذلك تفعيل نظم الحماية المقررة لكافة الفئات الأكثر عرضة للانتهاكات.

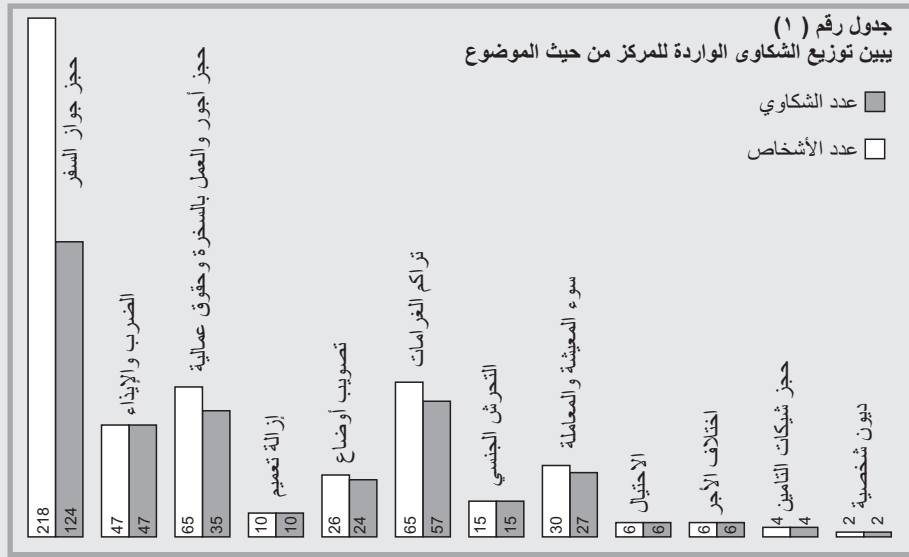
١٧. مراجعة قانون منع الاتجار في البشر لضمان انسجام المعايير الدولية مع المعايير الوطنية من جهة، وضمان وضوح التعريفات ونصوص التجريم والمعاقبة على جرائم الاتجار بعقوبات مناسبة تأخذ بالاعتبار طبيعته الخطرة والبشعة.

١٨. ضرورة إيجاد مآوى مناسبة للعمال والعاملات ضحايا الاتجار بالبشر وغيرها من صور انتهاكات بما فيه حالات النزاع مع القانون.

ملحق بالشكاوي الواردة إلى وحدة المساعدة القانونية
التابعة لمركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان
فبال الفترة من ٢٠٠٩/٤/١ إلى ٢٠٠٩/١٢/٣١

جدول رقم (١)

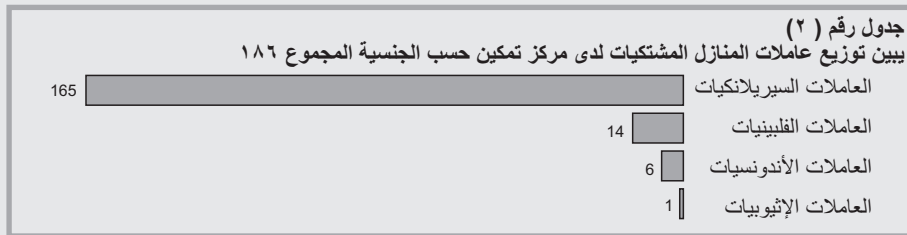
يبين توزيع الشكاوي الواردة للمركز من حيث الموضوع



جدول رقم (٢)

يبين توزيع معاملات المنازل المشتكيات لدى مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان
حسب الجنسية

العدد الإجمالي ١٨٦ عاملة موزعات على النحو الآتي :



جدول رقم (٣)

يبين توزيع الشكاوى الواردة لمركز تمكين من مختلف فئات العمال المهاجرين وفق قطاعات العمل والجنسية

- العدد الإجمالي ٨٨ عاملاً .
- لا يشمل هذا الجدول شكاوى عاملات المنازل .

العمال السوريين ١	العمال الباكستانيين ٢	من العمال الهنود ٦	العمال السيريلانكيين ٣٨	العمال المصريين ٤٣
المقاولات	من مختلف القطاعات	من مختلف القطاعات	٣ عمال من مصنع ألبسة عن ٤٠٠ عاملاً و عاملة	٢٣ من قطاع المقاولات
			١٣ من السيفوى عن ٣٠ عاملاً	٣ من قطاع الزراعة
			٢ عامل منزل	١٣ من قطاع الخدمات
			٢ من قطاع الخدمات	٤ قطاع التجارة والمطاعم والفنادق
			٨ من مصانع ألبسة	

• ملخص إجراءات معالجة الشكاوى المقدمة من العمال المهاجرين لمركز تمكين للمساعدة القانونية .

- * تمت إحالة ٢٧ شكاوى للقضاء، وتم الفصل في ١٩ قضية منها ١٨ قضية فصلت لصالح العمال ولازال هناك ٨ قضايا منظورة أمام المحاكم.
- * تم تقديم المشورة القانونية ل ٢٥ مشتك من العمال المهاجرين.
- * تم رفض ٤ حالات، لعدم صدق أقوال المشتكي.
- * تم وقف متابعة ١٠ شكاوى من قبل المشتكين، لتمكنهم من الوصول إلى حل بأنفسهم.
- * تم حل ٢٥ شكاوى عن طريق الوساطة بين المشتكي والمشتكى عليه.
- * ٥٠ ملفا عالقا بانتظار الوصول إلى نتيجة مع المشتكى عليهم، وإذا لم يتم التوصل إلى نتيجة سيتم اللجوء إلى القضاء.
- * ٣٦ ملفا بانتظار استكمال المعلومات.
- * تم إغلاق ١٨ ملفا بعد سفر بعض العمال أو إبعادهم.
- * تمت إحالة ٧ حالات إلى اللجنة الخاصة بالنظر في شكاوى عاملات المنازل في وزارة العمل.
- * تم حل ١٠ شكاوى، منها شكاوى جماعية عن طريق التوجه لبعض الجهات الرسمية.
- * ١٥ ملفا عالقا لمجموعة من العمال الذين دخلوا البلاد بتأشيرة سياحية أو مرور، وخالفوا قانون الإقامة، ممارتب عليهم غرامات مالية كبيرة أدت إلى عدم تمكنهم من العودة إلى ديارهم.

تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان