

تسلي مهمتناات

ظروف عمل ومعيئنة عاملات المنازل
المهاجرات وغير النظاميات فى الأرض

نساء مهمتئات

ظروف عمل ومعيّنة عاملات المنازل المهاجرات
وغير النظاميات في الأردن



نفذ هذا البحث بدعم من مؤسسة المجتمع المنفتح،
ولا تعكس الآراء الواردة فيه بالضرورة رأيها.

٥	نبذة عن مركز تمكين للدعم والمساندة
٦	شكر وتقدير
٧	ملخص تنفيذي
١٦	المقدمة
١٧	سؤال البحث
٢٠	المنهجية
٢٥	الصعوبات
٢٧	الفصل ١: خلفية
٣٠	- تأنيث هجرة العمالة
٣٥	- إجراءات التوظيف والوصول إلى الأردن
٤٢	- الهجرة والتنمية
٤٧	الفصل ٢: دون الوصول إلى العدالة: الإطار القانوني الضعيف في الأردن
٤٩	- الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان
٥٠	- اتفاقيات العمل الدولية
٥١	- نظام الكفالة
٥٣	- التشريعات الأردنية بشأن قضايا الهجرة
٥٨	- تشريعات حماية ضحايا الاتجار بالبشر
٥٩	- الهجرة غير النظامية
٦٣	الفصل ٣: الحالة غير النظامية لعاملات المنازل المهاجرات
٦٥	- الملف الديموغرافي لعاملات المنازل المهاجرات في الأردن
٧١	- ظروف العمل: توثيق انتهاكات العمل
١٢٥	الفصل ٤: وجهات نظر أصحاب المصلحة الرئيسيين
١٢٧	- وكالات التوظيف
١٢٨	- أصحاب العمل
١٣٣	- سفارات دول الأصل للعمال
١٣٧	الفصل ٥: مقاربات بديلة

١٣٩	- اصلاح نظام الكفالة
١٤١	- الممارسات الجيدة: نظام التوظيف الكندي كنموذج
١٤٥	الفصل ٦: الخاتمة
١٥١	الفصل ٧: التوصيات
١٥٨	الملحق ١: الاستبيان
١٧٩	الملحق ٢: مقابلات مع أصحاب العمل

نبذة عن تمكين للدعم والمساندة

تمكين للدعم والمساندة منظمة أردنية غير حكومية تعمل نحو تعزيز مبادئ حقوق الإنسان ومكافحة الإتجار بالبشر، وحماية حقوق العمال، بشكل خاص العمال المهاجرين، ذلك من خلال: الوقاية، والحماية، والملاحقة القضائية.

تُرَكِّز أهداف تمكين الرئيسية على تعزيز الوعي القانوني في المجتمع الأردني، بشكل خاص حقوق العمال، وإنفاذ سيادة القانون من خلال ضمان المشاركة الفعّالة لنشطاء حقوق الإنسان، والمحامين، والقضاة والمسؤولين عن تنفيذ واقتراح التعديلات القانونية، وتمكين الضحايا التي انتهكت حقوقهم.

ويعمل تمكين للدعم والمساندة على تعزيز وحماية حقوق ضحايا الانتهاكات من خلال تقديم المساعدة القانونية والدعم لهم، وتنظيم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة، وحلقات عمل، وحلقات دراسية، ومراجعة وتحليل التشريعات الوطنية، ووضع استراتيجيات كسب الدعم والتأييد لتحقيق الأهداف على المستويات المحلية والإقليمية والدولية من خلال شبكة قوية من ذوي العلاقة من دعاة ونشطاء والجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية، وتعمل الوحدة القانونية بشكل خاص على تقديم الاستشارات والمساعدات القانونية، وتمثيل الضحايا في المحاكم من خلال التعاقد مع محامين نشطاء ومؤهلين، كما يعمل تمكين على إحالة الضحايا إلى مقدمي الخدمات الرعايية من إيواء، وخدمات طبية واجتماعية ونفسية، كما يعمل على توثيق أوضاع العمال وظروف عملهم ومعيشتهم.

يسعى تمكين إلى تعزيز ودعم الحقوق والحركات العمالية وحقوق المهاجرين ومكافحة العمل الجبري، ذلك من خلال شبكات من النشطاء والفاعلين الذين يكرسون جهودهم للمناصرة والدفاع عن حقوق الفئات المهمشة ويهدف تمكين من خلال توفير الخدمات والاستشارات القانونية والتثقيف بحقوق الإنسان، والمناصرة، وبرامج التدريب والبحوث والدراسات التحليلية، والحملات الإعلامية وزيادة أنشطة التوعية، وتطوير البرامج المتخصصة التي تدعم جهود تعزيز حقوق الإنسان وتحسين الخدمات القانونية، إلى إيجاد وتحديد حلول فعالة وتحقيق تغيير حقيقي من أجل حقوق المهاجرين، وضحايا الإتجار بالبشر والعمل الجبري.

نتنكر وتقدير ..

ساهم التزام فريق بحث مركز تمكين للدعم والمساندة وهم: صدف حسن، وكريستينا بيانكا، في تطوير ووضع منهجية الدراسة، ولعبا دورا هاما في إجراء المقابلات، وكان لهما الدور الرئيسي في تحرير هذا التقرير، كما لعبت كل من سارة بيساليو وإلينا بلومبرج وجانينا بوبيرت وربى غندور وفرح مسبر وأنديا بورتينلانجر وماتياس دورا أساسيا في إجراء المقابلات مع العاملات، وذوي العلاقة، كما قامت دافني كايولول بإعداد الخرائط الجغرافية، وقامت المصورة التوثيقية ناديا بسيسو بالتصوير الفوتوغرافي.

يتوجه تمكين للدعم والمساندة بامتنانه خاصة لعاملات المنازل المهاجرات وقادة المجتمع التالية أسماؤهم ذلك لمشاركتهم الفعالة ودورهم في إيصالنا لمجتمعهم: شاندر، وكاندي، وفنجي، وديان، وأحمد، وسارة، وعاید، وكارول، ويتوجه تمكين بالشكر إلى الأخوات كونسي وأرسولا وتيريزا من منظمة كاريتاس الأردن، فلولا دعم هؤلاء جميعا ما كان للدراسة أن تكتمل.

أخيرا يتقدم تمكين بالشكر والإمتنان إلى كل من جرى مقابلته من ممثلي السفارات الفلبينية والإندونيسية والسريلانكية والفلبينية والبنغلاديشية ووزارة العمل ومكاتب الاستقدام وأصحاب العمل لمساهمتهم في هذه الدراسة.

ملخص تنفيذي

أدت ظروف الفقر والبطالة وغياب المستوى المعيشي اللائق في بلدان عاملات المنازل إلى سفر مئات الآلاف منهن للعمل عاملات منازل في الأردن، حيث تواجه الكثيرات منهن انتهاكات كبيرة وشاملة وممنهجة، يعود ذلك لأسباب عدة أهمها نظام الاستقدام والاستخدام الذي يُرسخ الانتهاكات التي تتعرض لها عاملات المنازل، كذلك أماكن العمل التي تعاني فيها العاملة من عزلة شبة تامة مع وجود عشرات الانتهاكات التي تتعرض لها، في ظل قوانين تُجرم الهروب من أماكن العمل، حيث تشمل التشريعات الأردنية نصوص قد تؤدي إلى تعزيز سوء المعاملة.

ورغم الإصلاحات التشريعية الهامة التي أجريت في الأعوام الأخيرة في الأردن على أنظمة استقدام العاملات، إلا أن فرص عاملات المنازل المهاجرات في الحصول على الحقوق الأساسية الإنسانية والحماية لا تزال ضعيفة، هذا إن كان لها وجود من الأساس.

تُسلط دراسة "نساء مهمشات.. ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن"، التي أجراها مركز تمكين للدعم والمساندة الضوء على ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات بصفة عامة، بشكل أكثر تحديدا أولئك الذين يحملون صفة غير نظامية في الأردن، والتأكد من أنماط التركيبة السكانية وخصائص العاملات المهاجرات مثل: العمر، ومستوى التعليم، والحالة الاجتماعية.

إضافة إلى تقييم وعي عاملات المنازل المهاجرات من حيث الوصول إلى خدمات وساطة في حالات العمل الجبري والاتجار بالبشر، بما في ذلك القضايا المتصلة بمصادرة وحجز جواز السفر.

تعد فئة عاملات المنازل المهاجرات - غالبيتهم من النساء - من سريلانكا وبنغلاديش، واندونيسيا، والفلبين، إحدى أكبر فئات العمال المستبعدة من الحماية الاجتماعية في

الأردن، ووفقاً للبيانات الرسمية، فإن هناك ما يقارب 50.000 ألف عاملة منزل مسجلة في الأردن، إضافة إلى ما يقرب من ٣٠,٠٠٠ ألف عاملة غير مسجلة.

وينطوي العمل المنزلي على مجموعة متنوعة من الأدوار منها:التدبير المنزلي، والطبخ، ورعاية الأطفال والمسنين، ويستنزف العمل في كثير من الأحيان الناحية النفسية والعاطفية للعاملات، ورغم دورهم الهام في الأسرة، إلا أن هذه المجموعة تعمل بعدد ساعات طويلة وغير محددة في غالبية الأحيان، وبأجر أقل من الحد الأدنى للأجور، إضافة إلى حرمانهم من الإجازات السنوية والمرضية والأسبوعية، وإن توافرت فهي محدودة، وتُحرم العديد من العاملات من الاحتياجات الأساسية مثل: الغذاء، ووقت الاسترخاء، وحرمانهم من التواصل مع عائلاتهم، كذلك يتعرض العديد منهم للاعتداء الجسدي، واللفظي، والجنسي.

ويستغل بعض أرباب العمل وبعض مكاتب الاستقدام العاملات المنزليات المهاجرات من خلال مصادرة جوازات السفر وغيرها من الوثائق القانونية، بما في ذلك العمل والإقامة، التي تجعل وضعهن قانوني وتمكنهن من التنقل في البلاد.

إن غياب المعلومات لدى العاملات المهاجرات حول حقوقهن والاتفاقيات التعاقدية التي تحدد ظروف العمل والرواتب، فضلاً عن غياب آليات الإنصاف القانونية المناسبة، كذلك استمرار الأوضاع الميؤوس منها للعمال، قد يتركهن محاصرات في البلاد ضد إرادتهن، حيث يجري ترك عاملات المنازل مع عدد قليل جداً من السبل التي تمكنهن من المطالبة بحقوقهن والتعويض الآمن لهن، ونشير هنا أن هنالك العديد من الحالات التي تعرضت لسلسلة من الانتهاكات فُقدت فيها الحقوق بسبب الإجراءات القضائية المطولة، وزيادة عمليات الترحيل والاعتقالات التعسفية الضالمة".

إضافة إلى ذلك هنالك عدد كبير من عاملات المنازل غير النظاميات وغير مسجلات في اقتصاد العمل الرسمي، مما يزيد من خطر تعرضهن للاستغلال، ويمنع وصولهن إلى آليات العدالة، لا سيما في ما يتعلق بانتهاكات قانون العمل في ظل ضغط الحكومة لقمع الظاهرة المتزايدة للهجرة غير النظامية في الأردن، وخوفاً من الترحيل تتواجد هذه المجموعة التي تعمل في المنازل الخاصة بشكل معزول عن أعين الجمهور، وتخاف الكثير من النساء العاملات من مواجهة أجهزة الشرطة ومطالبتهم بأوراقهن القانونية، مثل الإقامة وتصاريح العمل، ويختارون البقاء في مكان العمل أو في منازلهم لتجنب أي اتصال مع الجهات الأمنية والقانونية.

وتركز الدراسة على (عاملات المنازل غير النظاميات)، وتوثق واقعهن في الأردن من خلال العمل الميداني الواسع، وتهتم الدراسة البحثية اهتماماً خاصاً بقضايا المهاجرين غير النظاميين، من خلال ظروف المعيشة والعمل، والحصول على الحقوق والخدمات

العملية الأساسية مثل: الرعاية الصحية، والوعي حول حقوقهم القانونية، والمسائل المتعلقة بالعلاقات الأسرية في بلدانهم وفي الأردن.

وتتير الدراسة عموماً التحديات التي تواجه عاملات المنازل من حيث الوصول إلى حقوقهن، وتساوية أوضاعهن، وبالتركيز على تجارب عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن، فإن ذلك يوفر نظرة شاملة لأوضاع جميع عاملات المنازل المهاجرات في الأردن.

وأجري العمل الميداني لهذا التقييم على مدى ١٠ أشهر متواصلة (أبريل ٢٠١٣ إلى فبراير ٢٠١٤)، ذلك بغرض الحصول على فهم أكثر شمولاً للمخاطر التي تواجه عاملات المنازل غير النظاميات في الأردن، مما يوفر فهم أعمق حول طبيعة عمل وظروف معيشة عاملات المنازل المهاجرات في الأردن، مع الأخذ بعين الاعتبار علاقاتهن مع أرباب العمل، والأسر، والاتصال الاجتماعي مع المجتمع الأردني.

وتعيش عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات أثناء عملهن إما : داخل مكان العمل، أو خارج مكان العمل، أو يعملن بشكل مستقل، وتستقر العمالة المنزلية التي حضرت إلى الأردن لأول مرة في العادة داخل مكان العمل، سواء كانت نظامية قبل مغادرتها لوطنها أو كانت موجودة في الأردن، وغالباً ما ينتقلن للعيش خارج مكان العمل بعد أن يتمكن من توفير دخلهن، ويعتدن على اللغة العربية، والمعايير الثقافية والمجتمعية الأخرى، وتتوفر فرص العمل للعاملات من خلال العائلة أو الأصدقاء الموجودين فعلياً في الأردن.

ووجدت الدراسة أن عدد عاملات المنازل اللواتي يعملن "بشكل مستقل" دون وجود أوراق الإقامة وتصريح العمل في تزايد مستمر، مما أدى إلى ظهور سوق من "أصحاب عمل مسجلين على الورق فقط" أو أصحاب عمل وهميين يتقاضوا أموالاً من عاملات المنازل المهاجرات لترتيب أو تجديد الإقامة وتصاريح العمل الخاصة بهن.

وتشير الدراسة أن غالبية العاملات كن يعملن بأنهن ذاهبات للعمل عاملات منازل، إلا أنهن لم يكن يعملن مدى العمل الشاق التي يطلب منهن، حيث ذكرت بعض العاملات أنهن كن يتوقعن أن تكون طبيعة العمل تنظيف المنزل فقط، وليس العديد من المهام إضافة للتنظيف، مثل رعاية الأطفال، والعناية بالحدائق المنزلية، أو أن يطلب منهن العمل في أكثر من منزل دون موافقتهن.

بالنسبة لمتوسط أعمار الـ ٣.٣ من النساء اللواتي جرى مقابلتهن ٣٥,٦ سنة، ومتوسط أعداد سنوات عملهن في الأردن ٣,٣ سنوات، وقابل فريق البحث بعض العاملات اللواتي امتدت سنوات عملهن في الأردن إلى ١٠ أعوام، وعادة ما يكن المعيل الوحيد لأسرهن

ويكسبن أجورا أعلى من أزواجهن في بلدانهن الأصلية، لذا يملن إلى العمل في الخارج لفترة أطول ولعدة سنوات.

ويتراوح المستوى التعليمي لعاملات المنازل في الأردن بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي، وكان المتوسط التعليمي للعيينة بين المتوسط والعالي، مع وجود بعض العاملات غير المتعلمات، ومن المهم ملاحظة أن المستوى التعليمي متفاوت من جنسية إلى أخرى، ونشير أن هناك علاقة كبيرة بين الإنتهاكات والمستوى التعليمي، فكلما قل المستوى التعليمي للعاملة، زاد تعرضها للانتهاكات في مكان العمل، على العكس من نظرائهن المتعلمات، ذلك لجهلهن بحقوقهن القانونية، وخوفهن من الخروج وقضاء بعض الوقت مع أصدقائهن خارج المنزل.

وحول الحالة الاجتماعية للنساء اللواتي جرى مقابلتهن فغالبتهن كن متزوجات، ومعظمهن من سريلانكا وبنغلاديش، وإندونيسيا أتين من مجتمعات ذات ثقافات محافظة، تضاغط عادة على النساء للزواج والإنجاب في سن مبكرة، وعادة ما تغلب هذه الثقافات على المجتمعات في القرى النائية، وقد أكدت أعداد غير قليلة من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن عن مواجهتهن لمشاكل مع أزواجهن، وأكدن أن عملهن في الخارج منحهن استقلالية عن أزواجهن، التي كانت محدودة وهن في بلدانهن، إلا أنهن أكدن أن بعد المسافات قد أترعلى علاقاتهن مع أزواجهن.

أما بالنسبة إلى عدد أطفال العاملات، فقد كان المعدل ١,٥ طفل، وفيما يتعلق بمكان إقامة الأطفال فإن غالبية أطفال العاملات المنزليات يقيمون في البلد الأصل، بينما ترعى العاملات أطفال أصحاب العمل، وتضطر العاملات لتترك أطفالهن بحثا عن المال للمساعدة في تحسين سبل العيش وتعليم الأبناء.

وقد كان من بين العينة التي جرى مقابلتهن عدد قليل من العاملات اللواتي ذكرن أن أبناءهن أو بناتهن يعيشن معهن في الأردن، عادة هن من كبار السن اللواتي يعملن في الأردن منذ سنوات وشجعوا أبناءهن على القدوم إلى الأردن للعمل.

كما كان من بين العينة بعض العاملات اللواتي يعيش معهن أطفالهن، عادة ما يكون أزواجهن أردنيون، ولا يواجه هؤلاء الأطفال أية مشاكل، حيث يحملون الجنسية الأردنية.

أما الفئة الثالثة فقد كانت من النساء المهاجرات غير نظاميات لديهن أطفالا بلا جنسية، بالتالي محرومون من أبسط الحقوق الأساسية، وهؤلاء ولدوا في الأردن لأبوين غير نظاميين أو خارج العلاقة الزوجية الاعتيادية، وقد قابل فريق البحث ٥ أسر من العمال غير النظاميين يواجهون صعوبات تتعلق بأوضاعهم غير النظامية، حيث ذكر ٤ من ٥ عائلات بأن لديهم صعوبة في الحصول على رعاية صحية كافية، كما تواجه ٣ عائلات

مشكلة الحصول على الخدمات التعليمية، وتواجه أسرتين مشاكل تتعلق بحرية التنقل نظرا لأوضاعهم غير النظامية والخوف من الشرطة، كما جرى مقابلة عدد من العاملات اللواتي أقرن علاقات خارج إطار الزواج مع أردنيين أو عمال مهاجرين من جنسيات أخرى مثل المصريين والسوريين، وسيجري بحث قصص وروايات هذه الفئة من العاملات اللواتي أنجبن أطفالا من علاقات غير شرعية أثناء إقامتهن في الأردن في وقت لاحق من هذه الدراسة.

وأظهرت الدراسة أن نسبة العاملات اللواتي أكدن حصولهن على تصاريح عمل وأذون إقامة (٥٤,١%)، مع العلم أن معظمهن قد حصلن على أوراقهن من خلال إجراءات ملتفة، وكانت نسبة ٢٩,٧% لم يحصلن على تصاريح عمل وأذون إقامة، فيما ذكرت (٥%) منهن عدم معرفتهن إن كان لديهن تصاريح عمل أم لا، ورفضت (١١,٢%) منهن الإجابة على هذا السؤال، ويرتبط ارتفاع نسبة العاملات النظاميات بغالبية النساء التي تمكن فريق بحث تمكين من الوصول اليهن ومقابلتهن، اللاتي كن عاملات منزليات يقمن في مكان عملهن.

وحول الأجور خرجت الدراسة بنتيجة أن ٣٨,٧% من الحالات التي جرى مقابلتها لم يكن يحصلن على الراتب على أساس شهري منتظم، إلى جانب عدم دفع أجورهن في غالبية الأحيان، حيث يقوم بعض أصحاب العمل بخش العاملات من خلال الوعود بدفع جميع الرواتب بعد نهاية العقد، لكن بمجرد انتهاء العقد يرفضون دفع المبلغ المستحق لها، وفي أسوأ الحالات فإن صاحب العمل يرفض دفع راتب عدة سنوات لها، على سبيل المثال علقت إحدى العاملات بأنها وعدت بـ ٢٠٠ دولار أمريكي شهريا في عقدها لكن لدى وصولها تلقت ١٠٠ دولار أمريكي فقط، وأوضحت عدد من العاملات أن السبب الرئيسي لتركهن مكان العمل كان عدم دفع الأجور.

وواجهت ٢٣% من عاملات المنازل التي جرى مقابلتهن الإعتداء الجسدي و/أو الجنسي في مكان العمل، وفيما يتعلق بالإعتداء الجسدي فإن المعتدي عادة ما يكن أصحاب العمل من الإناث، لكن قد يلعب أطفال أصحاب العمل دورا في ذلك أيضا، وذكرت امرأة أن ابن صاحب العمل كان يعتدي عليها جسديا باستمرار وقد تسبب بإصابات جسدية خطيرة وأضرار صحية دائمة لها، وذكرت أخريات أن قرص وشفع أطفال أصحاب العمل لهن من أشكال الإيذاء الجسدي الشائعة، وفي حالة إيذاء أكثر شدة قام صاحب العمل بإلقاء حليب ساخن على وجه العاملة ووضع ملعقة ساخنة على يدها لأن ابنه رفض شرب الحليب.

الإساءات اللفظية شائعة جدا أيضا، حيث ذكرت ما نسبته ٣٩% من عاملات المنازل أنهن تعرضن للإساءات اللفظية من قبل بعض أصحاب العمل، إضافة لعدم معاملتهن

باحترام، ومن الشائع جدا أن نسمع قصصا عن عاملات تعرضن لإساءة لفظية من قبل أطفال أصحاب العمل لكن ليس من أصحاب العمل أنفسهم.

وفيما يتعلق بالحوادث الخطيرة التي تقع في مكان العمل وجدت الدراسة أن ١١,٣% من العاملات المنزليات شهدن على إصابات تسببت بعواقب جسدية وصحية خطيرة، وذكرت إحدى النساء أن ساعات عملها المضنية إلى جانب عدم كفاية الغذاء والراحة تسببت في تدهور حالتها الصحية على نحو شديد، وذكرت عاملة منزلية أخرى التي أصيبت يداها بأضرار بالغة جراء المواد الكيماوية التي تضررت إلى استخدامها في تنظيف المنزل وأن صاحبة العمل لم تقم بتزويدها بقفازات لحماية يديها رغم طلبها المستمر، وفي حالة أخرى روت عاملة منزلية تجربة صديقة لها مع السقوط من السطح أثناء أدائها لمهام قامت صاحبة العمل بطلبها منها، وقد دخلت المستشفى بسبب إصابات خطيرة في الورك، وفي حالة مماثلة وقعت عاملة منزلية أثناء تنظيف النوافذ لكن صاحب العمل رفض معالجتها، وأرسلها إلى السفارة إلى أن تتحسن حالتها الصحية، كما وأكدت بعض العاملات المنزليات بأن مشاكلهن الصحية الحالية هي نتيجة مباشرة لظروف عمل شاقة ومرهقة غالبا ما تقترن مع نقص عام في الرعاية الصحية المناسبة.

وتعتبر حرية التنقل هي مشكلة شائعة تتعرض لها العاملات المقيمات في مكان العمل، حيث أكدت ٥٢,٦% من النساء اللاتي جرى مقابلتهن هذه الممارسة.

ويعتبر تقييد حرية العاملات روتين شائع يقوم به أصحاب العمل في الأردن حيث يحظر على غالبية عاملات المنازل مغادرة المنزل وحدهن، في حالات معينة تستطيع العاملة المنزلية مغادرة المنزل لكن فقط للذهاب للتسوق لأصحاب العمل، وإخراج القمامة أو لتنفيذ مهام عمل عامة أخرى، لكن نادرا ما تُمنح الإذن لقضاء وقت فراغها خارج المنزل مع الأصدقاء أو العائلة.

وأكدت ٧١% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن أنهن تعرضن لمصادرة جواز السفر مرة واحدة على الأقل خلال فترة إقامتهن في الأردن، وبشكل عام فإن أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام يقومون بمصادرة جواز سفر العاملة معللين ذلك بحفظه في مكان آمن وإعادته لها عند انتهاء عقدها، وتعتبر مصادرة جوازات السفر غير قانونية طبقا لبنود العقد الموحد، ورغم ذلك فإن هذه الممارسة شائعة جدا.

ويرفض بعض أصحاب العمل بشدة إعادة جوازات السفر للعاملات عند مطالبتهن بذلك، وقد يبتزهن بعضهم بطلب مبلغ مالي قد يصل في بعض الأحيان إلى ٢,٠٠٠ أو ٣,٠٠٠ ديناراً أردنياً مقابل إعادة جواز السفر، كما ترفض مكاتب الاستقدام عادة إعادة جواز السفر لعملائها، فقد ذكرت إحدى العاملات المنزليات أن صديقتها أرادت الحصول على

تصريح عمل وإذن إقامة، لكنها واجهت مشاكل في استعادة جواز سفرها من مكتب الاستقدام الذي طالبها بمبلغ ٥٠٠ ديناراً أردنياً لإعادته لها.

ووفق النتائج التي خرجت بها الدراسة يعتبر العمل الإضافي دون تلقي أي تعويض هو سمة جوهرية لظروف عمل العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن، وذكرت ٦٤,٥% من العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن بأنهن يعملن لساعات إضافية دون تعويض، ونشير هنا أنه يجب على العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان عملهن أن يكن متوافرات على مدار ٢٤ ساعة في اليوم بالتالي فإنه من الصعب جداً وضع حدود زمنية محددة في مكان العمل.

وفيما يتعلق بيوم العطلة حُرمت ٦٢,٥% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن من الحصول على يوم راحة، رغم أن العقد الموحد ونظام العاملين في المنازل ينص على يوم عطلة واحد على الأقل أسبوعياً، وفيما يتعلق بالإجازات، لم يكن لأي منهن الحق في الحصول على أي إجازة قبل النهاية الرسمية للعقد، مع ذلك صرحت ٣٨% من العاملات أن لبعض الظروف الخاصة فإن أصحاب عملهن يسمحن لهن بأخذ بعض أيام العطل الأسبوعية.

ولا تتمتع عاملات المنازل بالخصوصية، ولا تخصص لهن أماكن خاصة للنوم والمعيشة، فمن الشائع أن تنام العاملة في غرفة المعيشة، والمطبخ، والصالون أو في أي أماكن أخرى في المنزل عادة ما تكون مخصصة لغايات أخرى.

وفيما يتعلق بمعدات العمل المناسبة، أفادت ٢٥% من النساء أنهن يعملن بدون المعدات اللازمة للقيام بمهامهن المنزلية، حيث أن العديد من العاملات لم يزودن حتى بقفازات لحماية أيديهن من المنتجات الكيماوية اللازمة لتنظيف المنزل، وقد تسبب ذلك في بعض الحالات ببعض المشاكل الصحية المزمنة.

ووفقاً للدراسة حرمت عاملات المنازل من الاتصال بانتظام مع عائلاتهن في بلدانهم الأصلية وشكلن ٢٨% من العاملات التي جرى مقابلتهن، ونشير هنا أنه سُمح لبعض النساء من التحدث مع عائلاتهن على أساس شهري فقط ولبضع دقائق، في حين كان ذلك ممنوعاً تماماً لبعض العاملات الأخريات.

وحرمت ٣٤,٥% من الحالات، من تلقي أي علاج طبي ملائم، رغم أن بعض العاملات تظهر عليهن أعراض أمراض واضحة، إلا أن أصحاب عملهن لم يأخذوهن أبداً إلى مستشفى أو إلى طبيب، وذكرت العاملات بأن الدواء الوحيد الذي أعطي إليهن كان مجرد مسكن عام، وقد أكد صاحب مكتب استقدام بأنه سيصدر قراراً بضرورة تأمين عاملات المنازل صحياً.

وسئلت العاملات المنزليات المهاجرات عن خططهن للعودة إلى بلدانهن الأصلية، بما في ذلك النساء اللاتي قررن زيارة بلدهن لقضاء عطلة، ذكرت ٣١% أنهن يحاولن العودة إلى بلدهن في أقرب وقت ممكن، و ١٢% أنهن يخططن المغادرة بعد بضعة أشهر، وأرادت ١٨% منهن البقاء في الأردن لعدة سنوات، وكان ما نسبته ٢٣% لا يفكرن في العودة، و ٥% سيرحلن فور انتهاء عقود عملهن.

وأكدت الدراسة أن غالبية النساء اللاتي يرغبن في العودة إلى بلدانهن في أقرب وقت ممكن يقمن في المأوى، حيث أن هذه المجموعات في وضع متزعزع مع القانون وقد تعرضن إلى أسوأ أشكال الانتهاكات في مكان العمل.

وعلقت العينة التي شاركت في الإستبيان الطويل على الظروف المعيشية الحالية، ٢٥% منهن يعشن في شققهن الخاصة مع أصدقاء أو زملاء، و ٢٠% يقمن في منزل صاحب العمل، بينما تعيش ٢٠% وحدهن في شققهن الخاصة، وما تبقى من عاملات جرى مقابلتهن يقمن في المأوى مثل النساء الفلبينيات في مأوى POLO، والأندونيسيات في مأوى سفارتهن.

وعادة ما يتمركز النساء اللاتي يقمن في شققهن الخاصة أو يتشاركن السكن مع أصدقائهن في مناطق سكن بأسعار إيجار معقولة، وقد لاحظ فريق بحث تمكين من خلال الشقق التي تمكن من دخولها، أنها كانت محدودة المساحة وفيها عدد من الأشخاص، إما يتقاسمون الشقة أو يتزاورون.

وغالبا ما تسكن العاملات في أماكن قريبة من الأماكن التي تستطيعن فيها ممارسة شعائرهن الدينية، مثل جبل اللوييدة، وجبل عمان، لوجود الكنائس، كما هو الحال في الكنيسة الكاثوليكية في جبل اللوييدة.

ونظرا لعدم وجود أنظمة دعم رسمية، أصبحت الشبكات غير الرسمية لمجموعات المهاجرين هي البديل للدعم الأساسي والحماية للعاملات المنزليات الضعيفات للحصول على المشورة القانونية والمعلومات والمساعدة في حالاتهن الفردية، فهي جزء لا يتجزأ من الحفاظ على سبل العيش للعاملات المنزليات المهاجرات من خلال تقديم الدعم النفسي اللازم، والوساطة، والمساعدة المؤقتة مثل إيواء العاملات "الهاربات" من منازل أصحاب عملهن.

وأظهرت الدراسة أن ٧٢,٢% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن دخلن الأردن بتأشيرة عمل نظامية، في حين دخلت ٢٠% منهن الأردن بتأشيرة سياحية، وغالبا ما يؤدي بهن الحال إلى البقاء في الأردن بصورة غير نظامية، حيث لا يقوم مكتب الاستقدام الذي أحضرهن بكافة الاجراءات المطلوبة لتوظيفهن، وأفادت (٨%) منهن بعدم معرفتهن

بنوع التأشيرة التي مكنتهم من دخول الأردن، ومثال على ذلك أكدت عاملة منزلية فلبينية أنها دخلت بتأشيرة سياحية لأنها جاءت إلى الأردن مع صاحب العمل الذي كانت كانت تعمل معه في قبرص، مشيرة أنها غادرت بلدها من الأصل عن طريق تأشيرة سياحية إلى سنغافورة، ومن هناك جرى ترتيب أوراقها للعمل في قبرص، وبعد دخولها الأردن عملت لدى نفس صاحب العمل لمدة ٤ سنوات، ثم أرسلها صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر الذي سمح لها بالعمل لحسابها الخاص لدى أصحاب عمل آخرين حيث كان " كفيل مسجل على الورق فقط"، وحاليا تعمل هذه العاملة لحسابها الخاص بعد أن دفعت مبلغا من المال لأحد مكاتب الإستقدام ليكون " كفيلها المسجل على الورق"، إلا أن دخولها البلاد بتأشيرة سياحية جعلها غير مسجلة في سفارة بلدها، مما يفقدها شيء من الحماية في حال انتهك حقها.

وتوصي الدراسة بإنشاء مؤسسات خاصة لتوظيف عاملات المنازل في العمل الجزئي دون الحاجة لبقاءهم في منازل أصحاب العمل، وإلغاء ممارسات نظام الكفالة والسماح للعاملة بتغيير صاحب العمل دون موافقة صاحب العمل الأول، و التأكد من تدريب جميع عاملات المنازل بشكل صحيح قبل وصولهن إلى الأردن من أجل تزويدهن بالمهارات المهنية الملائمة ومعرفة العادات والتقاليد في الأردن، كذلك بمعرفة حقوقهن وواجباتهن طبقا للتشريعات الأردنية.

إلى جانب ذلك أوصت الدراسة بمراجعة قانون منع الاتجار بالبشر لضمان الامتثال للمعايير الدولية ووضوح المصطلحات الواردة فيه، فضلا عن تماشى العقوبات المنصوص عليها مع خطورة الجريمة المرتكبة، وينبغي أن تشمل الأحكام التي تعطي الضحية الحق في الحصول على التعويض المباشر من الجاني بعد صدور القرار، وتفعيل دور وكفاءة نظام التفيتش ورفع فعالية المفتشين في ما يخص متابعة القضايا وشكاوى العمل، من حيث حجم الموظفين ومؤهلاتهم والأساليب، والتكنولوجيا الرقمية في عملهم، وإيجاد الآليات المناسبة للمتابعة المنتظمة للعمال المنزليين، كذلك على السفارات إعادة النظر بالمأوى الخاص بها، وتقييم وتحسين خدماتها، من حيث نوعية السكن، والغذاء، والأنشطة الترفيهية، فضلا عن الاستشارات القانونية، بالتعاون مع وزارة العمل والجهات المعنية الأخرى.

مقدمة

تعد فئة عاملات المنازل المهاجرات - غالبيتهم من النساء - من سريلانكا وبنغلاديش، وإندونيسيا، والفلبين، إحدى أكبر فئات العمال المستبعدين من الحماية الاجتماعية في الأردن، ووفقاً للبيانات الرسمية، فإن هناك ما يقارب 50.000 عاملة منزل مسجلة في الأردن، إضافة إلى ما يقرب من ٣,٠٠٠ عاملة غير مسجلة .

وينطوي العمل المنزلي على مجموعة متنوعة من الأدوار منها: التدبير المنزلي، والطبخ، ورعاية الأطفال والمسنين، ورغم الدور الهام لعاملات المنازل في الأسرة، إلا أن بعض الأسر لازالت تتعامل معهن كطبيقة دنيا وتستغلن في العمل لساعات طويلة، وبأجور قليلة، وحرمان من يوم الراحة الأسبوعية، والعديد من الاحتياجات الأساسية مثل: الغذاء، ووقت الاسترخاء، كما وتتعرض بعض العاملات إلى انتهاكات مثل الاعتداء الجسدي، واللفظي، والجنسي، كما يستضعف بعض أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بعضهن من خلال مصادرة جوازات السفر وغيرها من الوثائق القانونية التي تثبت قانونية أوضاعهن في البلاد مثل تصاريح العمل والإقامة.

كما يؤدي ضعف المعرفة اللازمة لدى العاملات عن حقوقهن وواجباتهن التعاقدية، وضعف آليات الإنصاف على زيادة معاناة عاملات المنازل، وفقدن حقوقهن في التعويض المناسب وتحصيلها.

هذا إضافة إلى وجود أعداد من العاملات غير المسجلات اللواتي يزيد تعرضهن للاستغلال ويمنع وصولهن للعدالة، وفي ظل ضغط الحكومة لقمع هذه الظاهرة المتزايدة للهجرة غير النظامية في الأردن، وخوفاً من الترحيل، تتوارى هذه المجموعات عن أعين الناس، وتتخوفن من مواجهة أجهزة الشرطة ومطالبتهن بأوراقهن القانونية، مثل الإقامة وتصاريح العمل.

وتُركز الدراسة على (عاملات المنازل غير النظاميات)، وتوثيق واقعهن في الأردن من خلال العمل الميداني الواسع، وتهتم الدراسة البحثية اهتماماً خاصاً بقضايا المهاجرات غير النظاميات، من حيث ظروف معيشتهن وعملهن، وتُثير الدراسة عموماً التحديات التي تواجه عاملات المنازل للوصول إلى حقوقهن، وتصويب أوضاعهن.

وبالتركيز على تجارب عاملات المنازل المهاجرات وغير النظاميات في الأردن، فإن ذلك يوفر نظرة شاملة لأوضاع جميع عاملات المنازل المهاجرات في الأردن في إطار ثلاثة أشكال عمل رئيسية: عاملات منازل يعشن داخل مكان العمل، وعاملات يعشن خارج مكان العمل، وعاملات يعملن بشكل مستقل.

سؤال البحث

أجري العمل الميداني لهذا التقييم على مدى فترة ١٠ أشهر (أبريل ٢٠١٣ إلى نوفمبر ٢٠١٤)، ذلك بغرض الحصول على فهم أكثر شمولاً للمخاطر التي تواجه عاملات المنازل غير النظاميات في الأردن.

وتوفر الدراسة فهماً أعمقاً لطبيعة عمل وظروف معيشة عاملات المنازل المهاجرات في الأردن، مع الأخذ بعين الاعتبار علاقاتهن مع أصحاب العمل، والأسر، والتواصل الاجتماعي مع المجتمع الأردني.

تحدد الدراسة ثلاث فئات من عاملات المنازل المهاجرات على أساس معيشتهم وظروف العمل، وتقدم تنوع تجاربهن:

١. العيش داخل مكان العمل

٢. العيش خارج مكان العمل

٣. العمل بشكل مستقل (لحسابهن الخاص)، أو العيش خارج مكان العمل، والعمل لدى أكثر من صاحب عمل.

تعيش عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات أثناء عملهن إما : داخل مكان العمل، أو خارج مكان العمل، أو العمل بشكل مستقل، وتستقر العمالة المنزلية عادة داخل مكان العمل، حيث يصبح منزل صاحب العمل مكان السكن والعمل في آن واحد، وغالباً ما تنتقل العاملات المنزليات للعيش خارج مكان العمل، بعد تعرضهن للانتهاكات في مكان العمل.

وهناك ثلاث فئات رئيسية من الحالات التي تندرج تحت فئة عاملات المنازل اللواتي يحملن تصاريح عمل ، اثنتان منها غير نظامية.

١. عاملات حاصلات على تصاريح عمل ويعملن لدى صاحب العمل الوارد اسمه في تصريح العمل " نظاميات"

٢. عاملات تركز صاحب العمل الوارد اسمه في تصاريح عملهن، ويعملن لدى أصحاب عمل متعددين، أو لدى صاحب عمل واحد غير الوارد اسمه في تصاريح عملهن، وعادة ما لا يدركن أن أوضاعهن غير نظامية، وعادة ما تعيش هذه الفئة خارج مكان العمل وتنتهي صلاحية تصاريح عملهن وإقاماتهن وهن ما يطلق عليهن "مستقلات" أو عاملات العمل الجزئي "غير نظاميات".

٣. عاملات حاصلات على تصاريح عمل بعد أن دفعن مبلغا المال "لأصحاب عمل وهميين، مسجلين فقط على تصاريح العمل"، وهن يعملن لدى أصحاب عمل متعددين، في حين قد يبدو من هذا التصنيف أن وضعهن نظامي، إلا أنه طبقا لقانون العمل تعتبر أوضاعهن غير نظامية، مما يضعهن في مواقف قانونية صعبة، وبالمقارنة مع الفئة الثانية فهن أكثر حماية وأقل عرضة للتوقيف والمساءلة لأن الحملات التفتيشية والشرطة عادة ما تتحقق فقط من سلامة الأوراق القانونية "غير نظامية".

كذلك حددت الدراسة ٣ طرق للتوظيف على أساس المقابلات الفردية التي أجريت مع عاملات المنازل المهاجرات طوال فترة الدراسة، وتتوقف ظروف العمل والمعيشة على طريقة التوظيف التي استقدمت العاملات المنزليات المهاجرات من خلالها:

١. التوظيف الرسمي من قبل وكالات التوظيف في كل من بلد الأصل والأردن، والعمل لدى صاحب العمل الذي جرى التعاقد معه.

٢. التوظيف المباشر؛ هو العملية التي يجري فيها توظيف عاملات المنازل المهاجرات دون المرور عبر مكاتب أو وسطاء في وطنهن؛ وقد تنطوي هذه الممارسة في بعض الحالات على نوع من الاحتيال، حيث لم تمر بالطرق الرسمية المحددة رغم وجود تصاريح عمل وإقامة.

٣. التوظيف الاحتيالي وهو توظيف عاملات منزليات مهاجرات بدون تصاريح عمل و / أو إقامة سارية المفعول في الأردن، ويشمل التوظيف غير الرسمي غالبية كبيرة من عاملات المنازل في البلاد، لكن يصعب تقدير عددهن بسبب الإجراءات غير الرسمية للتوظيف وطبيعة العمل.

وتشمل هذه العملية ما يلي:

أ. توظيف عاملات المنازل المهاجرات من خلال عقود احتيالية أو "للعمل بشكل مستقل"، وعاملات المنازل اللواتي يتركن العمل القانوني دون الحصول على تصريح عمل جديد.

ب. عاملات المنازل المهاجرات اللواتي انتهت تصاريح عملهن أو ليس لديهن تصاريح عمل.

الغرض من هذا البحث:

- دراسة ظروف عمل ومعيشة عاملات المنازل المهاجرات، بصفة عامة، بشكل أكثر تحديدا أولئك الذين يحملون صفة غير نظامية في الأردن.
- الوقوف على أنماط التركيبة السكانية وخصائص العمال المهاجرين، مثل العمر، ومستوى التعليم، والحالة الاجتماعية.
- دراسة الانتهاكات العمالية والإنسانية والحقوقية الرئيسية، بما في ذلك التهديد بالعنف الجسدي، والنفسي، والجنسي الذي يواجهه مجتمع عاملات المنازل المهاجرات.
- تقييم وعي عاملات المنازل المهاجرات من حيث الوصول إلى العدالة والإنصاف بما في ذلك حالات العمل الجبري والاتجار بالبشر، مروراً بالحقوق العمالية وغيرها.
- تقديم توصيات للمساعدة في حماية حقوق عاملات المنازل النظاميات وغير النظاميات، من وجهة نظر أصحاب العلاقة بمن فيهم عاملات المنازل أنفسهن.

المنهجية

تعتمد هذه الدراسة على مناهج بحثية عدة لجمع وتحليل المعلومات عن ظروف المعيشة والعمل لعمال المنازل المهاجرات في الأردن، وركزت بشكل خاص على أولئك الذين يحملون الصفة غير النظامية في البلاد.

وقد أجري البحث من خلال ثلاث طرق رئيسية، إضافة إلى إجراء الدراسة النظرية التحليلية.

١. جرى توزيع استبيان على ٣٠٣ عاملة منزل.

٢. مقابلات معمقة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، مثل أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام ومسؤولين حكوميين، وممثلي من سفارات بلدان الأصل، إضافة إلى مقابلات مع عاملات المنازل أنفسهن.

٣. صور وثائقية وفيديو.

ويسمح هذا النهج المتعدد الأوجه لفريق بحث تمكين بإجراء دراسة كمية ونوعية لضمان الفهم الشامل للقضايا المطروحة.

غطت المقابلات أربع جنسيات رئيسية من عاملات المنازل المهاجرات وهي: السريلانكية، والفلبينية، والإندونيسية، والبنغلاديشية، ولم يغط البحث عاملات المنازل الإثيوبيات والكينيات، لصعوبة الالتقاء بهن، وجرت المقابلات مع نساء عاملات ورجل واحد يعمل عامل منزلي وهو أيضا يعمل بشكل غير نظامي، كما جرى مقابلة رجلين من الجنسية السريلانكية أحدهما يعمل بوابا، وقد جرى مقابلته لأن طبيعة ظروف عمله تعكس ظروف عمل عاملات المنازل المهاجرات.

وقد صُمم الاستبيان وأسئلة المقابلات لاستنباط فهم متعمق لخبرات النساء المهاجرات وليس فقط عددهن، إذ لعدد كبير منهن خبرات مختلفة، ومن ثم اختبر الاستبيان ووزع، ونُفذت المقابلات بعد بناء علاقات قوية مع قادة المجتمع المحلي الفاعلين من العاملات من خلال حضور المناسبات الاجتماعية، وخدمات الكنيسة الدينية، والاحتفالات الوطنية، وبفضل ودعم قادة المجتمع كان فريق بحث تمكين قادرا على تطوير الثقة مع كل عاملة منزلية مهاجرة على انفراد وتوثيق تجاربهن.

قُسمت الاستبيانات التي أُجريت مع ٣.٣ عاملة منزل مهاجرة إلى استبيانات مطولة وأخرى قصيرة، وأجرى فريق بحث تمكين ١٣٢ مقابلات قصيرة ١٧١ مقابلات طويلة، وزّعت المقابلات الطويلة بالتساوي على الجنسيات الرئيسة الأربعة، وقد اختيرت العينة بحيث تعكس إلى حد كبير تنوع المجتمع من أجل الحصول على نتائج موضوعية ودقيقة، بحيث يعكس النهج الذي اتبع اختيار عينة مستهدفة وليست عشوائية.

في إطار عملية إجراء الاستبيانات مع مجتمع عاملات المنازل المهاجرات، وتُق فريق بحث تمكين الروايات الشفوية للعاملات اللواتي جرى مقابلتهن، ذلك لفهم أكثر شمولية لأحوالهن من وجهة نظرهن، وستتداخل روايات العاملات ضمن تحليل تجاربهن.

تجدر الإشارة إلى أن الباحثين الميدانيين قد أجرنا المقابلات مباشرة مع العاملات لتعبئة الاستبيانات المطولة، وقد أدى ذلك إلى طول وقت كل مقابلة، خاصة مع الصعوبات اللغوية والاستعانة بترجمين، وتبعاً لذلك صُمم استبيان مختصر، وقد احتوى كل من الاستبيانين على معلومات مشتركة مثل المعلومات الديموغرافية، والمراحل المختلفة لدورة الهجرة، وظروف العمل، وآراء حول ما إذا كانت المشاركات في الاستبيان يعملن بالعمل الجزئي أو العيش داخل مكان العمل.

أما الاستبيان الطويل فقد احتوى معلومات إضافية حول قضايا السلامة وأمن المجتمع، وكانت هذه الاسئلة الإضافية هامة لفهم الاختلافات بين القوميات الأربع الرئيسة، وتحليل أكثر عمقا لقضايا الاندماج الاجتماعي في الأردن.

وفيما يتعلق بظروف العمل قُسمت فئات عاملات المنازل إلى العاملات اللواتي يعشن داخل مكان العمل، والعاملات اللواتي يعشن خارج مكان العمل، والعاملات اللواتي يعملن بشكل مستقل، وقد سُجلت العديد من تجارب العمل لنفس العاملة، ذلك لمحاولة جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن ظروف عملهن وأفضلية بيئات العمل لديهن، وقد صادف فريق بحث تمكين طوال فترة العمل الميداني مجموعات أخرى من المهاجرين مثل: الممرضات والعاملات في صناعة الملابس.

وتقدر عدد التجارب والخبرات المسجلة لعاملات المنازل اللواتي يعشن داخل مكان العمل بـ ٣٣٦ تجربة، و٤٩ لعاملات المنازل اللواتي يعشن خارج مكان العمل، إضافة إلى ٩٩ تجربة للعاملات اللواتي يعملن بشكل مستقل، كما ذكر سابقاً فإن هذه الأرقام لا تمثل حالات فردية لأنها تتضمن ظروف عمل مختلفة للمرأة ذاتها، بالتالي فإن النسب المئوية الواردة في كل قسم من التقرير تشير إلى هذه الأرقام المحددة.

لم يستطع فريق بحث تمكين الوصول إلى عدد كبير من العاملات غير النظاميات اللواتي يعشن خارج مكان العمل، كذلك اللواتي يعملن بشكل مستقل، يعود السبب

في ذلك إلى خوفهن الدائم من الانخراط في الحياة العامة بسبب وضعهن القانوني، وتتجنب العاملات المنزليات غير النظاميات المشي في الشارع بحرية خوفاً من أن تطالبهن الشرطة بالأوراق القانونية الخاصة بهن، بالتالي تكون العاملات بمعزل عن المجتمع الأردني.

من المهم الإشارة إلى صعوبة إجراء المقابلات مع العاملات اللواتي يواجهن ظروف عمل ومعيشة صعبة، ذلك بسبب القيود على تحركاتهن، لذا فقد صُمم الاستبيان للإطلاع على ظروف العمل والتجارب السابقة للعاملات، ذلك للقياس غير المباشر لنوع الانتهاكات في بيئة العمل، التي عادة ما تؤدي إلى هروب العديد من العاملات ولجوءهن إلى العيش في الخارج أو العمل بدوام جزئي.

وأخيراً، فمن المهم أن نلاحظ أيضاً أن فريق البحث لم يُجبر أي مشارك في الدراسة على الإجابة على جميع الأسئلة نظراً لحساسية وضعهن، كذلك عدم الكشف عن هوياتهن.

أ. البيانات الكمية

تتألف البيانات الكمية من استقصاء طويل يتضمن مجموعة من الأسئلة تستهدف عدداً من المسائل المتنوعة التي تؤثر على مجتمع عاملات المنازل المهاجرات، وهي الظروف الاجتماعية وظروف العمل لهذه الفئة، ويضمن الاستبيان عدم الكشف عن هوية عاملات المنازل المهاجرات اللواتي جرى مقابلتهن، والاستبيان متوفر في الملحق أ ويتضمن ٦١ سؤالاً، مقسماً على ٩ أقسام، وتتنوع الأسئلة بين أسئلة مفتوحة وأسئلة الخيارات المتعددة، والأسئلة التي تكون إجاباتها بالنفي أو الإيجاب، وتضمن الاستبيان الأسئلة التي تحتاج إلى مزيداً من المعلومات اعتماداً على الأجوبة، أما الاستبيان القصير فقد كان نسخة مختصرة عن الاستبيان الطويل، ويستثني المعلومات المتعلقة بالظروف والتحديات الاجتماعية في المدينة.

والأقسام هي:

- **المعلومات الديموغرافية الأساسية:** يركز هذا القسم على العمر والجنس والجنسية والمستوى التعليمي والمعرفة باللغات.
- **قبل الحضور إلى الأردن:** يسلط هذا القسم على الاستبيان الضوء على مرحلة ما قبل الهجرة إلى الأردن، ويبحث في قرارهن للهجرة، وخضوعهن للبرامج التوجيهية قبل الرحيل، وشروط العقد، وتقييم وكالات التوظيف في بلدانهن الأصلية.
- **الوصول إلى الأردن:** يقيس هذا القسم الوضع القانوني للمشاركات، وعدد أصحاب العمل الذين عملوا معهن، حيث جرى سؤالهن عن نوع التأشيرة التي دخلوا بها إلى الأردن، وحياتهن لتصريح عمل وإقامة ساريين المفعول، سواء

ذكر صاحب العمل الفعلي في الوثائق الرسمية أم لا، وهل حصلن على موافقة لتغيير العمل، كما احتوى الاستبيان على سؤال عن أي صعوبات واجهتها العاملات بعد ترك صاحب العمل، والطرق التي وجدوا من خلالها فرص عمل جديدة.

- **ظروف العمل:** يحدد هذا القسم بشكل رئيسي بيئة عمل المشاركات لفهم هياكل العمل المختلفة خلال إقامتهن في الأردن، والاستفسار عن وضعهن القانوني، والأجر، ومبلغ التحويلات التي ترسلنها إلى أفراد الأسرة، كما وطلب منهن ذكر ما إذا كانوا قد تعرضن لانتهاكات عمل أو حقوق إنسان مثل: ساعات عمل طويلة، وإيذاء بدني أو جنسي أو لفظي، أو إصابة بدنية، أو تقييد حرية الحركة، أو مصادرة جوازات السفر، أو عدم دفع بدل العمل الإضافي، والراحة الأسبوعية، والإجازات السنوية، وظروف المعيشة من مكان النوم والطعام، والاتصال بالأهل والأصدقاء، والرعاية الطبية.
- **الظروف الشخصية:** جرى سؤال المشاركات عن حالتهم الزوجية، سواء كن أو لم يكن يعيشر شريكهن معهن في الأردن أو في الخارج، و عدد الأطفال، ومكان سكنهم والمستوى التعليمي لهن، وقد استفسر بشكل خاص عن الصعوبات التي يواجهها أطفال العاملات في حال كانوا يعيشوا معهن في الأردن، من حيث الحصول على الرعاية الصحية، والتعليم، وحرية التنقل.
- **الظروف الاجتماعية:** يركز هذا القسم على الحياة الاجتماعية للعاملات مثل نشاطهن وقت الفراغ، من حيث لقاءهن مع صديقاتهن، وامكانية وصولهن إلى أجهزة الاتصالات، والمكان الذي يقضين فيه وقت فراغهن، كذلك عن مخططاتهن للعودة إلى أوطانهن.
- **التحركات في المدينة:** صُمم هذا القسم لرسم خريطة عن الأماكن التي تعيش فيه عاملات المنازل إضافة إلى أماكن عملهن، وكيفية ذهابهن إلى العمل، وممارسة شعائرهن الدينية، وشراء طعامهن بناءً على مواقع وجودهن.
- **الرأي حول هياكل التوظيف:** أضيف هذا القسم لاحقاً لمحاولة فهم سبب هروب عاملات المنازل من بيوت صاحب العمل، وتفضيلهن للعمل مع صاحب عمل آخر والعيش داخل مكان العمل، أو العمل بدوام جزئي والعيش خارج منزل صاحب العمل.
- **التوصيات النهائية:** طلب من المشاركات توصياتهن حول تحسين أوضاعهن.

ب. البيانات النوعية

تتألف الدراسة النوعية من مراجعات مكتبية، ومقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، ووسائل متعددة، مثل: الصور الفوتوغرافية، والفيديو، ويتألف العنصر الأول من مقابلات معمقة ومنظمة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بالعمالة المنزلية المهاجرة في الأردن، مثل: مكاتب التوظيف والنقابات، والممثلين والملحقين العماليين في سفارات دول عاملات المنازل، وأصحاب العمل، ووزارة العمل والمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال حماية حقوق المهاجرين، وقادة مجتمع عاملات المنازل الفاعلين، كما جرى تصوير فيديو وثائقي وصور فوتوغرافية لمجتمع عاملات المنازل يجمع الشهادات الشفوية لهن بهدف فهم أكثر شمولية، وتسليط الضوء على جوانب حياتهن اليومية.

الصعوبات

تستند نتائج هذه الدراسة بالدرجة الأولى على المقابلات الفردية مع مجتمع عاملات المنازل المهاجرات، وقد واجه الباحثون بعض التحديات نذكر منها:

- كان الوصول إلى عاملات المنازل من كل من الجنسية البنغلاديشية والإندونيسية صعبا إلى حد ما، ذلك نظرا إلى طبيعة مجتمعيهما، حيث أن مجتمعاتهن مغلقة نوعا ما، وتميل العاملات إلى العزلة. وقد جرى الوصول إليهن عن طريق بعض الأشخاص المقربين لهن، بعكس عاملات المنازل من كل من الجنسية الفلبينية والسريلانكية، اللاتي جرى تمثيلهن في الدراسة بشكل أوسع وأفضل، حيث كن أكثر انفتاحا وتقبلا.
- الوصول إلى العاملات اللواتي يعملن حاليا ويعشن داخل أماكن العمل، ممن يواجهن ظروف عمل و معيشية قاسية للغاية نظرا لخصوصية مكان العمل، وللطوق الذي يفرضه أصحاب العمل عليهن من حرمان من حرية التنقل ومن الإجازات الأسبوعية، إضافة إلى خوف العاملات أنفسهن من التحدث عن أوضاعهن، خشية عقاب أصحاب العمل.
- طول عملية إجراء المقابلات، حيث جرى إجراء الاستبيان الطويل من خلال مقابلات مع العاملات، وكانت المقابلة الواحدة تستغرق بين ٣٠ إلى ٤٥ دقيقة، تبعا للكفاءة اللغوية للعاملة، وقد تُرجم الاستبيان إلى لغات العاملات اللواتي لا يتكلمن العربية أو الإنجليزية.



الفصل [١]



خلفية

قد يكون الأردن ولبنان من الدول ذات طابع متشابه فيما يتعلق بحركات الهجرة في المنطقة، حيث لا يتناسب التوازن بين القوى العاملة المحلية والأجنبية في المجال الاقتصادي، وتواجه الحكومة الأردنية صعوبات واضحة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الهيكل الاقتصادي المتناقض للدولة، إذ أنه في حين تتزايد القوى العاملة الأجنبية التي تتركز في قطاعات البناء والزراعة والخدمات، تتزايد معدلات البطالة بين القوى العاملة المحلية، لذا وجب ضرورة العودة إلى الهيكل الاقتصادي الأردني وتنظيم سوق العمل للوقوف على تفسير عدم التوازن، وفهم كيف يؤثر هذا الموقف على كل من الاقتصاد الأردني وظروف عمل العمال المهاجرين.

تميزت فترة الرفاه القصيرة التي عاشها الأردن باعتماد الاقتصاد على الدولة، ومع تراجع الاقتصاد المعتمد على الحكومة ونظام الخدمات الإجتماعية وصلت إعادة توزيع الدولة للمصادر على السكان إلى نهايتها، و في العام ١٩٩٥ كان أصحاب العمل في القطاع الخاص يمثلون ما نسبته ٤٢٪ من مجموع القوى العاملة، وارتفعت هذه النسبة إلى ٧١٪ في عام ٢٠٠٦، مما يعني أن سوق العمل واستحداث فرص العمل أصبحت تعتمد على الإستثمار والإقتصاد الحر، بعد أن كانت تعتمد على الحكومة.

في هذه الفترة نشأت "ثقافة العيب" التي تعني رفض العمال الأردنيين للوظائف المتواضعة والمنخفضة الأجر، التي يشغلها العمال المهاجرين، ولا تزال هذه الثقافة سائدة رغم ارتفاع معدلات البطالة، والحاجة الماسة والملحة لإيجاد مصادر للدخل، وقد أدى عزوف الأردنيين عن العمل في المهن المتواضعة إلى إزدياد أعداد العمال المهاجرين الذين يعملون في المهن التي لا يقبل الأردنيون العمل بها، يرادفها رغبة أصحاب العمل في توظيف العمال المهاجرين لكونهم أكثر إنتاجية وأكثر رضوخاً لظروف العمل الصعبة.

يعد الأردن مثل غيره من الدول المرسلة والمستقبلة للعمال المهاجرين، حيث تتوجه القوى العاملة الأردنية إلى الهجرة للعمل في المهن التي تتطلب مهارة عالية، ويقدر عدد الأردنيين العاملين نحو (٦٠٠) ألف شخص، يعمل معظمهم في دول الخليج العربي

¹ Saif, I. - El-Rayyes, T. "أداء سوق العمل وتدفقات الهجرة في الأردن". دراسات CARIM. عام ٢٠٠٩. (٥)

خاصة السعودية (٢٦٠ ألف شخص)، ودولة الإمارات العربية المتحدة (٢٥٠ ألف شخص)، ودولة الكويت (٤٢ ألف شخص)، وهؤلاء يسهمون في تحويل ما قيمته (٢,٣٧٠) بليون دينار أردني سنويا إلى المملكة^٢، ويستقبل الأردن العمال المهاجرين للعمل في الأعمال المتواضعة ومنخفضة الأجور.

ارتفع عدد العمال المهاجرين المسجلين في الأردن من ٣٧٦ عاملا في العام ١٩٧٣ إلى ٧٩,٥٦٦ في العام ١٩٨٠، ووصل عددهم إلى ٣,٣,٣٢٥ في العام ٢٠٠٨، وتراجع في العام ٢٠١١ إلى ٢٨٠,٢٧٥، ليبلغ عددهم في العام ٢٠١٤ ما يقارب ٣٢٤,٠٠٠ عاملا، غالبيتهم من مصر بنسبة (٦٨%)، ثم تليها العمالة السريلانكية بنسبة (٩%) الأندونيسية بنسبة (٨%)، وسيرلانكا (٧%)، والبلدان الآسيوية الأخرى (١٥%)، العمال الجانب الذين يوظفوا عادة في الخدمة الاجتماعية (٢٥%)، وقطاع الزراعة (٢٤%)، وقطاع الصناعات التحويلية (٢٣%).

تصل نسبة النساء المهاجرات في المملكة إلى أكثر من ١٧٪ من القوى العاملة الأجنبية وتهاجر أساسا من سريلانكا والفلبين وإندونيسيا، وبنغلاديش^٣، على ضوء هذه الاعتبارات فإنه من الواضح أن المملكة الأردنية قد فتحت حدودها لتدفقات الهجرة الدولية من أجل سد ثغرات نقص القوى العاملة في بعض المجالات العمل المحددة، مثل البناء، والزراعة، وقطاعات الخدمات.

١. تأنيث هجرة العمالة

تشكل النساء على مستوى العالم نحو نصف أعداد العمال المهاجرين، وقد ازداد توجه النساء للهجرة من أجل العمل لتحقيق الأمن الاقتصادي لأنفسهن ولأسرهن، ويمكن فهم تعقيدات الروابط بين تأنيث الهجرة الدولية والعمل والظروف الاجتماعية لعائلات المنازل المهاجرات في الأردن من خلال منظور المساواة بين الجنسين.

رغم كسر النساء المهاجرات الأدوار التقليدية التي تعتمد على النوع الاجتماعي، بحيث أصبحن المعيل الرئيسي لأسرهن، إلا أن الصور التقليدية والنمطية تتكرر في المهن التي يعملن بها في الخارج، حيث تتركز العديد من المهن المتاحة للنساء المهاجرات الذي يجري توظيفهن فيها "كاستبدال" أو استكمال الأدوار الأخرى التي تقوم بها النساء مثل الأعمال المنزلية، وتكرارا للصورة النمطية لأدوار الجنسين السائدة ونموذج الأسرة التقليدية^٤.

^٢ مركز تمكين، دراسة احتياجات سوق العمل الأردني للعمال المهاجرين، واتجاهات أصحاب العمل ٢٠١٢

^٣ المنظمة الدولية لتقرير الهجرة. تنقل العمل الإقليمي الداخلي في العالم العربي. (٢١)

^٤ ابادي جاكسون، غليندا. "تأملات في العمل المنزلي وتأنيث الهجرة." استعراض قانون كامل. (70). (Vol.31: 67)

ومن هنا يظهر الرباط بين العمل المنزلي وتأييث هجرة الأيدي العاملة. إذ أن الطلب المتزايد من الأسر على العمالة المنزلية واحداً من أهم المحفزات الرئيسية لهجرة الإناث العاملات في العقود الماضية^٥، فعلى سبيل المثال تعد عاملات المنازل من أبرز فئات العمالة بين المهاجرات من جنوب آسيا وجنوب شرق آسيا إلى الشرق الأوسط، حيث تشكل العاملات المهاجرات من سريلانكا ما نسبته ٨١٪ ومن الفلبين نحو ٣٩٪ من مجموع العاملات المهاجرات إلى سوق "العمل المنزلي" الكبير^٦ في دول الشرق الأوسط.

أ. أسباب الهجرة

الفقر والبطالة في بلدان الأصل من أهم العوامل الدافعة لهجرة الأيدي العاملة من النساء، إضافة إلى عوامل الجذب في بلدان المقر مثل الطلب المتزايد على العمل المنزلي^٧، وتزايد عدد النساء المهاجرات من أجل العمل بسبب تأييث الفقر والعمالة في سوق العمل العالمي^٨، حيث تساهم عدد من العوامل في اتخاذ النساء لقرار الهجرة من أجل العمل، مثل: الضائقة المالية، والتفكك الأسري، وانعدام التوجيه والاختيار في الوطن الأصل، الأمر الذي ولد الرغبة في تحقيق مكاسب مالية والبحث عن الاستقلال الذاتي، إضافة إلى الرغبة في تحقيق وضع اجتماعي قد يتحقق من خلال عملهن في الخارج^٩، ويجذب سوق العمل المنزلي تحديداً العديد من المهاجرات للعمل به، كونه لا يتطلب مهارات عالية أو تعليم، ويحقق دخلاً أعلى من ذاك الذي يحصلن عليه في بلدانهن، مما يمكنهن من إرسال الحوالات المالية لأسرهم.

^٥ الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: "مجالات العمل الرئيسية: عاملات المنازل المهاجرات".

<http://www.ilo.org/migrant/areas/migrant-domestic-workers/lang-en/index.htm>

^٦ إسباج، سيميل. منظمة العمل الدولية. نوع الجنس والهجرة في الدول العربية: حالة العمال المنزليين. يونيو ٢٠٠٤. (١٥)

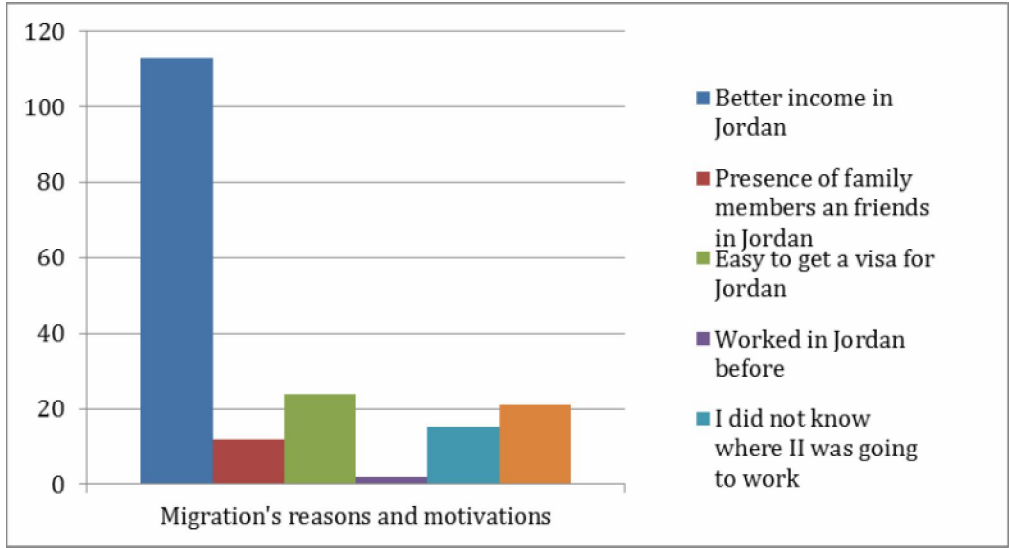
^٧ عمل المهاجرين غير النظاميين في العمل المنزلي: تحديات الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيها "وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية. ٢٠١١. (١٦)

^٨ كوما، ارون. "تأييث الهجرة والاتجار بالنساء في المكسيك." دار النشر لومن. عام ٢٠١٠. (٢٠)

^٩ الشبكة المحلية، Pei-China. "سندريلا العالمية: عاملات المنازل المهاجرات وأرباب العمل الغنية مؤخراً في تايوان."

دورهام بولاية نورث كارولينا: دوق UP، 2006.

ويوضح الرسم التالي أسباب هجرة العمالات، كما ذكرنها في الإستبيان



يظهر الرسم أن أكثر دوافع الهجرة شيوعا هو الفرصة لكسب المزيد من المال، يليه سهولة الحصول على تأشيرة عمل في الأردن، أو قرار وكالة التوظيف في بلدانهم بإرسالهم إلى الأردن، وقد أشارت قلة من العمالات أن وجود أصدقاء أو أفراد من الأسرة كانوا أو لازالوا يعملون داخل الأردن كان وراء اتخاذهم لقرار الهجرة للعمل في الأردن.

بعض العمالات أجبين بعدم معرفتهن مكان وجهتهن، مما يدل على أن وكالات التوظيف في بلدانهم قد غررت بهن بوعدهن بوظيفة في البلدان الغنية، مثل المملكة العربية السعودية، وتايوان، وسنغافورة، لكن بدلا من ذلك أرسلن إلى الأردن دون أن يعلمن أو يخترن.

لوكالات التوظيف في دول الأصل تأثيرا على دوافع هجرة العمالات في المنازل، حيث يجري خداعهن والاحتيال عليهن أحيانا، وقد أشار مسؤول في السفارة البنغلاديشية، خلال مقابلة أجريت معه إلى وجود العديد من السماسرة الذين يكذبون على عاملات المنازل بقولهم: "ستكونين حرة، يمكنك القيام بكل ما تريدين عمله"، وغالبا ما يستهدف الوسطاء النساء في المناطق النائية اللاتي غالبا ما يفتقرن إلى المعرفة، ويجري إقناعهن بأن عبء العمل سيكون قليلا، وفي مقابلة أجريت في سريلانكا مع محامي يعمل مع منظمة توفر المساعدة القانونية للعمالات العائدات إلى سريلانكا قال إن وكالات التوظيف في سريلانكا تدفع مبالغ مالية للأزواج لإقناع زوجاتهم بالعمل في الخارج.

عادة ما تأتي النساء المهاجرات للعمل في قطاع العمل المنزلي والرعاية في الأردن من البلدان ذات الاقتصاديات الضعيفة نسبياً التي ترتفع فيها معدلات البطالة، حيث يدفع الفقر النساء للهجرة للحصول على دخل معقول من أجل توفير مستوى معيشي لائق لأفراد أسرهن، ومن الجدير بالذكر عدم قدرة عدد من النساء المهاجرات على تحمل التكاليف الأولية للهجرة مما يؤدي بهن إلى اللجوء للاقتراض، ويُساهم في استغلالهن من قبل مكاتب التوظيف وحيثان القروض في بلدانهن، ومن هنا يبدأ وقوعهن فريسة عبودية الدين، حيث يتوجب عليهن تسديد ديونهن إضافة إلى إمداد أسرهن بالمال.

وقد ذكرت بعض العاملات أن قضايا عدم المساواة بين الجنسين دفعت بهن للهجرة من أجل إعالة أسرهن، كما أوضحت عدد من النساء المهاجرات اللواتي جرى مقابلتهن أن العنف الأسري الذي كُنَّ يتعرضن له دفعهن للهجرة، إلى جانب رغبتهن في التخلص من سيطرة الأزواج والآباء القوية عليهن.

وأوضحت العديد من النساء المهاجرات أن تحويلاتهن المالية لأسرهن مكنتهن من بناء مساكن لأسرهن ودعم وتعليم بناتهن وأبنائهن، وقد لمست باحثة من فريق بحث تمكين أثناء زيارة ميدانية إلى سريلانكا أثر التحويلات المالية لعاملات المنازل في مساعدة أسرهن، حيث تمكنت من مقابلة عدد من العاملات العائدات من الأردن، عملت إحداهن في الأردن لمدة ١٢ سنة تمكنت خلالها من بناء منزلها لعائلتها، **وتقول معلقة "لقد اشتريت هذا التليفزيون من أرباحي"**، كما ذكرت عاملة أخرى أنها عملت في الأردن لمدة ١٧ سنة وأن دخلها قد ساعد ابنتها لتصبح خبيرة تجميل، وابنها ليصبح مهندساً، وقالت: **"ان تضحيتي وبعدي عن أولادي كانت مفيدة لمستقبلهم ونموهم"**، إضافة إلى توفير الدعم للأبناء، فقد تقدم أيضاً الكثير من عاملات المنازل الدعم المالي لتكاليف الرعاية الطبية لأبائهم المسنين، أو يقمن بشكل عام بإرسال جزء من تحويلاتهن المالية إلى أفراد الأسرة الآخرين مثل: أشقائهن وأطفال أشقائهن.

تتعرض النساء المهاجرات خلال تجارب عملهن في الأردن إلى نفس الأسباب التي دفعتهن للهجرة ذلك بوجود نمط عدم المساواة التي يحددها نوع الجنس والعرق والأصل الإثني والوضع الاجتماعي مما يعرضهن للانتهاكات حقوق الإنسان، وتختلف الانتهاكات من استغلال مالي مثل الحصول على رواتب منخفضة مقابل ساعات عمل طويلة دون فترات راحة كافية، إلى مظاهر العنف مثل الإساءات اللفظية والجسدية والنفسية والجنسية أحياناً.

¹⁰ المكتب الإقليمي لأوروبا من المفوضية السامية لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة. "حقوق عاملات المنازل في أوروبا".

ويستغل بعض أصحاب العمل حاجة عاملات المنازل المالية لتبرير ظروف عملهن التي تتناقض مع قوانين العمل، معتقدين أنهم يقومون بعمل خيري بتوظيفهم النساء الفقيرات، وإعطائهن الفرصة للعمل مع توفير الإقامة والطعام المجانيين، مما يؤدي إلى تعزيز الصورة النمطية للعاملات المهاجرات من مناطق معينة التي تبنى على أسس عنصرية أو ثقافية – إجتماعية أو إقتصادية، فيجري معاملتهن كحالة عمل خيري أكثر منها موظفة.

ب- تقاطع الجنس والعرق

يتعرض المهاجرون بشكل عام إلى التمييز العنصري الناتج عن السياسات التي تتعامل معهم كمواطنين من الدرجة الثانية، أما عاملات المنازل المهاجرات فيتعرضن إضافة إلى ذلك العنف القائم على النوع الاجتماعي، حيث يؤدي عملهن غير رسمياً وغير محمي ويتقاضين أجوراً زهيدة مما يعد مثلاً واضحاً على هذا التمييز المزدوج.¹¹

يزيد التقاء العرق والطبقة الاجتماعية من تعقيد مسألة عدم المساواة بين الجنسين، وهو جزء لا يتجزأ من سياسة العمل المنزلي، حيث يوجد تسلسل هرمي اجتماعي وعنصري للغاية داخل مجتمع عاملات المنازل المهاجرات الذي يحدد أدوارهن، وقد أدى ذلك إلى وجود تمييز في الأجور بحيث يجري في كثير من الأحيان تحديد توظيف عاملات المنازل بناء على تفضيلات عرقية وإثنية بنيت على الصور النمطية السائدة بشأن فئات معينة¹²، لذا نجد أن هنالك تفاوت في الأجور مبني على الجنسية بغض النظر عن مستوى التعليم أو الخبرة.

ومن الأمثلة على ذلك عاملات المنازل من الجنسية الفلبينية، حيث تعتبر المجموعة المثالية لأداء المهام المنزلية وتوفير الرعاية للأطفال أو المسنين، وتتميز عاملات المنازل الفلبينيات إضافة إلى كونهن المجموعة الوطنية الأولى التي انضمت إلى القوى العاملة المهاجرة في منطقة الشرق الأوسط، بارتفاع مستوى التعليم، وإتقان اللغة الإنجليزية، كما وينظر إليهن كفئات "عصرية" و"مهنية" بالمقارنة مع الفئات العرقية الأخرى.

ومع ذلك يتنوع تفضيل أصحاب العمل لفئات معينة من عاملات المنازل، ففي حين يرغب بعضهم بتوظيف عاملات متعلّقات نوعاً ما ويجدن الإنجليزية، يهذب البعض الآخر توظيف العاملات المطيعات اللواتي يقبلن أجوراً أقل ويجهلن حقوقهن¹³، ونظراً لأن

¹¹ وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية. "عمل المهاجرين غير النظاميين في العمل المنزلي: تحديات الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه." ٢٠١١.

¹² مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩. التقرير الرابع. "العمل اللائق للعمال المنزليين." جنيف، ٢٠١٠. (٧)

¹³ لي، هايون. "الخدمة، الأم، أو العاهرة: قوة المرأة فلبينية في المنازل اللبنانية" أطروحة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأميركية في بيروت. عام ٢٠٠٩. (٤٦)

العاملات الفلبينيات أكثر حزما وتمردا من نظرائهن، يفضل بعض أصحاب العمل توظيف عاملات من جنسيات أخرى من جنوب آسيا وتحديدًا السريلانكية، كما يفضل البعض الآخر توظيف عاملات من بنغلاديش وإندونيسيا للتوافق الديني، وينظر بعض أصحاب العمل إلى عدم معرفة العاملات باللغة الإنجليزية أو العربية كميزة، حيث يمنع حاجز اللغة إفشاء أسرار الأسرة إلى آخرين من مجتمع أصحاب العمل¹⁴.

أدت هذه الصور النمطية عن عاملات المنازل المهاجرات إلى وجود تسلسل هرمي للأجور يحدد طبقا لجنسية العاملة، حيث تحصل العاملات الفلبينيات على أعلى الأجور تليهن الجنسيات الأخرى، بالتالي أصبحت الجنسية هي العامل الرئيسي للتقسيم الطبقي والتمييز بين عاملات المنازل المهاجرات في الأردن.

٢. إجراءات التوظيف والوصول إلى الأردن

- إجراءات التوظيف

عادة ما تتوجه العاملات الراغبات بالهجرة إلى مكاتب التوظيف في بلدانهم، ومن ثم تقوم هذه المكاتب بمراسلة شركاءها في الدول المضيفة، وإرسال طلبات العاملات، حيث تتواجد في مكاتب استقدام قائمة تحوي عددا من طلبات لعاملات يرغبن بالعمل، وتكون هذه القوائم متاحة لأصحاب العمل الراغبين في استقدام عاملات منزليات لاختيار ما يناسب احتياجاتهم، وتحتوي هذه الطلبات على معلومات عن العاملات تتعلق بمستوى التعليم ومدى اتقانهم للغة الإنجليزية والعربية وسنوات الخبرة السابقة، كما ترفق بهذ الطلبات صورة كاملة للعاملة إضافة إلى طول ووزن العاملة وديانتها، وقد أكد عدد من أصحاب العمل على أن المعلومات الواردة في الطلبات ليست دائما صحيحة، حيث تتعمد بعض مكاتب التوظيف في بلدان العاملات تعديل بعض المعلومات لجذب أصحاب العمل، ولتكون قدرة العاملة أقوى على المنافسة في سوق العمل.

وفي هذا السياق ذكر أحد أصحاب مكاتب الإستقدام في الأردن "أنه رغم اختيار صاحب العمل للعاملة إلا أنه في بعض الأحيان يرفض توظيفها عندما يراها، وقد حدث أكثر من مرة أن رفض صاحب عمل عاملة بحجة أنها سمراء وقبيحة" على حد قوله، ويطلب إما باسترداد المبلغ الذي دفعه للاستقدام أو عاملة أخرى.

تقوم بعض مكاتب التوظيف في بلدان العاملات أحيانا بتغيير صورة العاملة بتفتيح بشرتها مثلا، حيث يفضل بعض أصحاب العمل العاملات ذوات البشرة الفاتحة ويجدنهن

¹⁴ لابادي جاكسون، غليندا. "انعكاسات على العمل المنزلي وتأنيث الهجرة." مراجعة قانون كامل. (72)، Vol.31: 67.

لائقات إجتماعيا وثقافيا، إن هذه العملية وطريقة التفكير تسلط الضوء على "تسليغ"عاملات المنازل، حيث يصبح سلعة تسوق لتلبية رغبات واحتياجات أصحاب العمل، مع إمكانية " الاستبدال " والعمل على إرضاء العملاء، هكذا يسهل تغيير واستبدال وردعاملات لمجرد أن مظهر أو لون العاملة لم يرض العميل، ذلك بدون أي اعتبار لرغباتعاملات أنفسهن، حيث تشكل عملية الاستبدال والرد انتهاكا معنويا للعاملات.

قبل مغادرة بلدانهن تجرى عدد من الفحوصات الطبية للعاملات منها: فحص الحمل، والأمراض المعدية، وتجري هذه الفحوصات قبل مغادرة بلدانهن بحوالي ثلاثة إلى أربعة أسابيع، وتكرر هذه الفحوصات بعد الوصول إلى الأردن، لكن هذه الفحوصات سواء التي تجرى في بلدان العاملات أو في الأردن ليست دقيقة إلى حد ما، ففي بعض الأحيان تكتشف بعض الأمراض بعد وصول العاملة بأشهر، وقد تكون العاملة مصابة بمرض من غير الأمراض التي تستهدفها الفحوصات الطبية مثل السرطان، والأمراض العقلية.

"شيماء عاملة منزل بنجلاديشية، استقدمت للعمل لدى عائلة أردنية، كانت تصاب بحالات من الصراخ الشديد، وبعد عرضها على الطبيب اكتشف أصحاب العمل إصابتها بالسرطان منذ فترة وتناولها للمهدئات واعتيادها على هذه المهدئات منذ مدة طويلة وقبل وصولها إلى الأردن"

وتخضع العاملات في بلدانهن إلى دورة تدريب مهني حول العمل المنزلي، إضافة لبعض المهارات اللغوية والمعلومات الثقافية حول بلدان العمل، وتحدد مكونات هذه الدورات من قبل مكاتب التوظيف، بالتالي تختلف هذه المكونات، وتمتد هذه الدورة لأسبوعين أو ثلاثة أسابيع.

طلب من عينة العاملات الـ ١٧١ اللواتي أجبن على أسئلة الاستبيان الطويل الإجابة على سؤالين متعلقين بالتدريب المهني، حيث أكدت ٤٩,٧% منهن الخضوع لهذه الدورة التدريبية، فيما ذكرت ٥,٣% منهن أنهن غادرن دون الحصول على أي تدريب مهني أو ثقافي أو لغوي، ذلك رغم أن هذه الدورات قد أصبحت من متطلبات التوظيف منذ حوالي ١٠ سنوات، وقبل ذلك كانت العاملات تغادر دون أي تدريب، إلا أن عدد من مكاتب التوظيف لازالت لا تقدم هذه الخدمة وقاموا بإعفاء عاملات من المشاركة في هذه الدورات بحجة إمتلاكهن لخبرات ناتجة عن تجارب عمل سابقة في دول مختلفة.

وعند سؤال العاملات عن مدى فعالية التدريب ومدى استفادتهن منه، ذكرت ٥٧% منهن إستفادتهن منه، إلا أن التعليق العام كان عن قصر مدة التدريب، إضافة إلى حاجتهن لتدريب آخر عند الوصول إلى الأردن.

وباستعراض آلية التوظيف، يتضح هشاشة هذه العملية، حيث تحتاج العاملات إلى

دورات توعوية حول ثقافة وعادات وتقاليد الأردن وبيئة العمل والمعيشة، إلى جانب توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم، وإلى أين يتجهن عند مواجهتهن لأي انتهاك.

إن عدم تثقيف العاملات قبل مغادرتهم بلدانهم يجعلهن أكثر اعتماداً على أصحاب العمل، ويعوق قدرتهن على الإندماج في النسيج الاجتماعي والقانوني في الأردن.

أما **التوظيف المباشر** فهو عملية أخرى يجري من خلالها توظيف عاملات المنازل المهاجرات، دون تدخل مكاتب التوظيف، وكان هذه النوع من التوظيف سائداً قبل العام ٢٠٠٦، وقد أكدت إحدى العاملات السريلانكيات اللواتي جرى مقابلتهن أنها قد حضرت إلى الأردن قبل ١٠ سنوات دون وساطة مكاتب التوظيف، ذلك عن طريق إحدى صديقاتها من العائدات، وأثناء الزيارات الميدانية جرى مقابلة عدد من العاملات اللواتي حضرن إلى الأردن للمرة الأولى قبل سنوات طويلة ووظفن مباشرة دون تدخل مكاتب التوظيف، وهن من الجنسيات الفلبينية والسريلانكية، حيث كانت عاملات المنازل من هاتين الجنسيتين من أوائل من هاجرن للعمل في الأردن، واستطعن تكوين شبكة مجتمعية قوية في الأردن.

- توقيع العقد

في حال موافقة صاحب العمل على توظيف العاملة يجري استدعاؤها إلى مكتب التوظيف المحلي في بلدها، ويطلب منها التوقيع على عقد العمل، وجرى سؤال جميع العاملات اللواتي قُوبلن فيما إذا قاموا بقراءة العقد وفهم محتوياته وشروطه قبل توقيعه وإذا كن قد حصلن على نسخة منه، ذكرت ٧٠,٧% منهن قد قرأن العقد وفهمته قبل توقيعه، لكن لم يحصلن على نسخة منه، وذكرت ٨,٥% من العاملات أنهن قد قرأن العقد وفهمته وحصلن على نسخة منه. في حين لم توقع أو تفهم ٢٠,٨% منهن العقد، كما ذكرت بعض العاملات أنهن قد وقعن عقدهن بمجرد وصولهن إلى الأردن، وأشارت إحداهن أن وكالة التوظيف التي جعلتها توقع على العقد كانت وكالة غير قانونية.

فيما أشارت بعض العاملات إلى أنهن لم يفهمن العقد جيداً، حيث خُدعن من قبل وكالات التوظيف في بلدانهم من خلال وعود بوظائف في بلد آخر وبأجور وظروف معيشية أفضل، وذكرت بعض العاملات وجود تناقضات بين محتويات العقد وما وعدن به مقارنة بالواقع الذي وجدنه.

كذلك سئلت النساء الـ ١٧١ اللواتي قُوبلن بشكل مطول إذا كان الأجر المذكور في العقد الرسمي هو نفس المبلغ الذي يدفعه أصحاب العمل لهن، ذكرت ٤٢٪ من العاملات أن الأجر التي كانوا يحصلون عليها أقل مما هو مذكور في العقد، وذكرت ٤٤٪ أن المبلغ يتوافق مع ما هو مذكور في العقد، وأكدت ٤٪ من العاملات أن الأجر الذي تقاضوه كان أكثر مما هو مذكور في العقد، في حين رفضت ١٠٪ من العاملات الإجابة على هذا السؤال.

من الواضح أن الخداع يمثل حجر الزاوية في عملية الإستقدام، حيث يجري تقديم معلومات خاطئة للعديد من عاملات المنازل المهاجرات حول الأجر وظروف وطبيعة العمل، إضافة إلى القيود المفروضة على تنقلهن واتصالاتهن في بلد العمل، أكدت ١١٪ من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن أنهن خدعوا بوعود بوظائف أخرى، ولم يكتشفوا الخديعة إلا بعد وصولهن إلى بلد المقصد، حيث تعتمد بعض مكاتب الإستقدام على الخداع في استقطاب العاملات الفقيرات، وتندرج هذه الممارسات من الخداع ضمن أعمال الاتجار بالبشر، وإن كانت هذه مسجلة قانونياً مع الحكومة^{١٥}.

"اعتقدت أن العمل سيكون أقل".

"لم أكن أتوقع الكثير من ساعات العمل".

"لم أكن أعرف البلد المتوجه إليه".

"اعتقدت أنني سأعمل في مطعم".

"اعتقدت أنني سأعمل عاملة مقسم".

"اعتقدت أنني سوف أطهو فقط".

"لم يكن لدي أي فكرة عما كنت سأقوم به .

"اعتقدت أنني ذاهبة لمجالسة الأطفال".

من المهم بمكان ملاحظة أن غالبية العاملات كن يعلمن بأنهن ذاهبات للعمل عاملات منازل، إلا أنهن لم يكن يعلمن مدى العمل الشاق التي يطلب منهن، حيث ذكرت بعض العاملات أنهن كن يتوقعن أن تكون طبيعة العمل تنظيف المنزل فقط، وليس العديد من المهام إضافة للتنظيف، مثل رعاية الأطفال، والعناية بالحدائق المنزلية، أو أن يطلب منهن العمل في أكثر من منزل دون موافقتهن.

¹⁵ مورز، أ.، جريديني، ر.، أوزبي، ف.، صيان، R. و جابر، ه. "عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط: أن تصبح مرئية في المجال العام؟" في سينيبي الشامي (إد) الجماهير والسياسة والمشاركة: تحديد موقع المجال العام في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مطبعة جامعة كولومبيا ومجلس بحوث العلوم الاجتماعية، نيويورك. (١٥٤).

- تأشيرة الدخول

مكتب الإستقدام في الأردن هو الجهة المسؤولة عن القيام بجميع الإجراءات اللازمة لإصدار تأشيرة الدخول

الشروط الواجب توفرها في صاحب المنزل:

- أن يكون أردني الجنسية ويجوز للوزير أو من يفوضه أن يسمح لغير الأردني باستخدام العاملين في المنازل وفقا للشروط التي يقررها لهذه الغاية، ومنها تقديم كفالة بنكية بقيمة ألفي دينار لضمان حقوق العامل.
- أن يكون رب أسرة أو من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أن لا يكون قد أدين أو أُحيل إلى المحكمة في قضية اعتداء على عامل، وتحقيقا لذلك يلتزم صاحب المنزل تقديم اقرار خطي بذلك مرفقا به صورة عن جواز سفره.
- أن تتوفر لديه القدرة المالية للوفاء بالتزاماته تجاه العامل.

- عملية الاستقدام

الوثائق المطلوبة لاستقدام عاملة المنزل غير الأردنية:

كشف باسم العاملة واسم صاحب العمل مصادق من مكتب الاستقدام ومن نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام، وطلب الحصول على تصريح العمل، ونسختان من عقد العمل موقعا من صاحب العمل وتوقعه العاملة عند حضورها إلى الأردن، وإثبات دخل لصاحب العمل، وصورة عن جواز سفر العاملة وصورة عن دفتر العائلة لصاحب العمل، وشهادة تأمين على الحياة للعاملة والشهادة الصحية من بلد العاملة ومن وزارة الصحة الأردنية النقابة.

- كلف الاستقدام:

لا بد من الإشارة هنا إلى أنه لا يوجد تحديد واضح ودقيق لتلك الكلفة في الدول الأصل، ولم تتطرق الاتفاقيات الثنائية مع تلك الدول إلى هذا الأمر باستثناء الاتفاقية التي جرى توقيعها مع دولة كينيا حيث نصت صراحة على أن لا تتجاوز كلفة استقدام العاملات من الجنسية الكينية (١٣٠٠) ديناراً في حين كانت وزارة العمل قد أصدرت قراراً بموجب النص المعدل للتعليمات التي أعطت الصلاحية لوزير العمل بتحديد حد أعلى لكلفة استقدام

العاملات وكان مفاد تلك القرارات أن لا تتجاوز كلفة استقدام العاملة الفلبينية ٢٥٠٠ ديناراً، والبنغالية ١٣٠٠ ديناراً في حين لم يجر تحديد تكلفة استقدام العمالة السيرلانكية.

أما في الأردن فتكاد تكون الكلفة واضحة بشكل أدق مما هي عليه في الدول الأصل والمتمثلة: برسوم تصريح العمل، والإقامة السنوية، والفحص الطبي، ووثيقة التأمين على الحياة، ورسوم الداخلية، ورسوم المطار (ضريبة الدخول) بما مجموعه ٥٢٠ ديناراً، إضافة إلى عمولة المكتب المنصوص عليها في النظام التي تحسب على أساس (١٠%) من مجموع الأجور السنوية للعاملة، على افتراض وجود آليات رقابة من قبل جهاز التفتيش على تلك الكلف ومدى التزام مكاتب الاستقدام بها، ونتساءل هنا حول وجود آليات قانونية بحق كل من يخالف ومدى فاعليتها، وحول تلك الكلف وتفصيلها تدور أحاديث كثيرة حيث أنه لا يوجد تحديد دقيق لها، وهنا تميل مكاتب الاستقدام في الأردن إلى تحميل مسؤولية ارتفاع الكلف إلى العمولات الكبيرة التي تتقاضاها المكاتب في الدول الأصل للعاملات، ورغم أن بعض الاتفاقيات الثنائية قد حددت تلك العمولات، إلا أنه يبقى التساؤل حول مدى الزامية تلك الاتفاقيات من الناحية التشريعية، وما هي ضمانات تطبيقها والزام الدول الداخلة فيها على تنفيذ أحكامها.

وتتقاضى السفارات في الأردن مبالغ عن تصديق العقود والتأمين، كما تفرض بعض دول الأصل ضريبة مبيعات على كل معاملة تصدر، وتتقاضى السفارة السيرلانكية ٤٠٠ دولاراً غير مستردة عن كل معاملة لعاملة منزل.

دخلت ٧٢,٢% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن الأردن بتأشيرة عمل نظامية، في حين دخلت ٢٠% منهن الأردن بتأشيرة سياحية، وغالبا ما يؤدي بهن الحال إلى البقاء في الأردن بصورة غير نظامية، حيث لا يقوم مكتب الاستقدام الذي أحضرهن بكافة الاجراءات المطلوبة لتوظيفهن الحالات، وأفادت (٨%) منهن بعدم معرفتهن بنوع التأشيرة التي مكنتهم من دخول الأردن، على سبيل المثال أكدت عاملة منزلية فلبينية أنها دخلت بتأشيرة سياحية لأنها جاءت إلى الأردن مع صاحب العمل الذي كانت تعمل معه في قبرص، وقد أكدت ذات العاملة أنها غادرت بلادها من الأصل عن طريق تأشيرة سياحية إلى سنغافورة، ومن هناك جرى ترتيب أوراقها للعمل في قبرص، وبعد دخولها الأردن عملت لدى نفس صاحب العمل لمدة ٤ سنوات، ثم أرسلها صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر الذي سمح لها بالعمل لحسابها الخاص لدى أصحاب عمل آخرين حيث كان "كفيل مسجل على الورق فقط"، وحاليا تعمل لحسابها الخاص بعد أن دفعت مبلغاً من المال لأحد مكاتب الإستقدام ليكون "كفيلها المسجل على الورق"، إلا أن دخولها البلاد بتأشيرة سياحية جعلها غير مسجلة في سفارة بلدها، مما يفقدها شيئاً من الحماية في حال تم انتهاك حقها".

- استكمال الإجراءات المتعلقة بالتوظيف عند الوصول إلى الأردن

يبدأ الانتهاك المنهجي لاستقلالية وكرامة عاملات المنازل المهاجرات من لحظة تعاملهن مع مكاتب التوظيف والسماسة في بلدانهن قبل المغادرة ويستمر حتى وصولهن لمطار العاصمة الأردنية عمان، حيث تواجه هؤلاء العاملات إجراءات صارمة لدى وصولهن، وقد تستمر هذه الإجراءات لساعات، حيث يستقبلهن مندوب عن مكتب الإستقدام، وتكون أعدادهن كبيرة وتكون غرفة الإنتظار مكتظة بهن، وغالبا ما ينتظرن لحين وصول مندوب المكتب، حيث تُسلم جوازات سفرهن وأوراقهن إليه، وقد تكون هذه هي الإشارة الأولى للانتهاك حق عاملات المنازل بالحصول على جوازات سفرهن التي يجب أن تسلم لهن، لكنها تسلم إلى مندوب مكتب الإستقدام.

ونشير هنا أنه ينبغي إعادة جوازات السفر للعاملات عند الانتهاء من الإجراءات الروتينية، إلا أن بعض مكاتب الإستقدام تحتفظ بجوازات السفر أو تسلمهم لأصحاب العمل.

وعند سؤال العاملات إذا كن ينصحن الأصدقاء والأقارب بالتعامل مع نفس وكالات التوظيف في بلادهن ومكاتب الإستقدام في الأردن، أوصت ٥٨,٥% منهن بنفس الوكالات في بلدانهن فيما لم توص ٣١% منهن بذلك، في حين لم تجب ١٠,٥% على هذا السؤال، أو أنهن لم يأتين إلى الأردن بواسطة وكالات توظيف، أما فيما يتعلق بمكاتب الإستقدام في الأردن فقد أوصت ٢٥,٦% من العاملات بنفس مكاتب الإستقدام، في حين لم توص ٣٨,١% بتلك المكاتب، ولم تجب ٣٦,٦% منهن على السؤال، أو لم يدخلن عن طريق مكاتب استقدام.

تميل عاملات المنازل، بشكل عام، إلى تقييم وكالات التوظيف في بلدانهن إيجابيا بنسبة أعلى من تقييمهن لمكاتب الإستقدام في الأردن، حيث روت العديد منهن قصصا عما تعرضن له هن أو صديقاتهن من انتهاكات لفظية وجسدية على أيدي بعض مكاتب الإستقدام في الأردن.

من الجدير بالذكر أن شريحة من العاملات اللواتي لم يجبن على هذين السؤالين يعيشن في الأردن منذ ١٠ سنوات أو أكثر ولم يوظفن عن طريق وكالات التوظيف أو مكاتب الاستقدام، بل استقمن بشكل مباشر من قبل أصحاب العمل.

٣- الهجرة والتنمية

تستفيد كلاً من البلدان المرسلة والمستقبلة للعمال المهاجرين بشكل كبير من الهجرة، حيث تتيح عملية الهجرة الفرص الاقتصادية للعمال، وتحد من معدلات البطالة في الدول المرسلة للعمال، كما أنها تؤثر بشكل واضح في اقتصاديات هذه الدول من خلال التحويلات المالية التي تعد مصدراً كبيراً للتمويل الخارجي بالنسبة لكثير من البلدان النامية¹⁶، وفي الوقت ذاته يلعب العمال المهاجرون دوراً كبيراً في الدول المستقبلة للعمال، حيث يملأ هؤلاء العمال عادة شواغر المهن التي تعتبر غير جاذبة للعمال الوطنيين، كما ساهم استخدام عاملات المنازل إلى حد كبير في انخراط عدد كبير من الأردنيات في سوق العمل.

رغم أن الهجرة من أجل العمل تعد متنفساً لتعزيز ثقة العمال -خاصة النساء منهم- فيما يتعلق بالاستقلال المالي، إلا أنها تثير العديد من المخاوف من الدور الاحتياطي لأصحاب العمل ووكلاء التوظيف، وغيرها من الجهات المعنية التي ترتكب انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان ضد هذه الفئة الضعيفة دون أي عقاب.

أ. الاتفاقات الثنائية بين الأردن والدول المرسلة للعمال

تساهم البلدان المرسلة للعمال المهاجرين بنشاط في نمو اقتصاد وسوق عمل البلدان المستقبلة للعمال المهاجرين، كذلك تجني الأرباح من خلال التحويلات المالية، إلا أنها تواجه التحديات في حماية وسلامة مواطنيها في الخارج، ففي حين تسهل البلدان المرسلة وتعزز بشدة هجرة العمال إلى الخارج نظراً لارتفاع معدلات البطالة، تقوم البلدان المستقبلة بالتزامن بتشديد سياسات الهجرة، لا سيما في ما يتعلق بالهجرة غير النظامية، وفقاً لذلك يقع العمال المهاجرون بين سياسات البلدان المرسلة التي تشجع قراراتهم للعمل في الخارج، والبلدان المستقبلة التي تحاول السيطرة على تدفقات الهجرة.

وفي الأردن قامت الحكومة بتوقيع مذكرات تفاهم مع خمسة بلدان مختلفة بشأن عاملات المنازل المهاجرات، الأولى كانت بين الأردن و**الفلبين** في العام ١٩٨٨، وكانت تتعلق بالتعاون بين البلدين وفقاً لاحتياجات سوق العمل والقوى العاملة، وفي العام ٢٠٠٨ قامت الفلبين بحظر إرسال عاملات المنازل الفلبينيات إلى الأردن بسبب الانتهاكات

¹⁶ إسبم، سيميل، سميث، مونيك. منظمة العمل الدولية. "نوع الجنس والهجرة في الدول العربية: حالة عاملات المنازل". يونيو ٢٠٠٤ (٨)

الشديدة التي تعرضت لها العاملات، ورفع الحظر في العام ٢٠١٢ بعد مناقشات مطوّلة بين الحكومتين، جرى على إثرها توقيع مذكرة تفاهم جديدة.^{١٧}

وفي العام ٢٠٠١ وقعت الأردن مذكرة تفاهم مع **أندونيسيا**، وكانت تتعلق بالتعاون بين الحكومتين في توظيف العمال الأندونيسيين في كل من قطاعي الصناعات التحويلية والعمل المنزلي، وفي العام ٢٠١٠ قامت الحكومة الإندونيسية بحظر على إرسال عاملات المنازل إلى الأردن بسبب الانتهاكات المستمرة لحقوقهن.^{١٨}

ووقعت الأردن مذكرة تفاهم مع **سيرلانكا في العام ٢٠٠٦** حول تشغيل القوى العاملة السيرلانكية في الأردن، وقد جرى هذا الاتفاق بين وزارة العمل الأردنية، والمكتب السيرلانكي لتوظيف العمالة في الخارج، إستجابة لمطالب الحكومة السيرلانكية التي تمثلت في احترام حقوق مواطنيها، واتفق البلدان على ظروف عمل ومعيشة محددتين وردت في عقد العمل الرسمي^{١٩}، وقد قامت الحكومة السيرلانكية بحظر إرسال عاملات المنازل إلى الأردن عام ٢٠٠٧، وجرى رفع هذا الحظر بعد ذلك.^{٢٠}

بتاريخ ٢٦ ابريل ٢٠١٢، وقعت الأردن مذكرة تفاهم مع بنغلاديش تتعلق بتوظيف عاملات المنازل من بنغلاديش في الأردن.

في العام ٢٠١٣ وقعت الأردن مذكرة تفاهم إضافية مع **إثيوبيا** بهدف فتح سوق العمل لتوظيف عاملات المنازل من الجنسية الاثيوبية، ومن الجدير بالذكر عدم وجود سفارة أو قنصلية إثيوبية في الأردن، بالتالي قد تكون العاملات أكثر عرضة للانتهاكات حقوقهن، وقد سبق هذا الاتفاق مذكرة تفاهم أخرى وقعتها كلتا البلدين بشأن توظيف القوى العاملة الإثيوبية في القطاعات الأخرى^{٢١}، إلا أن هذه الاتفاقية لم تنفذ لاعتذار إثيوبيا عن تنفيذها.

¹⁷ ه. هزايمة "قد تعيد الغالبين النظر في رفع حظر التوظيف". صحيفة جوردان تايمز. ٢ فبراير ٢٠١٢. <http://jordantimes.com/philippines-may-reconsider-lifting-recruitment-ban>

¹⁸ كومانج ايرفياني، ن. توقع جمهورية أندونيسيا والأردن مذكرة تفاهم حول عاملات المنازل". جاكارتا بوست. ٢٩ يونيو ٢٠٠٩. <http://www.thejakartapost.com/news/2009/06/29/ri-and-jordan-sign-mou-migrant-workers.html>

¹⁹ تقرير هيومن رايتس ووتش. "إصلاحات بطيئة، حماية عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط". أبريل ٢٠١٠. (١٢-١٣)

²⁰ AADBI-OECD الحلقة النقاشية ٢، بشأن هجرة اليد العاملة في آسيا. "تعزيز التكامل من خلال تدابير الحماية الاجتماعية الفعالة وسياسات الإدماج اجتماعية". ١٨-٢٠ يناير ٢٠١٢. (٣-٤)

²¹ ل. محمود، "الأردن وقطر مفتوحتان لتدريب عاملات المنازل الأثيوبيات" Ethpress. ١٤ اغسطس ٢٠١٢. <http://www.ethpress.gov.et/herald/index.php/herald/national-news/2293-jordan-qatar-open-to-trained-ethiopian-domestic-workers>، "وقع عضيبات مذكرة تفاهم لتوظيف عاملات المنازل الاثيوبيات" جوردان تايمز ١٤ اغسطس ٢٠١٢. <http://jordantimes.com/article/odeibat-signs-memo-for-hiring-ethiopian-domestic-workers>

من الملاحظ أن ثلاثة دول قد فرضت حظرت في وقت ما على إرسال عاملات المنازل إلى الأردن، ودولة اعتذرت عن تنفيذ الاتفاقية، مما يدل على الحاجة الملحة للحماية القانونية لهذه الفئة، لكن من ناحية أخرى أدى هذا الحظر إلى وصول المتاجرين بالبشر إلى عاملات المنازل، حيث ضعفت الرقابة على وكالات التوظيف والإستقدام، التي قامت باستخدام وسائل غير مشروعة لاستقدام ونقل وتنقيل العاملات للوصول بهن في النهاية إلى الأردن.

علاوة على ذلك، يطمس الاتجار بالبشر الفروق المفاهيمية ذات المغزى بين الهجرة الشرعية وغير الشرعية، ويؤدي إلى ظهور تحديات جديدة في إدارة ومراقبة تدفقات الهجرة عبر الحدود، ويصبح التركيز على المؤسسات المعنية أكبر منه من العمال المهاجرين أنفسهم، الذين يتعرضون للعمل الجبري كنتيجة لعملية الإستقدام غير الشرعية.

ب. التحويلات المالية والمساهمة الاقتصادية

تقوم عاملات المنازل بتقديم الخدمات الإجتماعية في الدول المستقبلية لهن، ونظرا لزيادة الطلب على هذه الخدمات ومنها بالطبع العمل المنزلي، أصبحت العاملات المهاجرات هن الوسيلة الوحيدة لتلبية هذا الطلب، ومن الأعمال التي تقوم بها عاملات المنازل في بلدان الشرق الأوسط رعاية الأطفال والمسنين، مما يسد الفجوة حيث لا تقوم الحكومات بتقديم هذه الخدمة، مما يساهم في استدامة الرعاية الاجتماعية وأنظمة التوظيف في هذه البلدان²²، ومن ناحية أخرى تمثل التحويلات المالية التي يرسلها العمال المهاجرون جزءا لا يتجزأ من مصادر الدخل القومي لبلدانهم، طبقا لبيانات البنك الدولي، تلقت الفلبين في العام ٢٠٠٠ أكثر من ٦ مليارات دولار، في حين تلقت بنغلاديش ما يقارب ٢ مليار دولار من التحويلات المالية في العام نفسه، تليها إندونيسيا وسيرلانكا اللتان تلقتا مبلغا يساوي ١,١ مليار دولار أمريكي لكل منهما²³.

ورغم مزايا الهجرة التي تكسب العمال الأموال وتؤدي إلى استقلالهم المالي، إلا أن انتهاك حقوقهم واستضعافهم خاصة النساء منهم يؤدي إلى فقدان هذه المزايا، إذ ترتبط امكانية تعرضهم لانتهاكات حقوق العمال بعمليات التوظيف التي قد تحمل بين

22 وكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية. "عمل المهاجرين غير النظاميين في العمل المنزلي: تحديات الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه." ٢٠١١.

إسيم، سيميل، سميث، مونيك. منظمة العمل الدولية. "نوع الجنس والهجرة في الدول العربية: حالة عاملات المنازل". يونيو ٢٠٠٤ (٨)

الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: "مجالات العمل الرئيسية: عاملات المنازل المهاجرات

<http://www.ilo.org/migrant/areas/migrant-domestic-workers/lang-en/index.htm>

23 إسيم، سيميل، سميث، مونيك. منظمة العمل الدولية. "نوع الجنس والهجرة في الدول العربية: حالة عاملات المنازل".

يونيو ٢٠٠٤ (٨)

طياتها مخاطر عدة، بما في ذلك حجز جوازات السفر وتبديل العقود، كذلك فرض رسوم مفرطة وغياب آليات الحماية والمساعدة، إضافة إلى العزلة الاجتماعية والثقافية التي قد يواجهونها بسبب الاختلافات اللغوية والثقافية وعدم وجود معلومات دقيقة مسبقاً عن ظروف العمل والمعيشة، إلى جانب ضعف الحماية القانونية في بلاد المقصد، ناهيك عن القيود المفروضة على حرية التنقل وتكوين الجمعيات^{٢٤}، والتمييز العرقي والطبقي ونظام الكفالة الذي يربط إقامتهن بصاحب عمل محدد، مما يجعلهن في وضع مستضعف.

ج. بعيداً عن الأنظار

نظراً لطبيعة العمل المنزلي الخاصة وغير المنظمة فإنه من الصعب الحصول على بيانات دقيقة عن الإحصائيات الخاصة بعاملات المنازل المهاجرات في الأردن، وبشكل عام قد تكون التجاوزات واستغلال العمال المهاجرين في القطاعات الأخرى موثقة وواضحة بشكل أو بآخر، حيث يعمل هؤلاء عادة في مجموعات في البناء والزراعة^{٢٥}، ذلك بخلاف العمل المنزلي الذي يعد عملاً غير مرئي، فتكون الانتهاكات ضمن بيئة خاصة وهي الأسرة حيث تضع الطبيعة الخفية للعمل المنزلي عاملات المنازل المهاجرات في حالات من الاستغلال من حيث تقاضي أجوراً منخفضة، وظروف عمل غير لائق، وتحمل الإيذاء والعنف في أشكاله الجسدي والجنسي والنفسي، ورغم كل هذه الظروف ازداد عدد النساء المهاجرات إلى الشرق الأوسط بشكل مطرد في السنوات الأخيرة.

تتقاطع العلاقات المعقدة بين العولمة والتأنيث، والاتجار بالبشر، والهجرة وتؤدي إلى وجود أوضاع تتطلب حلولاً متعددة لحماية النساء المهاجرات اللواتي يكن عرضة لمستويات مختلفة من انتهاكات حقوق الإنسان.

ومن الضروري عرض قضية حقوق عاملات المنازل المهاجرات من منظور النوع الاجتماعي، كما أن التفاوت بين النساء والرجال في سوق العمل العالمي هو جزء لا يتجزأ بطبيعته عن السلطة الأبوية والطبقية، ورغم أن الأردن أصبح أكثر اعتماداً على عاملات المنازل المهاجرات لأداء المسؤوليات المنزلية والرعاية، إلى جانب وجود نظام قانوني يحافظ على وضعهم المؤقت في البلاد، إلا أنه يقلل من شأنهن رغم مساهمتهن الاقتصادية الكبيرة في الدخل القومي لبلدانهن عن طريق التحويلات المالية، وفي البلدان المستقبلية عن طريق قيامهن بالأعمال الشاقة.

²⁴ الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: "مجالات العمل الرئيسية: عاملات المنازل المهاجرات".

<http://www.ilo.org/migrant/areas/migrant-domestic-workers/lang-en/index.htm>

²⁵ ف، بنجار، نانسي. "تأنيث الهجرة". مكتبة المراجع السكانية. ٢٠٠٦.

<http://www.prb.org/Publications/Articles/2006/TheFeminizationofMigration.aspx>

الفصل [٢]

دون الوصول إلى العدالة:

الإطار القانوني الضعيف في الأردن

أصبحت مسألة حماية عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط ذات أهمية قصوى للعديد من الناشطين في مجالات حقوق الإنسان، حيث تواجه هذه الفئة باستمرار التجاوزات والانتهاكات لحقوقهم الأساسية.

إن الأردن ملزم - بموجب المواثيق والاتفاقيات الدولية التي انضم إليها - بحماية حقوق العمال المهاجرين المقيمين داخل إقليمه، حيث تشمل أحكام هذه الاتفاقيات جميع الأفراد ضمن إقليم الدولة المعنية والخاضعين لولايتها دون تمييز من أي نوع، سواء كان ذلك بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الديانة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الملكية أو صفة الولادة أو غيرها، كما نص على ذلك العهدان الدوليين.²⁶

1. الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان

انضم الأردن إلى العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية بدءاً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص على الحقوق الأساسية الواجب، وليس الجائز أن يتمتع بها كل شخص، ابتداءً من حق كل شخص في الحياة والحرية والسلامة الشخصية، والحق في عدم التعرض للتعذيب ولا للعقوبات أو المعاملة القاسية أو الوحشية أو الحاطة بالكرامة، والحق في أن يعترف بشخصيته القانونية، إضافة إلى أن الكل سواسية أمام القانون ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة دون أية تفرقة، كما ونص الإعلان على أن لكل فرد الحرية في التنقل واختيار محل إقامته داخل حدود كل دولة إضافة إلى الحق في مغادرة أي بلد بما في ذلك بلده كما يحق له العودة إليه، ثم العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اللذان أكدوا على ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما انضم الأردن إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز

²⁶ المادة (1/2) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والمادة (2/2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

العنصري، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد نُشرت جميع هذه الاتفاقيات في الجريدة الرسمية.

وفي مجال مكافحة الاتجار بالبشر انضم الأردن إلى الاتفاقية الدولية لمكافحة الجريمة عبر الوطنية لسنة ٢٠٠٠، والبروتوكولات الملحق بها، ومنها البروتوكول المتعلق بمنع وحظر الاتجار بالبشر خاصة النساء والأطفال.

ولم يوقع الأردن على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم لسنة ١٩٩٠ التي دخلت حيز النفاذ في الأول من تموز ٢٠٠٣، الأمر الذي يفقد الإطار القانوني لحماية العمال المهاجرين واحدة من أهم دعائمه.

إن الحماية المقررة أو الواردة في اتفاقيات حقوق الإنسان المختلفة المذكورة أعلاه، تشكل حداً أدنى من الحماية لا يجوز للدول الأطراف فيها أن تتنازل عنه أو تنقص منه سواء في تشريعاتها الوطنية وممارساتها التنفيذية والإدارية والقضائية، ويتوجب على الدولة اتخاذ التدابير المناسبة لحماية حقوق الإنسان ضمن العلاقات الخاصة، وإلا تحملت المسؤولية الدولية بهذا الخصوص^{٢٧}. وهو الأمر الذي أكد عليه المفوض السامي لحقوق الإنسان بتقريره حول هذا الموضوع في العام ٢٠٠٧^{٢٨}.

٢. اتفاقيات العمل الدولية

يلتزم الأردن بعدد من اتفاقيات العمل الدولية أهمها: حرية تكوين الجمعيات، والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على السخرة أو العمل القسري، وإلغاء عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن، والأردن ملزم بإعلان المبادئ باعتباره من الأعضاء في منظمة العمل الدولية، كما أنه وقّع على ٢٤ اتفاقية عمل دولية نشر منها في الجريدة الرسمية ١٤ اتفاقية فقط^{٢٩}.

²⁷ John H. Knox, Horizontal Human Rights Law, the American Journal of International Law, Vol. 102, No. 1, Jan. 2008, p 29.

²⁸ The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, State Responsibilities to Regulate and Adjudicate Corporate Activities under the United Nations' core Human Rights Treaties, May 2007.

²⁹ وهي: الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ بشأن السخرة أو العمل الجبري، الاتفاقية رقم ٨١ لعام ١٩٤٧ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن تساوي أجور العمال والعمالات عند تساوي العمل، الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن، الاتفاقية رقم ١١٦ لعام ١٩٦١ بشأن المراجعة الجزائية للاتفاقيات التي بناها المؤتمر العام في دوراته السابقة بقصد توحيد النصوص الخاصة بإعداد مجلس الإدارة للتقارير عن سير الاتفاقيات، الاتفاقية رقم ١١٨ لعام ١٩٦٢ بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي، الاتفاقية رقم ١١٩ لعام ١٩٦٣ بشأن الوقاية من الآلات، الاتفاقية رقم ١٢٠ لعام ١٩٦٣ بشأن الشروط الصحية في المنشآت التجارية والمكاتب، الاتفاقية رقم ١٢٢ لعام ١٩٦٤ بشأن سياسة الاستخدام، الاتفاقية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥

وينبغي الإشارة في هذا السياق إلى أن الأردن لم يصادق على عدد من اتفاقيات العمل الدولية المهمة في مجال حماية العمال المهاجرين وهي: الاتفاقية رقم (٨٧) بشأن الحريات النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨، واتفاقية العمل الدولية رقم (١٢٩) بشأن تفتيش العمل في الزراعة لعام ١٩٦٩، والاتفاقية رقم (١٨١) بشأن مكاتب الاستخدام الخاصة لعام ١٩٩٧، والاتفاقية رقم (٩٧) المتعلقة بالهجرة من أجل العمل، كما لم ينضم الأردن إلى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين التي أقرت عام ٢٠١١.

٣. نظام الكفالة

نظام الكفالة هو النظام الرئيسي لإدارة هجرة الأيدي العاملة، وهو يؤثر على ما يقارب ٢٥ مليون عامل مهاجر، وقد أنشئ هذا النظام في دول غرب آسيا سنة ١٩٥٠، ولا يزال يعمل به في دول مجلس التعاون الخليجي، ورغم عدم النص عليه رسميا في كل من الأردن ولبنان إلا أنه ممارس عمليا.

تعني الجذور اللغوية العربية لكلمة الكفالة "الضمان" و "الرعاية" التي كانت تستخدم في الثقافة البدوية كتعبير عن حسن ضيافة ومعاملة الأجانب، إلا أنها باتت الآن تستخدم لتعبر عن العلاقة بين أصحاب العمل (الكفلاء) والعمال المهاجرين، في ظل هذا النظام يصبح العامل المهاجر يتبع صاحب العمل تبعية مطلقة طوال فترة العقد، وحتى بعد انتهاءه إلى أن يغادر العامل بلد المقصد، حيث يتسم هذا النظام بتحكم صاحب العمل في حركة العامل، ويكون لدى الكفيل القدرة على تغيير شروط عقد العمل وتحويل العامل دون إشعار مسبق، وحظر دخول العامل مرة أخرى إلى البلاد.

وتعد الكفالة نظاما هيكليا صعبا، خصوصا على عاملات المنازل، حيث يصبحن في عهدة أصحاب العمل، وقد يكون أصحاب العمل غير أمينين ويهمهم بالدرجة الأولى حماية "استثمارهم المالي"، حيث قد يدفع صاحب العمل كلفة استقدام تصل إلى ٤٠٠٠ ديناراً أردنياً، ويلتزم صاحب العمل طبقاً لنظام العاملين في المنازل بتغطية تكاليف عودة العاملة إلى الوطن بعد سنتين من العمل لديه، إلا أنه أحيانا قد تترك العاملة العمل قبل انتهاء المدة العقدية لسبب أو لآخر، أو قد تنتقل للعمل لدى صاحب عمل آخر، وهنا قد ينشأ الخلاف حول تكاليف عودتها إلى بلادها، ومن الذي يغطيها، أو قد لا يقوم صاحب العمل بواجبه باستصدار تصريح العمل والإقامة، مما يجعل العاملة في

بشأن السن الأدنى للقبول في العمل تحت الأرض بالمناجم، الاتفاقية رقم ١٢٤ لعام ١٩٦٥ بشأن الفحص الطبي الخاص بلياقة الأحداث للعمل تحت الأرض بالمناجم، الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.

وضع غير نظامي، ولا يعاقب صاحب العمل، لكن تعاقب العاملة ويتوجب عليها دفع غرامات تجاوز الإقامة، أو تواجه الإعتقال والإحتجاز³⁰.

لا تحتوي التشريعات الأردنية على مصطلح الكفيل لكن تتأثر هذه التشريعات بقوة نظام الكفيل، فمن خلال الممارسة العملية يتعرض جميع العمال المهاجرين إلى قيود هذا النظام، حيث الشروط القانونية غير الواضحة والملتبسة التي تؤدي إلى ممارسة هذا النظام، خاصة فيما يتعلق بربط إقامة العامل بصاحب العمل، مما يؤدي إلى تقييد حركته وعزلته إجتماعيا.

ويمكن للعمال المهاجرين في الأردن الحصول على تصريح عمل وإقامة فقط في حال كان المواطن الأردني على استعداد لكفالتهم.

ويقتصر دور وزارة العمل على الموافقة والإشراف على توقيع العقد، الذي ينص عليه سابقا بين صاحب العمل والعامل، بالتالي يقع على عاتق صاحب العمل توفير تصاريح العمل والإقامة اللازمين، وإذا لم يقدم صاحب العمل بتجديد هذه التصاريح يعاقب ويجبر على دفع غرامة أقصاها ١٥٠ ديناراً عن كل عامل يعمل بشكل غير منتظم لمدة شهر واحد، إضافة إلى دفع تكاليف ترحيل العمال، أما عقوبة العامل فهي الترحيل وعدم السماح له بدخول البلاد خلال فترة ٣ سنوات.

مع ذلك لا تكون التشريعات الأردنية شاملة دائما للعمال المهاجرين، وغالبا ما تحمل العديد من الثغرات التي تؤكد الممارسات غير المشروعة، على سبيل المثال فيما يتعلق بحجز صاحب العمل أو المكتب لجواز سفر العامل لا يذكر النظام الحالي للعاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم (٢٠٠٩/٩٠) حق العامل بالاحتفاظ بجواز سفره، عكس ما هو منصوص عليه في العقد الموحد، وهو أحد حالات التناقض في القانون الأردني الذي يفتقر إلى المساءلة في حماية العمال المهاجرين³¹.

كامل أنه وفي ظل التشريعات الحالية لا يحق لعاملة المنزل الانتقال من صاحب عمل إلى آخر دون موافقة صاحب العمل الأول.

من الواضح أنه رغم عدم وجود أي نص رسمي صراحة عن نظام "الكفالة" ضمن الإطار القانوني الأردني، إلا أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تزال تحتفظ بالعديد من خصائص هذا النظام مثل عدم المساواة.

³⁰ بين المطرقة والسندان. مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. أغسطس ٢٠١٢ (٥٢)

³¹ خان، أ. -هرروف، ز. "إصلاح الكفالة: التحديات والفرص في المضي قدما". المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية. آسيا والمحيط الهادئ مجلة الهجرة. المجلد: ٢٠. ٢٠١١. (٥٩)

لا يزال الأردن يفتقر إلى أدوات ملموسة لضمان آليات الحماية الفعالة لحقوق العمال المهاجرين، حيث تترك هذه الفئة الضعيفة دون أي تعويض في نظام يميل إلى حماية سلطة أصحاب العمل.

٤. التشريعات الأردنية بشأن قضايا الهجرة

من أهم القوانين النازمة التي تكفل الحماية للعمال المهاجرين القانون المدني، وقانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وقانون الإقامة وشؤون الأجانب، ويتضح من دراسة التشريعات الأردنية المتعلقة بحركات الهجرة أن الأردن يدعم "الهجرة الدائرية" وهي نوع من الهجرة المؤقتة التي تتجنب توطین العمال المهاجرين، بالتالي تعزز تشريعاتها التبديل المستمر للقوى العاملة الأجنبية^{٣٢}.

وتتميز هذه السياسات الحكومية باتخاذ تدابير عقابية لتجنب توطین المهاجرين، وتميل إلى فرض سيطرة قوية على تدفقات الهجرة، وغالبا ما تكون هذه التدابير ليست في مصلحة المهاجرين ولا تحترم أو تدافع عن حقوقهم.

إن السياسات الصارمة التي فرضها الأردن لمكافحة الهجرة غير النظامية أثبت عدم فعاليتها، حيث فشلت الحكومة الأردنية في الحد من ظاهرة العمال المهاجرين غير النظاميين، وقد استفاد الاقتصاد الأردني من القوى العاملة المستغلة التي لا تتمتع بحقوق أو حماية قانونية في تسريع النمو الاقتصادي للبلد^{٣٣}.

عادة ما ينظر إلى العمالة المهاجرة فقط من منظور تحقيق التنمية الاقتصادية، ويؤكد على ذلك وجود القوى العاملة المهاجرة المؤقتة بشكل دائم، التي تدخل البلاد بصفاتها أيدي عاملة رخيصة قابلة للاستغلال، إن الحماية القانونية التي تكفلها الحكومة غير كافية على جميع المستويات وعادة ما تترك الممارسات المتبعة وضعف تطبيق التشريعات العديد من المهاجرين مستضعفين على هامش المجتمع الأردني^{٣٤}.

أ. الحق في الإقامة

يفرض قانون الإقامة وشؤون الأجانب على كل أجنبي يقيم في البلاد الحصول على تصريح إقامة، ومغادرة البلاد قبل انتهاء صلاحيته إلا إذا جرى تجديده، كما يعطي ذات

³² علوان، م، ي، الإطار القانوني لقوة الهجرة وحركة اللاجئين في الأردن. دراسات جامعة اليرموك. ٢٠٠٧ (٣)

³³ علوان، م، ي، الهجرة غير النظامية في الأردن، سياسة عدم السياسات. دراسات كونسورتيوم للبحوث التطبيقية بشأن الهجرة الدولية. ٢٠٠٨. (١٤).

³⁴ دي بيل إير، ف. الهجرة الدائرية من وإلى الأردن: قضية سياسية عالية. دراسات كونسورتيوم للبحوث التطبيقية بشأن الهجرة الدولية(4) 2008.

القانون الحق للوزير أو من يفوضه إبعاد الأجانب من البلاد في حال إقامتهم داخل البلاد دون إذن إقامة وتعطي التشريعات الحق لوزارة الداخلية بقبول أو رفض طلب إذن الإقامة من أي مقدم للطلب، إضافة إلى الحق في إلغاء إذن الإقامة والطلب من الأجنبي مغادرة البلاد على الفور دون تحديد أسباب هذا القرار، وقد ارتفعت الإحصائيات المتعلقة بعدد الأجانب الذين جرى ترحيلهم بما يقدر بـ ٢٣٩٦١ في العام ٢٠٠٥^{٣٥}، وانخفض العدد الإجمالي لهم في العام ٢٠١٣ ليصل إلى ١٢,٥٥٩^{٣٦}، ليرتفع في العام ٢٠١٤ ليصل إلى ٥٨٢٧، ويجدر إعادة النظر في هذا القانون لحماية حقوق العمال المهاجرين وتسبب قرارات الإبعاد، وإعطاء من صدر في حقهم قرارات الإبعاد الحق في التظلم.

وعودةً إلى قانون الإقامة نجد أن الغرامات التي تترتب على العامل المهاجر تمنع عودته إلى بلده، ويلتزم العامل المهاجر بدفع مبلغ دينار ونصف عن كل يوم يقيم فيه في الأردن دون إذن إقامة، ويمكن لوزير الداخلية بناء على تنسيب الأمين العام إعفاء العامل المهاجر من هذه الغرامات إذا لم تتجاوز مبلغ ٢٥٠ ديناراً أردنياً، وفي حالة تجاوز المبلغ السابق يُعفى بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير، وتجدر الإشارة إلى أن القانون لم يحدد أسباب الإعفاء، وأعطى الإدارة المتمثلة بوزير الداخلية أو مجلس الوزراء سلطة تقديرية مطلقة بهذا الخصوص، وما يجب التأكيد عليه أن العامل المهاجر المقيم بصفة غير شرعية لا يستطيع مغادرة الأردن، إلا إذا دفع الغرامات المترتبة عليه أو استطاع الحصول على إعفاء من الوزير أو مجلس الوزراء.

واستناداً للواقع العملي يتبين أنه في حالة العامل المهاجر يلتزم صاحب العمل الأردني بإصدار إذن الإقامة وتصريح العمل، إلا أنه إذا أهمل بهذا الخصوص أو امتنع عن القيام بهذه الالتزامات فإن العامل المهاجر هو من تترتب عليه الغرامات، بالتالي فإن إعفاء العامل من الغرامات ينصب في صالح صاحب العمل المقصر في تنفيذ التزاماته القانونية. لكن في الوقت ذاته نجد في الكثير من الحالات أن الإعفاء من الغرامات هو الحل الوحيد للعامل المهاجر حتى يستطيع العودة إلى دولته خاصة إذا انقطعت العلاقة بينه وبين صاحب العمل الأردني لأي سبب من الأسباب، وقد رصدت العديد من حالات تعذر عودة العمالة المهاجرة بسبب الغرامات، ومثل هذه النتيجة تشكل انتهاكاً لنص المادة (٢١٢) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية التي جاء فيها " لكل فرد حرية مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، كذلك نص المادة (٤١٢) من ذات العهد التي نصت على أنه " لا يجوز حرمان أحد، تعسفاً، من حق الدخول إلى بلده"، ووفقاً للتعليق العام رقم (٢٧) الصادر عن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان والمنشئة وفقاً لأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية فإنه "لا يجوز بأي حال حرمان شخص ما

³⁵ علوان، م، ي، الإطار القانوني لقوة الهجرة وحركة اللاجئين في الأردن. دراسات جامعة اليرموك. ٢٠٠٧ (٩)

³⁶ " ترحيل ٢,٥٥٩ عامل وافد في عام ٢٠١٣". صحيفة جوردان تايمز. ١٣ يناير ٢٠١٤.

تعسفاً من الحق في الدخول إلى بلده، والغرض من الإشارة إلى مفهوم التعسف في هذا السياق هو التشديد على أنه ينطبق على أي إجراء من جانب الدولة، سواء كان تشريعياً أو إدارياً أو قضائياً؛ فالإشارة إليه تضمن بالضرورة أن يكون أي تدخل، حتى ولو بحكم القانون، متفقاً مع أحكام العهد وغيائته وأهدافه، وأن يكون في جميع الأحوال معقولاً في الظروف المعيّنة. وترى اللجنة أنه قلماً تكون هناك ظروف – إذا وجدت أصلاً – يمكن أن تعتبر معقولة لحرمان شخص ما من الدخول إلى بلده".

ب. حقوق العمل

ينظم سوق العمل وعلاقات العمل في الأردن قانون العمل الأردني رقم رقم (٨) لعام ١٩٩٦، والمعدل بأخر قانون رقم ٢٠١٠/٢٦ والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم ٥٠٩٢ تاريخ ٢٠١٠/٧/١٥، وقد عرف القانون العمل بأنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي"، كما عرف العامل بأنه "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"^{٣٧}، ولم يتطرق التعريف إلى العمالة غير النظامية، وتعتبر التشريعات الأردنية تشغيل العمال المهاجرين بشكل غير نظامي إنتهاكاً لهذه التشريعات، حيث يجرم قانون العمل كل صاحب عمل يقوم بتوظيف عامل غير أردني دون تصريح عمل أو في مهنة تختلف عن المهنة المصرح له بالعمل بها أو استخدامه للعمل لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه بغرامة لا تقل عن مائتي ديناراً أردنياً، ولا تزيد عن خمسمائة ديناراً أردنياً، كما يعاقب ذات القانون العامل في هذه الحالات بالترحيل، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف التسفير، ويمنع العامل من دخول البلاد لمدة ثلاث سنوات^{٣٨}، إلا أن وضع العامل غير النظامي لا يجرمه من حقوقه العمالية قضائياً، فقد قضت محكمة التمييز بأنه "أن عقد العمل ما بين العامل الأجنبي وصاحب العمل الأردني إذا استجمع سائر عناصره وفقاً للقواعد العامة، فإنه يكون منتجاً لأثاره وإن لم يحصل العامل على التصريح المنصوص عليه بالمادة (١٢) لأن ما ورد فيها ما هو إلا إجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة وما يترتب على ذلك من أثار"^{٣٩}.

من المهم أن نذكر أن الأردن ومنذ العام ٢٠٠٨ قد ضمت عاملات المنازل إلى قانون العمل، وأصدرت الأنظمة حول حقوق وواجبات العمال المنزليين وأصحاب العمل ومكاتب التوظيف، ورغم الحماية التي يمكن أن يتمتع بها العمال المهاجرون على الورق فإن

³⁷ المادة (٢) من قانون العمل الأردني.

³⁸ المادة (١٢) من قانون العمل الأردني.

³⁹ قرار محكمة التمييز الحوقية رقم ٢٠٠٤/٣٧٠٥ الصادر بتاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٠، وكذلك القرار رقم ٢٠٠٤/٣٤٤٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٥/٥/٢٠ و القرار رقم ٢٠٠٤/٦٥٥ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٧/٢١ والقرار رقم ٢٠٠٣/٣٨٦٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٢/١٦.

الوضع يختلف في واقع الأمر، حيث لا يزال هنالك الكثير مما ينبغي عمله لضمان احترام حقوق المهاجرين والحفاظ عليها، ورغم جهود الأردن الإيجابية في تحسين تشريعاتها، إلا أنه لا تزال هناك العديد من العوامل التي تؤثر سلباً على قطف ثمار هذه التشريعات، وقد يكون ذلك بسبب عدم وجود إرادة سياسية حقيقية موجهة نحو تنفيذ القانون.

فإلى جانب قانون العمل هناك العديد من الأنظمة والتعليمات المتعلقة بعاملات المنازل التي صدرت بمقتضى هذا القانون وهي: نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٩، ونظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٩ الصادر بمقتضى الفقرتين (ب) و(ج) من المادة (١٠) من قانون العمل الأردني الذي عدل واستبدل بالنظام رقم (١) لعام ٢٠١٥.

وتلزم أحكام نظام العاملين في المنازل وطهااتها وبساتينها ومن في حكمهم صاحب العمل بدفع تكاليف تصريح العمل وإذن الإقامة، ويقوم بذلك صاحب العمل أو من يفوضه، ولا يشترط وجود العاملة، ولا يعطي هذا النظام الحق للعاملة بتجديد تصريح العمل أو إذن الإقامة لنفسها بنفسها، ورغم كل ذلك إذا أهمل صاحب العمل في استصدار هذه الأوراق للعاملة، تعاقب العاملة بدفع غرامات تجاوز الإقامة أو الإبعاد، بالتالي فمن الواضح أن الحماية التي يكفلها هذا النظام غير كافية، لا سيما وأنه يفتقر إلى أي آلية فعالة للحماية القانونية لتجديد تصاريح العمل.^{٤٠}

في العام ٢٠٠٣ أصبح الأردن أول دولة في الشرق الأوسط تعتمد **العقد الموحد**، وهو عقد عمل خاص يتناول فئة العمال المنزليين لضمان حمايتهم^{٤١}، وجرت إعادة صياغة عقد موحد جديد في العام ٢٠١٢، وهو نوعاً ما أفضل من سابقه، ويلتزم بتوقيعه العاملة ومكتب التوظيف في بلدها، وصاحب العمل ومكتب التوظيف في الأردن، وهو عقد لمدة عامين، ويمكن تمديده بالتوقيع على عقد جديد بعد انتهاء السابق، ويلتزم صاحب العمل بتغطية نفقات السفر وتكاليف الإقامة وتصاريح العمل، وتزويد العمال براتبهم الشهري المذكور في العقد، ويلتزم صاحب العمل بتوفير الإقامة المناسبة والمأكل ونفقات الملابس والرعاية الطبية.

وينص هذا العقد في البند ١٢ منه على أنه لا يحق لصاحب العمل حجز جواز سفر العاملة أو أي أوراق شخصية تعود إليها، كما يتضمن المبادئ التوجيهية وحقوق والتزامات الطرفين، ورغم ضرورة وأهمية احترام بنود العقد إلا أن النصوص والقواعد في عقد

40 الحلقة الأضعف. العمالة المهاجرة في القطع المنزلي والمناطق الصناعية المؤهلة في الأردن. مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. ٢٠١١. (١٢)

41 الإصلاح البطيء، حماية عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط. تقرير هيومن رايتس ووتش. أبريل ٢٠١٠. (١٤)

العمل لا تحترم، ولا تُنفذ بصورة جيدة، بالتالي فهي غير فعالة في حماية الحقوق الأساسية للعاملات⁴²، وتعتقل الشرطة عادة عاملات المنازل اللواتي يُبلغ عنهن "كهاربات" من قبل صاحب العمل.

تُحدد مدة التقادم في القضايا العمالية بسنتان، ولا يحق للعامل المطالبة بأجره بعد مرور السنتين، وهذا يشمل الأجور والتعويضات عن العطل والضرر، ونظرا لوضع عاملات المنازل الخاص الذي لايسمح لبعضهن الخروج من المنزل، ففي أحيان كثيرة تسقط مطالبتهن لانقضاء المدة، وبسبب ذلك تفقد الكثيرات من عاملات المنازل حقوقهن .

ورغم أن عاملات المنازل في الأردن يتمتعن بنظام حماية جيد، إلا أن ضعف التطبيق السليم يفقد هذا النظام أهميته وفعاليتها في حماية هذه الفئة، إضافة إلى قلة عدد مفتشي العمل في هذا القطاع، كما فشلت وزارة العمل في ممارسة سلطتها بالدخول إلى المنازل للتحقق من الشكاوى التي ترد.

ج- لجنة شؤون العاملين في المنازل من غير الأردنيين

شُكلت لجنة شؤون العاملين في المنازل بموجب أحكام المادة 11 من تعليمات شروط واجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل برئاسة ممثلا عن وزارة العمل وعضوية كل من وزارة الداخلية وإدارة الإقامة والحدود ومديرية العاملين في المنازل ونقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل وممثلين عن سفارات الدول المعنية.

وُحددت مهام وآلية عمل اللجنة بقرار تشكيلها من حيث العمل على حل أي مسائل تتعلق باستخدام واستقدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين، ولها الحق بمخاطبة والتعاون مع كافة الجهات المعنية ذات العلاقة أو دعوتهم للمشاركة في اجتماعاتها، كما لها الحق في استدعاء كل من صاحب المنزل والمكتب والعاملة بهدف التمكن من ايجاد الحلول المناسبة، وتصدر اللجنة قراراتها بأغلبية اعضائها، إلا أن هذه اللجنة أيضا غير فعالة ولا تجتمع إلا نادرا، رغم أنه من المفترض أنها تبت في الشكاوى الواردة، مما يتطلب أن تكون اجتماعاتها دورية، مع إمكانية الاجتماع في الظروف الطارئة.

⁴² منظمة العمل الدولية، " العقد الخاص لعاملات المنازل غير الأردنيين"

>http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=28.

٥. تشريعات حماية ضحايا الاتجار بالبشر

كان لتشريعات مكافحة الاتجار بالبشر أيضا تأثيرا مباشرا على حماية حقوق العمال المهاجرين في الأردن، ففي العام ٢٠٠٩ صدر قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩، وقد عرف القانون الاتجار بالبشر بأنه إستقطاب أشخاص أو نقلهم أو تنقيلمهم 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.

ورغم أن هذا القانون هو بمثابة خطوة هامة نحو الأمام بالنسبة للتشريعات الأردنية، إلا أنه بحاجة إلى التعديل، ولا يزال هناك جزئيات ناقصة، وغموض في التعريف وتناقض بينه وبين التشريعات الأخرى ذات العلاقة.

إن جريمة الاتجار بالبشر هي نشاط سري غالبا ما يكون من الصعب إثباته بالأدلة، بالتالي يتطلب تدريب المسؤولين الأردنيين من أجل تعلم كيفية التعرف بشكل مناسب وحماية الضحايا والوقاية من هذه الجريمة والعمل على ملاحقة المتاجرين ومعاقبتهم.

ورغم الخطوات التي اتخذتها الحكومة الأردنية، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من جهود الدولة لإعداد قوات الأمن العام وغيرها من الجهات المعنية لاتخاذ إجراءات وافية وكافية لمكافحة الاتجار بالبشر^{٤٣}.

وبشكل أكثر تحديدا، عادة ما تكون أوضاع عاملات المنازل المهاجرات ضعيفة للغاية، بالتالي قد يصبح هدفا سهلا للاتجار بهن، وعادة ما تبدأ دورة الاستغلال في بلدانهن الأصلية، حيث غالبا ما تجذب مكاتب التوظيف النساء مع وعود كاذبة و ضمانات لفرص عمل من شأنها أن تتيح لهن أسلوب حياة سهلة مع دخل مرتفع، وتتفاقم هذه المشاكل عندما تصل النساء إلى الأردن، ولا تزودهن مكاتب الاستقدام أو أصحاب العمل بنسخة من عقد العمل، ويجري حجز جوازات سفرهن ووثائقهن الأخرى بمجرد الوصول، ويجري "تسليمهن" إلى أصحاب عمل يقيدون حريتهن في التنقل والتواصل مع أسرهن، إضافة إلى عدم وجود مأوى لاستضافة الفتيات اللواتي هربن من جحيم المعاملة السيئة.

⁴³ كين، جيوك، الناس على هذه الخطوة: الاتجار بالبشر والهجرة في الأردن ولبنان وسوريا. دراسات Carim (5- 2011).

٦. الهجرة غير النظامية

أ. أثر القوانين الأردنية على تكوين الحالات غير النظامية

يشكل العمال المهاجرون المسجلون في الأردن ما نسبته ٢٠% من القوى العاملة في الأردن، (٣٢٤٠٠٠ عاملاً)، ولا تشمل هذه النسبة العمال غير الموثقين، الذي يقارب عددهم ٥٠٠,٠٠٠ عاملاً وفقاً لتصريحات المسؤولين الرسميين، بخلاف العمال السوريين من اللاجئين إلى الأردن بعد الأزمة السورية إلا أن هذا التقييم يعد تقديرياً بسبب الصعوبة البالغة لتحديد العدد الدقيق للعمال غير المسجلين الذين يعيشون ويعملون في البلاد.

في الأردن ثلاث فئات من القوى العاملة غير النظامية، وهي العمال المهاجرين، واللاجئين، والعمال المهاجرين العابرين، ويعمل وجود العمال المهاجرين غير النظاميين إلى أسباب عدة منها: القوانين والأنظمة الصارمة التي تسهم في وجود بيئة خصبة لوجود العمال غير النظاميين، التي تعتبر حتى بعض فئات العمال الذين يحملون تصاريح عمل وأذون إقامة غير نظاميين، حيث تعتبر هذه التشريعات من يعملون لدى صاحب العمل غير المصرح لهم بالعمل لديه أو قطاع أو مكان غير المذكور في تصريح العمل عمالاً غير نظاميين، ويصبح العامل المهاجر في وضع غير نظامي بعد رفض أو امتناع أصحاب العمل في تجديد تصاريح عملهم بالتالي أذون الإقامة، يصبح العديد من العمال في وضع غير نظامي بعد تركهم مكان العمل لأي سبب من الأسباب، كما يحمل الأطفال الذين يولدون من آباء غير نظاميين هذه الصفة في البلاد، ورغم الطابع المؤقت للهجرة في الأردن، إلا أن هذا قد يحدث في بعض الأحيان، وهناك العديد من النساء المهاجرات اللواتي يلدن أطفالاً غير معترف بهم من قبل والدهم أو أن يكون والدهم في وضع غير نظامي في البلاد. ويصبح هؤلاء الأطفال عديمي الجنسية في كثير من الأحوال، حيث أمهاتهن قد حجز جواز سفرهن من قبل أصحاب العمل أو مكتب الاستقدام، مما يعيق تسجيل هؤلاء الأطفال، مما يؤدي إلى حرمان هؤلاء الأطفال من الوصول إلى العديد من الحقوق الأساسية. وتعلل الأسباب المذكورة وجود نسبة عالية من العمال غير النظاميين في الأردن، حيث تؤثر التشريعات المقيدة والممارسات المتبعة في خلق أوضاع غير نظامية للعمال المهاجرين.^{٤٤}

⁴⁴ من يقرع الجرس! العمال المهاجرين غير النظاميين في الأردن: بين التهميش والاندماج. مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. (٢٣-٨)

ب. العمال غير النظاميين ك "مجرمين"

تعامل الكثير من عاملات المنازل المهاجرات في الأردن معاملة الغرباء رغم كون بعضهن ضحايا الاتجار بالبشر، أو تعرضن للعديد من الانتهاكات العمالية وانتهاكات حقوق الإنسان.

ويشبه المهاجرين غير النظاميين رسمياً بالمجرمين في التشريعات الأردنية، خاصة فيما يتعلق بقانون الإقامة وشؤون الأجانب المادة ٣١ منه، التي تربط جميع المهاجرين غير النظاميين الذين يدخلون البلاد بدون تأشيرة مثل المجرمين، مما يجعلهم يواجهون احتمالية الاعتقال والترحيل دون أمر قضائي نظامي.

إن اتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة التي تحظر ترحيل المهاجرين غير النظاميين، ويواجهوا رغم ذلك مخاطر الترحيل.

يحتاج الاقتصاد الأردني للعمال المهاجرين النظاميين وغير النظاميين، رغم تجريم العمال المهاجرين غير النظاميين، ذلك لتلبية النقص في الأيدي العاملة في القطاعات، الزراعية، والمنزلية، وقطاعات البناء والتشييد، والمطاعم، وتكون مخاوف وقلق العمال غير النظاميين في الحالات القانونية المستضعفة، حيث أنه لا يحق لهم أية حقوق، مما يؤدي إلى استغلالهم بسهولة حيث تعكس ظروف العمل الخاصة بهم تلك الأشغال الشاقة^{٤٥}.

يساهم الإطار القانوني الأردني بشكل خاص العديد من مواد قانون العمل وقانون الإقامة وشؤون الأجانب، في الوضع غير النظامي للعمال المهاجرين، ويعزز هذان القانونان إلى حد كبير سلطة صاحب العمل، والمسؤول أساساً عن تجديد التصاريح والوثائق للعمال.

ويعتبر إهمال أصحاب العمل في تجديد التصاريح هي إحدى الأسباب الرئيسية التي تتسبب في زيادة أعداد العمال المهاجرين غير النظاميين.

كذلك يساهم نظام الكفالة في وضع عاملات المنازل المهاجرات في ظروف عمل مستضعفة من خلال الشرط الرئيسي لربط إقامة العامل بصاحب العمل، مما يجعلهن يغادرن مكان عملهن ويلتحقن بسوق العمل غير المنظم.

⁴⁵ من يقرع الجرس! العمال المهاجرين غير النظاميين في الأردن: بين التهميش والاندماج. مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان. (٢٣-١٥)

"تحمل عاملات المنازل المهاجرات وجهات نظر سلبية للغاية تجاه دور الشرطة في حماية حقوقهم، حيث علقت عاملة منزل سريلانكية، في مقابلة معها" كانت مسجونة سابقاً"، بسبب عدم حصولها على إذن إقامة، أنها شاهدت صاحب العمل في مركز امني يقوم بلعن وإيذاء عاملة منزل جسدياً، ولم تفعل الشرطة أي شيء، وأضافت: "لقد تركها، وكان لدى الفتاة كسور في جسمها. كما كانت المدام تضربها بشكل سيء للغاية، وكان المكتب يعاملها بشكل سيئ. لا تعتقد الشرطة اننا لسنا مثل بعض." وفي قضية أخرى، ذكرت عاملة منزلية سريلانكية أن الشرطة أخذت جواز سفرها مرة واحدة وطلبوا منها رشوة، مبلغ ضخم من المال لاستعادته. تعد القوانين والأنظمة الأردنية أحد أجزاء من المشكلة، وتكون الشرطة أيضاً مسؤولة عن إدامة الإساءات بحق عاملات المنازل^{٤٧٤٦}.

⁴⁶ محنة العمالة المنزلية. مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان هيومن رايتس ووتش-. دي بيل إير، ف ٢٠١١

(٦١). الهجرة غير النظامية إلى الأردن: الرهانات الاجتماعية السياسية. دراسات. Carim. 2008. (١-١٢)

⁴⁷ دي بيل إير. "الهجرة غير الشرعية إلى الأردن: الرهانات الاجتماعية السياسية"، دراسات CARIM، سان دومينيكو

دي فيسولي، ٢٠٠٨، ص. ١٢-١

الفصل [٣]

الحالة غير النظامية لعاملات المنازل المهاجرات

تهاجر النساء من سريلانكا، وأندونيسيا، والفلبين، وبنغلاديش، ومؤخراً كينيا طوعاً إلى الأردن للعمل عاملات في المنازل أملاً في التخفيف من الظروف المالية الصعبة التي يواجهنها، وتشكل مغادرتهن بلادهن للمرة الأولى للعمل في الخارج والوصول إلى البلد المضيف صدمة حضارية اجتماعية وثقافية خاصة المهاجرات من المناطق النائية أكثر من أولئك الذين يعيشون في المدن^{٤٨}، ومع ذلك فإن واقع تجاربهن في الأردن يختلف جذرياً عن توقعاتهن عن الحياة في البلد المضيف، حيث يتعرض البعض لظروف العمل القسري بعد وصولهن، بما في ذلك الممارسات غير القانونية مثل: حجز جوازات السفر، وتقييد الحركة، وعدم دفع الأجور، والتهديد بالسجن، والاعتداء الجسدي أو الجنسي، ناهيك عن الإساءات اللفظية.

وسيتناول هذا الفصل التحديات التي تواجه عاملات المنازل المهاجرات فيما يتعلق بظروف العمل، وسيسلط الضوء على الحياة الاجتماعية الخاصة خارج نطاق العمل المنزلي، ذلك من خلال المقابلات الطويلة المعمقة التي أجريت مع العاملات، كما سيتناول العقبات اليومية التي تواجه العاملات المنزليات غير النظاميات من حيث وضعهن القانوني والحياة الاجتماعية في الأردن، إضافة إلى تناول جوانب من علاقاتهن الشخصية وانطباعاتهن حول السلامة والأمن في الأردن.

١. الملف الديموغرافي لعاملات المنازل المهاجرات في الأردن

متوسط أعمار الـ ٣.٣ من النساء اللواتي جرى مقابلتهن كان ٣٥,٦ سنة، ومتوسط أعداد سنوات عملهن في الأردن ٣,٣ سنوات، وقابل فريق البحث بعض العاملات اللواتي امتدت سنوات عملهن في الأردن إلى ١٠ أعوام، وعادة ما يكنّ المعيل الوحيد لأسرهن ويكسبن أجوراً أعلى من أزواجهن في بلدانهم الأصلية، لذا يملن إلى العمل في الخارج لفترة أطول ولعدة سنوات.

جميع العاملات في المنازل الذين جرى مقابلتهن كن نساءً، باستثناء رجلين سيرلانكيين، أحدهما عامل منزل مستقل والأخر بواب وعامل نظافة في السفارة الصينية في عمان.

⁴⁸ إسيم، سيميل. "نوع الجنس والهجرة في الدول العربية: حالة العمال المنزليين." منظمة العمل الدولية. يونيو ٢٠٠٤.

أكد الرجلان خلال المقابلة أنهما لا يواجهان أي مشاكل خاصة أو تمييز في العمل في هذا القطاع المؤنث تقليدياً، كما ذكر العامل المنزلي الذي يعمل بشكل مستقل أنه ليس من الصعب عليه تغيير وظيفته وإيجاد أصحاب عمل جدد.

أ.التعليم واللغة

يتراوح المستوى التعليمي لعاملات المنازل في الأردن بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي، والمتوسط التعليمي للينة كان بين المتوسط والعالي، مع وجود بعض العاملات غير المتعلمات، ومن المهم ملاحظة أن المستوى التعليمي متفاوت من جنسية إلى أخرى.

تميزت العاملات الفلبينيات بالمستوى التعليمي المرتفع بين الدبلوم الثانوي والتعليم الجامعي، حيث كانت نسبة من حصلن على شهادة جامعية (١٣,٨٪) وحقت (٢٢٪) منهن درجات عالية، كما تميزت العاملات الفلبينيات بالمهارات اللغوية، وكانت معظم العاملات الفلبينيات قادرات على التواصل باللغة الإنجليزية بشكل جيد جداً، وكان ما نسبته (٨٣,٤٪) منهن يتحدثن الإنجليزية بطلاقة، فيما كان ما نسبته (١,٤٪) منهن قادرات على التواصل بالإنجليزية لكن ليس بطلاقة، أما بالنسبة لمهارات اللغة العربية، فالفلبينيات بشكل عام لا يتكلمن العربية، حيث كان ما نسبته (٦١,٤٪) من عينة مجتمع عاملات المنازل الفلبينيات على معرفة فقط ببعض المهارات اللغوية العربية الأساسية في حين ما نسبته (١٥,٩٪) لا يعرفن اللغة العربية على الإطلاق.

وقد قابل فريق البحث العديد من الفلبينيات ذوات المهارات العالية مثل: المدرسات والمرضات اللواتي عملن عاملات منازل بسبب البطالة وتدني الرواتب في الفلبين.

مقابل ذلك نجد العاملات السريلانكيات ذوات مستوى تعليمي متوسط، حصلت بعضهن على تعليم ثانوي وإن لم يحصلن على دبلوم، مع وجود بعض الاستثناءات، حيث نادراً ما نجد عاملة منزلية سريلانكية تحمل شهادة جامعية أو تتحدث الإنجليزية بطلاقة، ومع ذلك كان لديهن القدرة نوعاً ما على التواصل باللغة العربية أو الإنجليزية، وكان من بين من جرى مقابلتهم من العاملات السريلانكيات ما نسبته (٤٥,٢٪) منهن لديهن معرفة أساسية باللغة العربية، و(٤٥,٩٪) لديهن معرفة جيدة باللغة العربية، أما النسبة المتبقية (٨,٩٪) فليس لديهن القدرة على التواصل باللغة العربية، أما من ناحية قدرتهن على التواصل باللغة الإنجليزية فقد كان (٣٤,٢٪) منهن يتحدثن الإنجليزية بطلاقة بينما كانت ما نسبته (٤٥,٢٪) منهن لديهن بعض المعارف اللغوية الإنجليزية الأساسية، وكانت النسبة الباقية منهن (٢,٦٪) غير قادرين على التحدث باللغة الإنجليزية على الإطلاق، ونظراً لضعف اللغة الإنجليزية نجد أن العاملات السريلانكيات يضطررن لتعلم اللغة العربية للتواصل مع أصحاب العمل.

أما عاملات المنازل الإندونيسيات، فمستواهن التعليمي شبيه لمستوى العاملات السريلانكيات، حيث أتمت ما نسبته (٢٣,٢٪) منهن تعليمهن الابتدائي، بينما تلقت (١٢,٥٪) بعض التعليم الابتدائي وإن لم تنهينه، والتحق منهن

(٣٣,٩٪) بالتعليم الثانوي، وإن لم ينهينه، أما فيما يتعلق بالمهارات اللغوية فقد كانت قدرتهن على التواصل باللغة الإنجليزية أقل كثيرا من العاملات السريلانكيات، فقد كانت (٣,٦٪) منهن تتحدث الإنجليزية بشكل جيد، و(٤٢,٨٪) منهن على معرفة ببعض المهارات اللغوية الإنجليزية الأساسية، أما النسبة المتبقية (٥٣,٦٪) فلم تكن لديها أي معرفة باللغة الإنجليزية، أما بالنسبة لقدرتهن على التواصل باللغة العربية فقد كانت أفضل منها لدى العاملات السريلانكيات، فقد كانت نسبة ما تجيد منهن اللغة العربية (٦٢,٥٪) فيما كانت النسبة الباقية (٣٧,٥٪) تلم بالمعارف اللغوية العربية الأساسية.

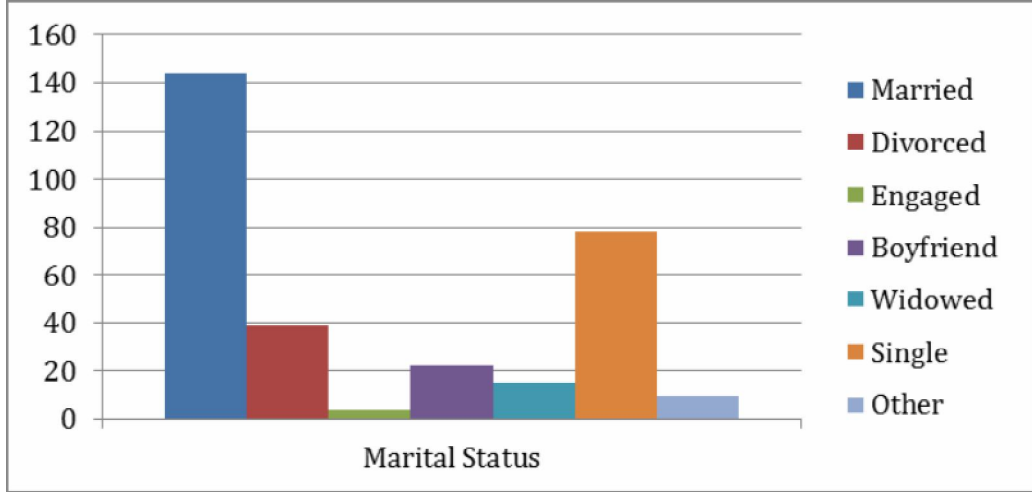
أما عاملات المنازل من الجنسية البنغلاديشية، فتشكل حالة مختلفة من حيث المستوى التعليمي وإتقان اللغة، حيث كان المستوى التعليمي أقل من متوسط التعليم في الجنسيات الأخرى، أما من حيث المعرفة باللغة فقد كان ما نسبته (٦٥,٥٪) على معرفه بالمفردات العربية الأساسية، وأكدت مما نسبته (٩٣,١٠٪) على عدم معرفتهن باللغة الإنجليزية على الإطلاق، مع مراعاة أن عدد العاملات البنغلاديشيات اللواتي جرى مقابلتهن كان ٢٩ عاملة فقط وهو عدد قليل مقارنة مع من جرى مقابلتهن من الجنسيات الأخرى، وأكدت المستشارة العمالية في السفارة البنغلاديشية خلال مقابلة فريق البحث لها على وجود نقص عام في الكفاءة التعليمية واللغوية لدى العاملات البنغلاديشيات في الأردن، حيث أكدت على أن النساء اللواتي يعملن عاملات في المنازل في الأردن عادة ما يكون مستواهن التعليمي منخفضا جدا، أو لم يلتحقوا بالتعليم، ولا يعرفن أي مفردات لغوية بخلاف لغتهن المحلية، كما وذكرت أنها أحيانا تواجه صعوبات في التواصل مع بعض العاملات لتحديثهن بلهجة محلية خاصة بقراهن التي تختلف عن اللهجات في المناطق الحضرية والمدن الكبرى⁴⁹.

هناك علاقة كبيرة بين الإنتهاكات والمستوى التعليمي، فكلما قل المستوى التعليمي للعاملة زاد تعرضها للانتهاكات في مكان العمل، على العكس من من نظرائهن المتعلمات، ذلك لجهلهن بحقوقهن القانونية، وخوفهن من الخروج وقضاء بعض الوقت مع أصدقائهن خارج المنزل.

⁴⁹ مقابلة مع السيدة لبنى ياسمين، الملحقة العمالية في السفارة البنغلاديشية في الأردن.

ب- الحالة الزوجية والأطفال

طلب من جميع العائلات اللواتي جرى مقابلتهن الإجابة على الأسئلة المتعلقة بالحالة الاجتماعية والعلاقات مع أسرهن، ويبين الرسم أدناه الحالة الاجتماعية لعينة النساء اللواتي قُوبلن.



معظم النساء اللواتي جرى مقابلتهن كن متزوجات، ومعظمهن من سريلانكا وبنغلاديش وإندونيسيا، حيث أتت من مجتمعات ذات ثقافات محافظة تضغط عادة على النساء للزواج والإنجاب في سن مبكرة، وعادة ما تغلب هذه الثقافات على المجتمعات في القرى النائية، وقد أعرب عدد غير قليل من العائلات اللواتي جرى مقابلتهن عن مواجهتهن لمشاكل مع أزواجهن، وأكدن أن عملهن في الخارج منحهن استقلالية عن أزواجهن، التي كانت محدودة وهن في بلدانهن، إلا أنهن أكدن أن بعد المسافات قد أثر على علاقاتهن مع أزواجهن.

كما قابل فريق البحث عدد من العائلات المطلقات أو المنفصلات عن أزواجهن، وذكر عدد من العائلات الفلبينيات صعوبة الإجراءات القانونية الخاصة بالطلاق في بلادهن، حتى أنه يكاد يكون مستحيلا ومكلفا للغاية، وقد أعرب العديد منهن عن رغبتهن بالطلاق وعدم قدرتهن على ذلك، لذا اكتفين بذكر أنهن مطلقات، وقد ذكرت عاملة منزل سريلانكية أن زوجها قد تركها بعد ثلاث سنوات من الزواج، وقد كانت في هذا الوقت في الأردن، وروت عاملة منزل سريلانكية أخرى تجربة مماثلة لها مع زوجها الذي تركها من أجل امرأة أخرى بعد عام من وصولها إلى الأردن للعمل، وأضافت أنه حاول الاعتذار لها والعودة إليها مرة أخرى، لكنها رفضت توسلاته قائلة: "أنا لست بحاجة له،

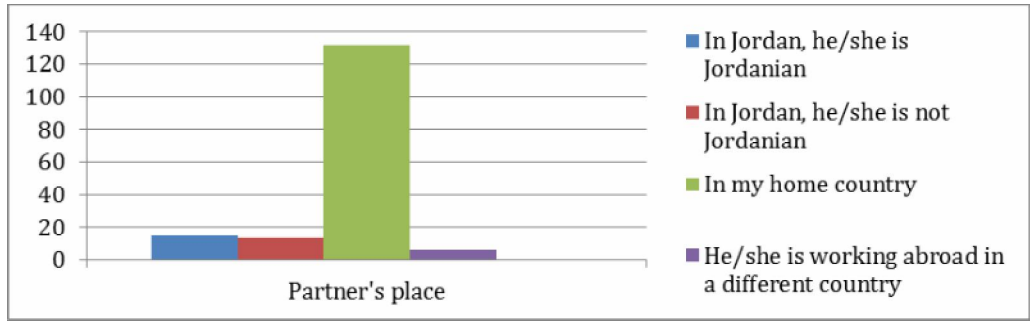
لقد اهتمت بأطفالنا من دونه، وهو يريد المال الذي أكسبه في الأردن فقط⁵⁰، كانت هذه الروايات الأكثر شيوعاً لدى العديد من النساء اللواتي جرى مقابلتهن، اللواتي أعربن عن سخطهن على أزواجهن الذين ينفقون المال الذي يكسبونه بصعوبة لمتعتهم الخاصة، سواء تناول الخمر أو المقامرة، بدلاً من الاستفادة من هذا المال في بناء مستقبل أولادهم وأسرهم.

في زيارة ميدانية قامت بها أحد عضوات فريق البحث إلى سريلانكا، قامت بزيارة منطقة باتيكالوا وتبعد نحو ست ساعات عن العاصمة كولومبو، ومن هذه المنطقة التي ضربها إعصار تسونامي والتي عانت كثيراً أثناء الحرب الأهلية، اضطر عدد كبيراً من النساء إلى الهجرة للعمل خارج البلاد، وفي مقابلة مع مديرة إحدى العيادات القانونية التي تقدم الاستشارات المجانية للمهاجرات المحتاجات العائدات إلى سريلانكا، أوضحت أن هناك نوعان من الزواج، أحدهما عرفي غير قانوني، والآخر قانوني، وكثير من الرجال المتزوجين عرفياً من نساء مهاجرات يتزوجون قانونياً مرة أخرى من أخريات بينما زوجاتهم يعملن في الخارج في منطقة الشرق الأوسط، وقد ذكر العديد من المشاكل النفسية التي تواجهها العديد من النساء لدى عودتهن إلى سريلانكا مع أسرهن، إضافة إلى وصمة العار التي تلاحق الكثير من العاملات العائدات بسبب شك أفراد أسرهن بأنهن أقمن علاقات جنسية أثناء عملهن في الخارج⁵¹.

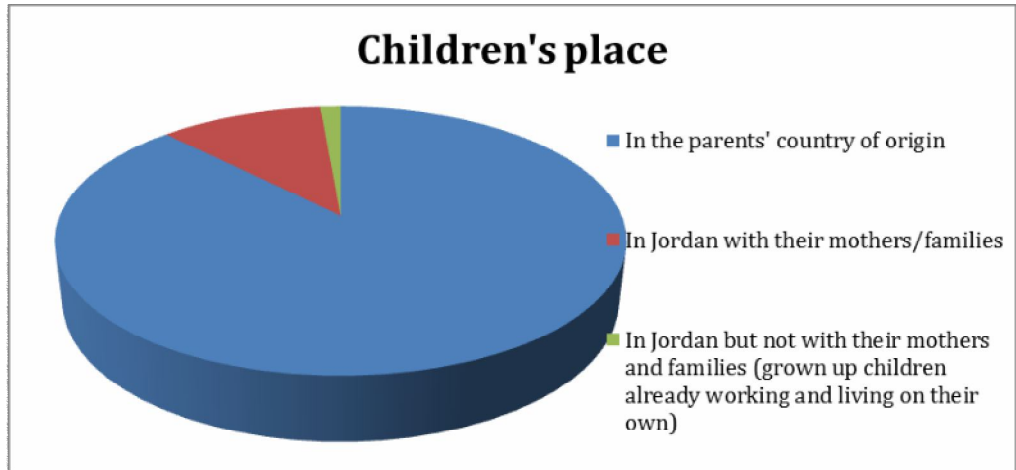
في المقابل كانت الغالبية العظمى من النساء العزباوات من الجنسية الفلبينية، بالتالي فقد بلغت نسبة النساء المتزوجات مع أطفال أقل بين النساء الفلبينيات مقارنة مع الجنسيات الأخرى، وهذه النتيجة متوقعة نظراً إلى أن الجالية الفلبينية أكثر انفتاحاً من الجاليات الأخرى، ولها معايير ثقافية مختلفة عن الجاليات الثلاث الأخرى فيما يتعلق بالعلاقات الشخصية والزواج.

وقد طلب من ١٧١ من النساء في المقابلة الطويلة الإجابة على أسئلة تحدد مكان إقامة شركاءهن وأطفالهن حالياً، وكما هو موضح في الرسمين البيانيين التاليين، إن الغالبية الساحقة من النساء يهاجرن بمفردهن بينما يبقى أزواجهن في وطنهن، مما يظهر تحدي المرأة للأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي، بهجرتهن للخارج لدعم الأزواج والأطفال.

⁵⁰ مقابلة أجرتها الباحثة صدف حسن أثناء زيارة ميدانية إلى سريلانكا عام ٢٠١٣ .



أما بالنسبة إلى عدد أطفال العاملات، فقد كان المعدل ١,٥ طفل، وفيما يتعلق بإمكان إقامة الأطفال، توضح الرسوم البيانية أدناه أن غالبية أطفال العاملات المنزليات يقيمون في البلد الأصل، بينما ترعى العاملات أطفال أصحاب العمل، وتضطر العاملات لترك أطفالهن بحثاً عن المال للمساعدة في تحسين سبل العيش وتعليم الأبناء.



وقد كان من بين العينة التي جرى مقابلتهن عدد قليل من العاملات اللواتي ذكرن أن أبناءهن أو بناتهن يعشن معهن في الأردن، وعادة هن من كبار السن اللواتي يعملن في الأردن منذ سنوات وشجعن أبناءهن على القدوم إلى الأردن للعمل.

كما كان من بين العينة بعض العاملات اللواتي يعشن معهن أطفالهن، وعادة ما يكون أزواجهن أردنيون، ولا يواجه هؤلاء الأطفال أية مشاكل، حيث يحملون الجنسية الأردنية.

أما الفئة الثالثة، فقد كانت من النساء المهاجرات غير نظاميات لديهن أطفالا بلا جنسية، بالتالي محرومون من أبسط الحقوق الأساسية، وهؤلاء ولدوا في الأردن لأبوين غير نظاميين أو خارج العلاقة الزوجية الاعتيادية، وقد قابل فريق البحث ه أسر من العمال

غير النظاميين يواجهون صعوبات تتعلق بأوضاعهم غير النظامية، حيث ذكر ٤ من ٥ عائلات بأن لديهم صعوبة في الحصول على رعاية صحية كافية، كما تواجه ٣ عائلات مشكلة الحصول على الخدمات التعليمية، وتواجه أسرتين مشاكل تتعلق بحرية التنقل نظرا لأوضاعهم غير النظامية والخوف من الشرطة، كما جرى مقابلة عدد من العاملات اللواتي أقمن علاقات خارج إطار الزواج مع أردنيين أو عمال مهاجرين من جنسيات أخرى مثل المصريين والسوريين، وسيجري بحث قصص وروايات هذه الفئة من العاملات اللواتي أنجبن أطفالا من علاقات غير شرعية أثناء إقامتهن في الأردن في وقت لاحق من هذا التقرير.

ج. الحالة القانونية

كانت نسبة العاملات اللواتي أكدن حصولهن على تصاريح عمل وأذون إقامة (٥٤,١%)، مع العلم أن معظمهن قد حصلن على أوراقهن من خلال إجراءات ملتفة، وكانت نسبة ٢٩,٧% لم يحصلن على تصاريح عمل وأذون إقامة، فيما ذكرت (٥%) منهن عدم معرفتهن إن كان لديهن تصاريح عمل أم لا، ورفضت (١١,٢%) منهن الإجابة على هذا السؤال، ويرتبط ارتفاع نسبة العاملات النظاميات بغالبية النساء التي تمكن فريق بحث تمكين من الوصول اليهن ومقابلتهن، اللاتي كن عاملات منزليات يقمن في مكان عملهن، ومع ذلك فقد أفادت مصادر رسمية إلى أن إجمالي عدد عاملات المنازل في الأردن يقدر بحوالي ٨٠,٠٠٠، يعتبر ٤٠% منهن غير نظاميات.

بعض العاملات، ومعظمهن من العاملات المستقلات والعاملات اللواتي يقمن خارج مكان عملهن، يدفعن إلى مواطن أردني ليكون بمثابة الكفيل على الورق، ولا يكون صاحب عمل فعليا على الإطلاق حيث أن العاملات المستقلات يعملن لحساب أكثر من صاحب عمل، وفي كلتا الحالتين فإن التصريح الذي صدر للعاملة غير صحيح أو نظامي كليا، ومع ذلك فنادر ما تقوم الشرطة بمتابعة التحقق من الكفيل مما يكفل لعاملات المنازل بعض الأمان وتجنب التوقيف بسبب وضعهن الغير النظامي، وقد طرح سؤال على العينة عن إذا كان صاحب العمل المذكور في الأوراق هو نفسه صاحب العمل الفعلي، إلا أن العديد من العاملات المنزليات فضلن عدم الإجابة على هذا السؤال.

٢. ظروف العمل : توثيق انتهاكات العمل

كما جرى التوضيح في وقت سابق، هناك ثلاث هياكل توظيف رئيسية لعاملات المنازل المهاجرات: عاملات يقمن في مكان عملهن، وعاملات يقمن خارج مكان عملهن، وعاملات مستقلات، ولقد جرى تحليل ظروفهن الاجتماعية والعملية عن طريق التمييز بين العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن واللاتي يعشن في مكان منفصل عن أصحاب

العمل، والعاملات المستقلات، وقد قُسمت هذه الهياكل الثلاث إلى فئتين استناداً إلى السبب الأساسي الذي يفصل بينهما ظروفهن المعيشية حيث أن العديد من الانتهاكات التي تتكبدها العاملات المنزليات المهاجرات متشابكة مع ترتيبات معيشتهم، وأدوارهن كعاملات مقيمات في مكان عملهن مدمجة في الحياة الحميمة والخاصة لأصحاب عملهن.

أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى استدامة سلسلة الإساءات في إطار العلاقات على المستوى الصغير بين صاحب العمل والعاملة في المنزل التي في الغالب لا يُعترف به على أنه مكان عمل رسمي حيث في الأردن كما في دول أخرى في العالم العربي، ينظر إلى العمل المنزلي مدفوع الأجر اقتصادياً وقانونياً كعلاقة شخصية وعاطفية بدلاً من علاقة عمل مهنية بحتة.

ترتبط الكيفية التي يتعامل بها أصحاب العمل مع العاملة بنظام الكفالة، حيث السلطة المطلقة لصاحب العمل، الذي عادة ما يصدر جواز سفر العاملة ويقيد حركتها بحبسها في المنزل، مروراً بالحرمان من الحق في أيام العطل، إعتقاداً منه أنها السبل لحمايته من أي نتائج سلبية غير متوقعة، مما يجعل ميزان القوة دائماً لصالح صاحب العمل.

إن الحدود المهنية غير واضحة في العلاقة بين صاحب العمل وعاملة المنزل، حيث تؤدي المعيشة الكاملة داخل مكان العمل إلى استخدام العاملة "كآلة عمل"، عادة ما تستيقظ العاملة المنزلية التي تقيم في مكان العمل بشكل روتيني في الصباح الباكر مع جدول زمني متختم بالطبخ والتنظيف التي يتعين القيام به في عدد ساعات غير منظمة، إضافة إلى عبء العمل المتطلب فإن عاملات المنازل عادة ما يكن عرضة للايذاء النفسي من خلال التهديد والصراخ، وكما ذكرت العديد من عاملات المنازل اللواتي أقمن في مكان العمل أن أصحاب العمل قد ضربنهن وصفعنهن عقاباً على خطأ في العمل.

أما مصادرة جواز السفر، فهي آلية التحكم الشائعة المستخدمة من قبل أصحاب العمل، حيث يمثل جواز السفر القوة الرمزية لحرية الفرد في التنقل، مما يمنع العاملة من الحق في تغيير صاحب العمل أو حتى زيارة أفراد العائلة في الخارج.

حيازة عاملة المنزل لجواز سفرها ووثائقها الشخصية الأخرى هي رمز لهويتها باعتبارها شخصية مستقلة حرة في اختيار إلى أين ومتى تسافر، ففي جواز السفر هويتها من الاسم وتاريخ ومكان الولادة، وصورة شخصية لها، بالتالي فإن تجريد عاملة المنزل من جواز سفرها هو حرمان من الشيء الوحيد الذي يحدد هويتها في البلد المضيف.

تعلق عاملات المنازل في "حالة فراغ قانوني" عندما يُصدر جوازات سفرهن، حيث يعيشن في حالة من عدم اليقين بشأن وضعهن القانوني، إذ أن جواز السفر في نظر أصحاب العمل هو الضمانة الوحيدة لبقاء العاملة داخل البلاد، وعادة ما تشجع بعض مكاتب الاستقدام أصحاب العمل على مصادرة جوازات سفر العاملات بمجرد دخولهن البلاد، ذلك لضمان عدم "هروب" العاملة من المنزل، وعادة ما يصبح جواز السفر أداة لممارسة الهيمنة، ووضع العاملات في حالة ضعف واستضعاف، ويجعلهن عرضة للاستغلال دون أي تعويض قانوني.

كما سيُطرح لاحقاً في هذا الفصل، فإن فريق عمل تمكين نادرا ما قابل عاملات منازل يحزن جوازات سفرهن أو أية أوراق رسمية أخرى، فجوازات سفرهن عادة ما تكون مع مكتب الاستقدام أو صاحب العمل الأول أو شخص أردني وعدهن بتصويب أوضاعهن، أو قد يكون جواز السفر قد فقد بطريقة ما خلال هذه العملية.

إلى جانب مصادرة جوازات السفر، كثيراً ما تتعرض عاملات المنازل المهاجرات إلى ممارسات للسيطرة الفعلية على حريتهن في التنقل، مما يجعل هذه الممارسات شكلاً من أشكال الاحتجاز، حيث أصبحت هذه الممارسات جزءاً من طبيعة علاقة الاستخدام، كما وتحرم معظم العاملات المنزليات المهاجرات من يوم العطلة الأسبوعية كما وتبقى تحت رقابة دقيقة مشددة من قبل صاحب العمل، وتغادر بعض العاملات المنزل فقط لشراء بعض المستلزمات للمنزل أو بصحبة أصحاب العمل.

تعزير منح السلطة المطلقة لصاحب العمل من خلال نظام الكفالة يخرس مبدأ الاستعباد وبدوره يولد آليات رقابية للحد من حرية العاملة في التنقل في نطاق الأسرة. ولا تقتصر الانتهاكات على حجز جواز السفر والحد من حرية الحركة، وإنما هناك العديد من الانتهاكات الأخرى مثل عدم دفع الأجور، وعدم كفاية الغذاء، ونقص الرعاية الطبية مما يمثل أيضاً انتهاكات جسيمة لحقوق العاملات المنزليات والتي سيتم مناقشتها في الأقسام اللاحقة.

- عاملات تقمن في مكان العمل

ذكرت 91% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن أثناء الدراسة البحثية أنهن قد عملن عاملات منازل مقيمات في مكان العمل مرة واحدة على الأقل خلال فترة إقامتهن في الأردن، وتعاقد عدد كبير منهن مع أكثر من صاحب عمل، ومن أجل الحصول على أكبر عدد من المعلومات طلب فريق البحث من العاملات الحديث عن خبراتهن في كل تجربة عمل من حيث ظروف العمل والمعيشة والانتهاكات التي واجهتهن.

إن العدد الاجمالي الذي جُمع لخبرات العمل هو ٢٧٦، كما ذكر سابقا في المنهجية، الذي سيشار اليه في تحليل البيانات على شكل نسب مئوية.

إن الغالبية العظمى من العاملات اللواتي كن يقمن في مكان عملهن نظاميات حيث ذكرت ما نسبته ٧٣,٨% منهن أنهن كن في وضع نظامي، وذكرت ٤,٦% منهن أنهن كن يعملن بصورة غير نظامية، في حين أن ١١,٦% من النساء لا يعلمن ما إذا كن نظاميات أم لا.

من المهم أن نلاحظ أن غالبية النساء اللواتي لم يكن متأكدات من وضعهن القانوني كن في الغالب من الجنسية البنغلاديشية، نظرا لوجودهن الحديث نسبيا في البلاد والافتقار إلى المهارات التعليمية واللغوية، مقارنة مع الجاليات الأخرى التي تقوم بالهجرة إلى الأردن منذ فترة زمنية طويلة و طورت شبكات مجتمعية قوية.

أما بالنسبة إلى دخول العاملات اللواتي كن يقمن في مكان عملهن، فقد كسبن في المتوسط حوالي ١٧٠,٨ ديناراً أردنيا شهريا، مع العلم ان العدد الأكبر من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن كن من الجنسية الفلبينية التي عادة ما تكون أجورها أعلى نسبيا من أجور الجنسيات الأخرى، لكن هذا المبلغ هو أقل من الحد الأدنى للأجور في الأردن، والبالغ ١٩٠ ديناراً أردنيا شهريا، وذكرت العاملات أنهن كن قادرات على تحويل حوالي ١٢٥,٢ ديناراً أردنيا في المتوسط شهريا إلى ذويهن، الذي يُعتبر مبلغا معقولا في بلدانهم الأصلية.

من الصعب جدا حساب متوسط ساعات العمل اليومية، حيث أن العاملات المنزليات المقيمات في مكان عملهن يطلب منهن بشكل عام أن يكن متوفرات على مدار ٢٤ ساعة يوميا، وليس هناك أي فصل أو تحديد لوقت العمل ووقت الفراغ، كما تواجه العاملات فترات عمل لا يمكن التنبؤ بها، حيث هناك أيام أو أسابيع هادئة نسبيا تليها فترات عصبية ومرهقة، على سبيل المثال فقد ذكرت العديد من النساء أنه في حالة وصول ضيوف ليلا فإنهن يعملن حتى الساعة ٣:٠٠ صباحا، ويستيقظن مبكرا في الساعة ٧:٠٠ صباح اليوم التالي للقيام بعمل يوم كامل، وهذا يخالف قانون العمل الذي يطلب من صاحب العمل توفير فترة نوم كافية للعاملة لا ينبغي أن تكون أقل من ٨ ساعات في اليوم الواحد.

ذكر بعضهن أن وقت عملهن كان في المتوسط كاف ومعقول، لكن من المهم التأكيد على استحالة تحديد ساعات عمل ثابتة وواضحة المعالم، هذا الجدول الزمني الغير ثابت لا يوضح فترات الراحة وساعات العمل، التي غالبا ما تشكل ادراك العاملة للوقت ويسبب الضيق، وبالنظر إلى كل هذه الظروف المتغيرة فإن متوسط وقت العمل للعاملات اللاتي يقمن في مكان العمل يقدر بأنه يصل الى ١٣,٦٣ ساعة يوميا، ومع ذلك فقد ذكرت ما يقارب من ٣٠% من العاملات المقيمات في مكان عملهن أنهن يعملن ١٦ ساعة أو أكثر

يوميًا على مدار ٧ أيام كاملة، فإنهن يعملن بما يتجاوز الـ ٨ ساعات يوميًا المنصوص عليها في نظام العاملين في المنازل، مع فترات راحة محدودة ودون أيام عطل، في حين أن لدى صاحب العمل الحق في تنظيم ساعات العمل التي يجب على العاملة المنزلية أدائها وقفا لطبيعة العمل وحاجة الأسرة، مما يعزز السيطرة المطلقة لصاحب العمل على عبء العمل للعاملة رغم الـ ٨ ساعات المنصوص عليها للعاملات المنزليات.

إلى جانب ساعات العمل الطويلة فإن العديد من العاملات المنزليات غير مدركات أيضا لطبيعة ومسؤوليات العمل، وأعربت العاملات في العديد من المقابلات عن الصعوبات التي يواجهنها في رعاية أصحاب العمل المسنين، حيث مطلوب منهن أن يكن متوفرًا طوال اليوم والليل اعتمادًا على الحالة الصحية لصاحب العمل، بالتالي فإن العديد منهن يشاركن صاحب العمل نفس الغرفة وليس لديهن مساحة خاصة بهن في المنزل، وفي حالات أخرى شكت العاملات من المهام التي لا نهاية لها التي يتعين بهن القيام بها في المنازل بشكل خاص الكبير منها التي تحتاج إلى عمل وجهد كبير، إضافة إلى ساعات العمل الطويلة المضمنة لليوم الواحد، تواجه العاملات المنزليات المهاجرات العديد من الإنتهاكات في مكان العمل، وسيجري شرح الإنتهاكات التالية بالتفصيل من خلال مقابلات معمقة أجريت إما مع عاملات يقمن حاليا في مكان عملهن، أو عاملات يقمن خارج مكان عملهن، وعاملات مستقلات اللاتي ذكرن ظروف عملهن كعاملات يقمن في مكان عملهن سابقا.

- التأخر أو عدم دفع الأجور

في ٣٨,٧% من الحالات، واجهت النساء مختلف القضايا المتعلقة بالأجور حيث في الكثير من الأحيان لم يكن يحصلن على الأجر شهرا بشكل منتظم، وعدم دفع الأجور هي من الأمور الشائعة أيضا، حيث يقوم بعض أصحاب العمل بغش العاملة من خلال الوعود بدفع جميع الرواتب بعد نهاية العقد، لكن بمجرد انتهاء العقد فإنهم يرفضون دفع المبلغ المستحق لها، وفي أسوأ الحالات فإن صاحب العمل يرفض دفع أجور عدة سنوات لها، على سبيل المثال علقت إحدى العاملات بأنها وعدت بـ ٢٠٠ دولارا أمريكيا شهريا في عقدها لكن لدى وصولها تلقت ١٠٠ دولارا أمريكيا فقط، وأوضحت عدد من العاملات أن السبب الرئيسي لتركهن مكان العمل كان عدم دفع الأجور.

في مقابلات أجريت مع بعض مكاتب الاستقدام، أكد الجميع أن عدم دفع الأجور هي أحد العوامل الأكثر شيوعا التي تدفع العاملات المنزليات لترك العمل، مع ذلك قال بعض أصحاب المكاتب أنه في بعض الأحيان لا تحاول العاملة التحدث إلى صاحب العمل حول المشكلة المالية قبل أن تقرر ترك مكان العمل، موضحين أن التواصل قد يساعد في مثل هذه الحالات.

- الإعتداء الجسدي والجنسي

في ٢٣% من الحالات، واجهت العاملات المنزليات الإعتداء الجسدي و/أو الجنسي في مكان العمل، وفيما يتعلق بالإعتداء الجسدي، فإن المعتدي عادة ما يكن أصحاب العمل الإناث، لكن قد يلعب أطفال أصحاب العمل دورا في ذلك أيضا، وذكرت امرأة أن ابن صاحب العمل كان يعتدي عليها جسديا باستمرار وقد تسبب باصابات جسدية خطيرة وأضرارا صحية دائمة، وذكرت أخريات أن قرص وشفع أطفال أصحاب العمل لهن من أشكال الإيذاء الجسدي الشائعة، وفي حالة إيذاء أكثر شدة، قام صاحب العمل بإلقاء حليب ساخن على وجه العاملة ووضع ملعقة ساخنة على يدها لأن ابنه رفض شرب الحليب.

أحيانا ما تُعاقب العاملة المنزلية لسلوك أطفال أصحاب العمل أو عند ارتكابهن خطأ أثناء تأديتهن واجباتهن المنزلية. "تعرضت عاملة منزل الى الضرب المبرح مما أدى الى تلف عقلي، حيث لم تعد قادرة على التواصل بشكل منطقي بسبب الإعتداء الجسدي الذي تعرضت له في مكان العمل"

كما تتعرض بعض العاملات إلى الإعتداء الجنسي، بشكل خاص التحرش، أما حالات الاغتصاب أو محاولة الاغتصاب، فهي قليلة نوعا ما، روت عاملة منزلية فلبينية في مقابلة معها تجربتها مع تغيير صاحب العمل لأن والد صاحب عملها قد تحرش بها جنسيا، فيما يتعلق بحالات محاولة الاغتصاب، اثنتان من النساء اللاتي جرى مقابلتهن أكدن أن أحد أفراد أصحاب عملهن هددهن بسكين، عاملة منزل اندونيسية قالت لتمكين " صاحب العمل قام بنزع ملابسني كاملة واغتصمني وضربني واذاني جسديا، لقد شعرت بأني ميتة، لم أتمكن من النهوض وشعرت بضعف شديد، ثم قام بالقائي من النافذة خوفا من زوجته، وأخذني الجيران الى المستشفى".

"في مقابلة مع عاملة سيريلانكية، كان قد مضى على وجودها في الأردن سنة، سردت قصة مفصلة حيث حاول صاحب العمل الاعتداء عليها جنسيا، في الوقت الذي كانت زوجته حاملا، وعندما أخبرت العاملة صاحبة العمل، إنهالت عليها ضربا، بعدها حاولت تغيير صاحب العمل بسبب تعرضها للتحرش الجنسي المستمر في مكان عملها، ذهبت الى مكتب الاستقدام طالبة العودة إلى بلدها، إلا أنهم رفضوا طلبها ومساعدتها، فضلا عن انهم أبقوها في المكتب بضعة أيام دون طعام أو شراب كاف، وفي نهاية المطاف جرى إعادتها إلى نفس صاحب العمل، وطلبت العاملة من صاحبة العمل اصطحابها إلى سفارة بلدها، إلا أنها رفضت وهددتها قائلة أنهم قد أنفقوا مبلغا كبيرا لاستقدامها، وبدلا من اصطحابها لسفارة بلدها، سلّمت للمركز الأمني ليلا، وقد حاولت العاملة شرح الانتهاكات التي تعرضت

لها إلى العاملين في المركز الأمني وطلبت منهم الذهاب إلى سفارة بلدها، إلا أن السفارة كانت مغلقة لتأخر الوقت، وقام المركز الأمني بإعادتها إلى أصحاب العمل، وعندها تعرضت العاملة لأشكال من الانتهاكات عقابا لها، حيث قامت صاحبة العمل بقص شعرها وسكب الكاز على رأسها كله، مما أدى إلى تعرضها لمشاكل صحية بصرية لدخول الكاز في عينيها، وفي أحد الأيام أبلغها صاحب العمل بأنه سيقوم بإيصالها إلى السفارة، إلا أنه قام باعطاء سائق تاكسي مبلغ ١٠ دنانير لأخذها إلى منزله، في حين أنها ظنت بأنها في طريقها إلى السفارة سمعت سائق التاكسي يتحدث على الهاتف بأن لديه "فتاة سريلانكية جيدة" مقابل ٥٠ ديناراً، لدى وصولها إلى منزله قام بحبسها في غرفة، ولكنها قامت بربط أزواج من السراويل وهربت من النافذة، أكدت العاملة أنها لم تكن تعرف العربية أو الانجليزية، وكان من الصعب جدا عليها التواصل وطلب المساعدة"

تسلط هذه الحالة الضوء على انعدام وسائل المساعدة التي تحتاج إليها عاملات المنازل في حال تعرضهن لاعتداءات.

- الإساءة اللفظية

الإساءات اللفظية شائعة جدا أيضا حيث أن ٣٩% من عاملات المنازل ذكرن أنهن تعرضن للإساءات اللفظية من قبل بعض أصحاب العمل، إضافة لعدم معاملتهن باحترام، ومن الشائع جدا أن نسمع قصصا عن عاملات تعرضن لإساءة لفظية من قبل أطفال أصحاب العمل لكن ليس من أصحاب العمل أنفسهم.

- إصابات خطيرة ومعدات العمل

فيما يتعلق بالحوادث الخطيرة التي تقع في مكان العمل، فإن ١١,٣% من العاملات المنزليات شهدن على إصابات تسببت بعواقب جسدية وصحية خطيرة، "وذكرت إحدى النساء أن ساعات عملها المضنية إلى جانب عدم كفاية الغذاء والراحة تسببت في تدهور حالتها الصحية على نحو شديد، وذكرت عاملة منزلية أخرى أن يداها أصيبت بأضراراً بالغة جراء المواد الكيماوية التي تضرر إلى استخدامها في تنظيف المنزل وأن صاحبة العمل لم تقم بتزويدها بقفازات لحماية يديها رغم طلبها المستمر" وفي حالة أخرى روت عاملة منزلية تجربة صديقة لها مع السقوط من السطح أثناء أدائها لمهام قامت صاحبة العمل بطلبها منها، وقد دخلت المستشفى بسبب إصابات خطيرة في الورك" وفي حالة مماثلة وقعت عاملة منزلية أثناء تنظيف النوافذ لكن صاحب العمل رفض معالجتها، وأرسلها إلى السفارة التي أن تحسن حالتها الصحية"، كما وأكدت بعض العاملات المنزليات بأن

مشاكلهن الصحية الحالية هي نتيجة مباشرة لظروف عمل شاقّة ومرهقة غالبا ما تقترن مع نقص عام في الرعاية الصحية المناسبة.

فيما يتعلق بمعدات العمل المناسبة، أفادت ٢٥% من النساء أنهن يعملن بدون المعدات اللازمة للقيام بمهامهن المنزلية، حيث أن العديد من العاملات لم يزودن حتى بقفازات لحماية أيديهن من المنتجات الكيماوية اللازمة لتنظيف المنزل، وقد تسبب ذلك في بعض الحالات ببعض المشاكل الصحية المزمنة.

- حرية التنقل

حرية التنقل هي مشكلة شائعة تتعرض لها العاملات المقيمات في مكان العمل، وأكد ٥٢,٦% من النساء اللاتي جرى مقابلتهن تقييد حريتهن.

تقييد حرية العاملات هو روتين شائع يقوم به أصحاب العمل في الأردن حيث يحظر على غالبية عاملات المنازل مغادرة المنزل وحدهن، في حالات معينة تستطيع العاملة المنزلية مغادرة المنزل لكن فقط للذهاب للتسوق لأصحاب العمل، واخراج القمامة أو لتنفيذ مهام عمل عامة أخرى، لكن نادرا ما تُمنح الإذن لقضاء وقت فراغها خارج المنزل مع الأصدقاء أو العائلة.

وافقت غالبية مكاتب الاستقدام التي جرى مقابلتهن على هذا الاتجاه الاجتماعي، مؤكدين على أن واجب أصحاب العمل حماية العاملات المنزليات، ورغم أن العلاقات بين العاملات وأصحاب العمل قد تصبح صعبة أحيانا، إلا أنهم يدعمون هذا النوع من النهج، معتبرين أنه أكثر أمانا للنساء الأجنيات، وتلعب التقاليد دورا في هذا الاتجاه، حيث تحرم العاملة المنزلية من الحرية والاستقلالية.

في الأردن كما هو الحال في العديد من بلدان الشرق الأوسط الأخرى، حرية المرأة لا تزال مقيدة بالتقاليد والثقافات والعادات، وهذا المنظور له تداعيات مهمة على حرية العاملات المنزليات

- مصادرة جواز السفر

أكدت ٧١% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن أنهن تعرضن لمصادرة جواز السفر مرة واحدة على الأقل خلال فترة إقامتهن في الأردن، وبشكل عام فإن أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام يقومون بمصادرة جواز سفر العاملة معللين ذلك بحفظه في مكان آمن وإعادته لها عند انتهاء عقدها، وتعتبر مصادرة جوازات السفر غير قانونية طبقاً لبنود العقد الموحد، ورغم ذلك فإن هذه الممارسة شائعة جداً.

يرفض بعض أصحاب العمل بشدة إعادة جوازات السفر للعاملات عند مطالبتهن بذلك، وقد يبتزهن بعضهم بطلب مبلغ مالي قد يصل في بعض الأحيان إلى ٢,٠٠٠ أو ٣,٠٠٠ ديناراً أردنياً مقابل إعادة جواز السفر، كما ترفض مكاتب الاستقدام عادة إعادة جواز السفر لعملائها، فقد ذكرت إحدى العاملات المنزليات أن صديقتها أرادت الحصول على تصريح عمل وإذن إقامة، لكنها واجهت مشاكل في استعادة جواز سفرها من مكتب الاستقدام الذي طالبها بمبلغ ٥٠٠ ديناراً أردنياً لإعادته لها.

ينتج عن مصادرة جواز سفر العاملات بقاءهن بشكل غير نظامي في البلاد لفتترات طويلة تمتد لسنوات، ولا يستطيعن تصويب أوضاعهن القانونية حتى في فترات تصويب الأوضاع، ولا يستطيعن العودة إلى بلدانهن، وتتراكم عليهن غرامات تجاوز الإقامة، كما يصبحن عرضة للتوقيف والإحتجاز، بعض النساء اللاتي جرى مقابلتهن لا يعلمن بالضبط أين جوازات سفرهن، هل هي لدى صاحب العمل أو مكتب الاستقدام، وذكرت إحدى العاملات أن صاحب عملها الأول قد أخذ جواز سفرها، لكن الجواز في الوقت الحاضر في مركز الشرطة وأنها لم تتمكن من الحصول عليه.

هذه الأنماط من الانتهاكات تعم غالبية تجارب العاملات المنزليات وتؤثر بشكل كبير على وضعهن القانوني في البلد.

- العمل الإضافي دون تعويض مناسب

العمل الإضافي دون تلقي أي تعويض هو سمة جوهرية لظروف عمل العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن، وذكرت ٦٤,٥% من العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن بأنهن يعملن لساعات إضافية دون تعويض، ونشير هنا أنه يجب على العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان عملهن أن يكن متوافرات على مدار ٢٤ ساعة في اليوم بالتالي فإنه من الصعب جداً وضع حدود زمنية محددة في مكان العمل.

في المتوسط لدى العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل بعض الوقت الحر الموزع على اليوم الكامل، ومع طول ساعات العمل وتخطيها الـ ٨ ساعات المنصوص عليها في نظام العاملين في المنازل، لا يُدفع أي تعويض إضافي للعاملة، وفي بعض حالات يقدم تعويض للعاملات بشكل هدايا أو هبات مالية وليس حق.

- أيام العطل الأسبوعية والإجازات

٦٢,٥% من العاملات اللواتي جرى مقابلتهن أعلن النساء استحالة الحصول على يوم عطلة، رغم أن العقد الموحد ونظام العاملين في المنازل ينص على يوم عطلة واحد على الأقل في أسبوعيا، وفيما يتعلق بالإجازات لم يكن لأي منهن الحق في الحصول على أي إجازة قبل النهاية الرسمية للعقد، مع ذلك صرحت ٣٨% من العاملات أن لبعض الظروف الخاصة فإن أصحاب عملهن يسمحن لهن بأخذ بعض أيام العطل الأسبوعية.

- الخصوصية وأماكن الإقامة المناسبة

لا تتمتع عاملات المنازل بالخصوصية، ولا تخصص لهن أماكن خاصة للنوم والمعيشة، فمن الشائع أن تنام العاملة في غرفة المعيشة، والمطبخ، والصالون أو في أي أماكن أخرى في المنزل عادة ما تكون مخصصة لغايات أخرى.

وعادة ما تشارك بعض العاملات أيضا عاملات منزليات أخريات الغرفة ذاتها، أو أطفال أصحاب العمل أو أحد أفراد العائلة من الكبار بالسن الذين هم بحاجة إلى المساعدة على مدار ٢٤ ساعة.

وذكرت ٣٦% من العاملات أنه لم يُخصص مكان ملائم للنوم لهن، وذكرت بعض العاملات المنزليات أنهن ينمن منذ وقت طويل في الشرفة، وإذا ما جرى تخصيص غرفة خاصة بالعاملات، فقد ذكر كثير من النساء أنها لم تكن كبيرة بما فيه الكفاية أو ليست مؤثثة بشكل مناسب، وأضافت إحدى العاملات المنزليات أن مساحة غرفتها كانت تتسع فقط لسرير ولم يكن هناك مساحة لها للمشبي في أنحاء الغرفة، وقد أفادت إحدى العاملات الأخريات أنها تركت مكان عملها بعد شهر واحد لأن صاحب عملها المسن التي كانت تشاركه غرفته كان يوقظها في الصباح بشكل روتيني عن طريق رشق الماء على وجهها، عندما تشارك العاملات أصحاب العمل نفس الغرفة، يكن باستمرار تحت مراقبة صاحب العمل، ولا يتمتعن بأي خصوصية.

- طعام غير كافي

"كيف يمكننا العمل دون طعام؟" أحد الأسئلة التي طرحت من قبل احدى العاملات المنزليات اللاتي جرى مقابلتهن وبلغت نسبتهن ٢٧,٤% ، ذكرت العاملات أنه جرى تزويدهن بكمية غير مناسبة وغير كافية من الطعام، أو أن نوعية الطعام لم تكن مناسبة، وأكدت بعض العاملات أن نقص الطعام كان السبب الرئيسي الذي دفعهن إلى ترك مكان العمل، بالتالي قطع العلاقة التعاقدية قبل انتهاء مدة العقد الرسمية، وذكرت إحدى النساء أن صاحب عملها السابق كان يشدد على تكلفة المواد الغذائية التي كان "يقدمها" لها ويخبرها كم كانت مكلفة، من المهم الإشارة إلى أن توفير الطعام لعاملات المنازل هي واحدة من مسؤوليات أصحاب العمل وهو حق أساسي يجب أن يضمن للعاملة، وقالت إحدى العاملات التي جرى مقابلتهن أن بعض أصحاب العمل يقفلون الثلجة من أجل منع العاملة من "سرقة" الطعام، وقد نوهت بعض العاملات إلى عدم استطاعتهن شراء الطعام على نفقتهن، لأنهن عادة محجوزات في المنزل، أو لا يسمح لهن بالخروج بمفردهن.

كثيرا ما يتقاطع تقييد حرية الحركة مع العديد من الانتهاكات الأخرى التي تحدث في مكان العمل، هذا الأمر دفع احدى العاملات للاستفسار من سكرتير العمل في السفارة البنغلاديشية، "هل هم [أصحاب العمل] يعتقدون بأنه لم يكن لدينا طعام في بلداننا؟ لماذا يفكرون بهذا الشكل؟" يعكس هذا السؤال الصورة النمطية المتداخلة في المعاملة الطبقيّة لعاملات المنازل، حيث ينظر إليهن كفقراء جدا، بالتالي معتادات على معايير مختلفة من المعيشة.

- تقييد الإتصالات

في ٢٨% من الحالات حُرمت العاملات من الاتصال بانتظام مع عائلاتهن في بلدانهم الأصلية، حيث سُمح لبعض النساء من التحدث مع عائلاتهن على أساس شهري فقط ولبضع دقائق، في حين كان ذلك ممنوعا تماما لبعض العاملات الأخرى.

- الرعاية الصحية

في ٣٤,٥% من الحالات، لم تكن تحصل العاملات على أي علاج طبي ملائم، رغم أن بعض العاملات تظهر عليهن أعراض أمراض واضحة، إلا أن أصحاب عملهن لم يأخذوهن أبدا الى مستشفى أو إلى طبيب، وذكرت العاملات بأن الدواء الوحيد الذي أعطي اليهن كان مجرد مسكن عام، وقد أكد صاحب مكتب استقدام بأنه سيصدر قريبا قرار بضرورة تأمين عاملات المنازل صحيا.

في الكثير من الأحيان بدلا من معالجة العاملة من أمراض أصيبت بها أثناء العمل أو جراء ظروف العمل، يقوم أصحاب العمل بإرسالهن إلى سفارتهم، أو إلى مكتب الاستقدام، "على سبيل المثال فقد ذكرت عاملة منزلية من بنغلاديش أنها مرضت بشدة بينما كانت تعمل لدى صاحب العمل، قام صاحب العمل بانزالها أمام السفارة حتى يأخذها موظفوا السفارة إلى المستشفى، وفي حالة أخرى، ذكرت عاملة منزلية أن صاحب عملها رفض مساعدتها أثناء مرضها مما دفعها إلى ترك مكان العمل والبحث عن علاج فرصة عمل جديدة".

تظهر نتائج التحليل السابق إلى أن النسب المئوية للعاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان عملهن تعرضن لانتهاكات مختلفة هي مرتفعة جدا، مع بعض الحالات لنساء تولدت لديهن مشاكل نفسية حادة نتيجة صدمات نفسية تعرضن لها خلال تجاربهن العملية، على سبيل المثال أفاد مسؤول في السفارة البنغلاديشية عن حالة عاملة منزلية أصيبت بتلف عقلي نتج عن سوء المعاملة.

طلب من العاملات كجزء من الدراسة التعبير عن آرائهن العامة حول ظروف عملهن ومعيشتهم كعاملات يقمن في مكان عملهن، وكانت النتيجة مفاجئة حيث وصفت ٢٣,٨% منهن ظروفهن بأنها "جيدة جدا"، و٢٥,٩% منهن وصفنها بأنها "جيدة"، و١٨,٦% وصفنها بأنها "ليست جيدة ولا سيئة"، و١٤,٣% وصفنها بأنها "سيئة"، و١٧,٦% وصفنها بأنها "سيئة للغاية"، مع أقل من ١% من العينة لم تجب على هذا السؤال.

من المهم أن نلاحظ من هذه النتيجة أن العاملات لا يعرفن حقوقهن بشكل كاف، أو يسئن تقدير أوضاعهن، أو ينظرن إلى أنفسهن نظرة دونية، فمن صنفن أوضاعهن بأنها جيدة وجيدة جدا، تعرضن في الواقع إلى عدد من الانتهاكات والحرمان من الحقوق مثل عدم الحصول على الحق في العطلة الأسبوعية والإجازة السنوية، وتقييد حرية الحركة، وعدم مكان مناسب للنوم، والخصوصية، والعمل لساعات طويلة دون تعويض مناسب، إلا أنهن وصفن حالتهم بالجيدة جدا والجيدة بسبب عدم تعرضهن للاعتداء اللفظي والجنسي أو الجسدي، وحصلن على أجورهن، وجرى توفير طعام جيد النوعية لهن.

ومقارنة بين أجورهن وساعات العمل، يوجد هناك تناقض في كيفية تصنيف أو تحديد مستوى أوضاعهن، على سبيل المثال في الحالة التي وصفت فيها إحدى العاملات ظروف عملها بأنها "ليست جيدة ولا سيئة"، فإنها كانت تعمل ١٧ ساعة يوميا مقابل ١٤٠ دينارا أردنيا شهريا، ولم تتلق راتبها في الوقت المحدد، كما تعرضت لانتهاكات أخرى مثل الإساءة اللفظية وتقييد حرية التنقل وومصادرة جواز السفر، كما لم تحصل على أي يوم عطلة أسبوعية أو إجازة سنوية، ولم يقدم لها الطعام الكافي، ولم تزود بالمعدات اللازمة للعمل، إضافة إلى أنها ذكرت أن صاحب العمل طالبها بمبلغ ٢٠٠٠ دينارا أردنيا لإعادة جواز سفرها إليها.

يدل هذا على جهل عاملات المنازل لحقوقهن المكفولة من خلال التشريعات الوطنية، كما تميل العديد منهن إلى تقييم أوضاعهن نسبة إلى الحالات القصوى من الإعتداءات الظاهرية.

٣. تحديات إنهاء العقد قبل انتهاء صلاحيته الرسمية

نظرا للظروف الصعبة التي تواجهها غالبية العاملات المنزليات، فإنه من الشائع جدا أن تقرر العاملات إنهاء عقودهن قبل انتهاءها الرسمي، حيث ذكرت ٦٨,٤% من النساء في الإستطلاع الطويل بأنهن قد غيرن أصحاب عملهن لمرة واحدة على الأقل خلال فترة إقامتهن في الأردن، وذكرت ٢٥,٧% منهن أنهن انتظرن انتهاء عقدهن رسميا قبل البدء في عمل جديد، و ٣٣,٣% منهن حصلن على إذن من صاحب العمل لتغيير عملهن قبل النهاية الرسمية لعقود العمل، و٤١% منهن لم يطلبن الإذن وتركن مكان العمل.

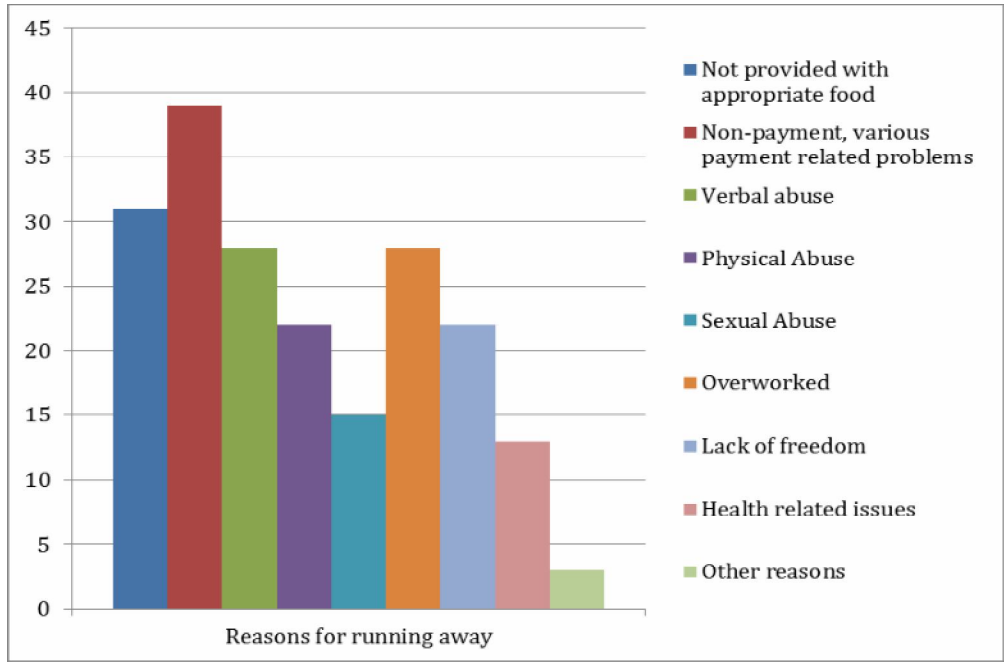
أ. من يطلق عليهن اسم "الهاريات"

من يطلق عليهن اسم "الهاريات" هن النساء اللاتي قررن مغادرة منزل صاحب العمل لأسباب عدة تشمل ظروف العمل غير العادلة.

حالما "تفر" عاملة منزلية فإنها تعتبر تلقائيا شخص أجنبي غير قانوني من قبل الدولة لتركها "كفيلها"، وقد يكون ترك مكان العمل "الهروب" هو المخرج الوحيد لعاملة المنزل التي تعاني من الانتهاكات والمقيدة حركتها في المنزل، حيث تكون طرق التواصل المتاحة في بعض الأحيان تتحدث مع عاملات أخريات من خلال الشرفات.

عادة ما يقوم صاحب العمل بإبلاغ المركز الأمني عن "هروب" العاملة بمجرد تركها العمل لإخلاء مسؤوليته من ناحية، وأملا في العثور عليها مرة أخرى وإعادتها إلى العمل، حتى لو رغما عنها، وفي بعض الأحيان يتهم صاحب العمل العاملة بالسرقة.

يوضح الرسم البياني التالي العوامل الدافعة الرئيسية التي أدت إلى "هروب" العاملات المنزليات من أصحاب عملهم



ترجع الأسباب الرئيسية "لهروب" العاملات المنزليات من أصحاب عملهن إلى العديد من القضايا ذات الصلة بالأجور، مثل عدم دفع أو تأخير الأجور، يليه عدم تلقي كمية كافية ومناسبة من الطعام، ثم الإساءات اللفظية والجنسية والجسدية، وأعباء العمل المفرطة، وانعدام الحرية، وأسباب متعلقة بالصحة مثل نقص الرعاية الطبية والعلاج، "أكدت عاملة منزلية أندونيسية "هربت" من صاحب عملها أنها لو تلقت معاملة أفضل من أصحاب عملها بغض النظر عن عبء العمل الثقيل لما هربت من منزلها مضيعة أن معظم العاملات الأندونيسيات لن "يهربن" طالما يُعاملن بشكل عادل".

تواجه العاملات "الهاريات" خيارين عند تركهن أصحاب العمل، إما إيجاد فرصة عمل جديدة ، أو العودة إلى وطنهن، وفي حال رغبت العاملة المنزلية بالعودة إلى بلدها، فإنها تقع في حالة يائسة لاسترجاع جواز السفر من صاحب عملها، وأحيانا بأسعار لا يمكنها تحملها، أو طلب وثيقة مرور من سفارتها لمغادرة البلد، وتصبح العاملات المهاجرات بدون أي حماية قانونية، وفي خوف من السجن والإبعاد، ويسعين إلى إيجاد قنوات شرعية تتيح لهن البقاء في البلاد بصورة قانونية، مما يوقعهن في المزيد من قيود سلاسل الإستغلال من قبل تجار الجنس الذين يقدمون لهن مكانا للعيش والحصول على المال السريع.

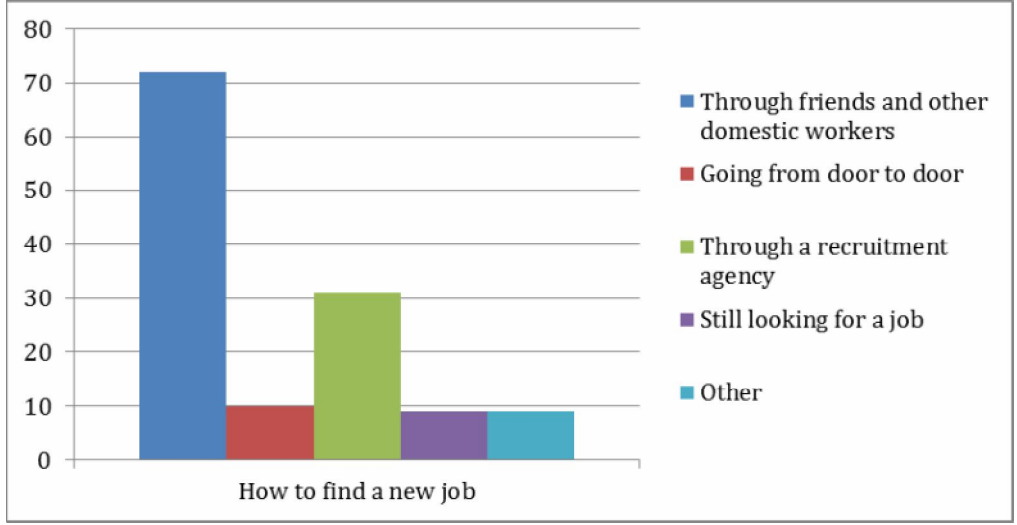
ومرة أخرى يؤدي نظام الكفالة الذي يمنح صاحب العمل الثقل والقوة إلى تعرض

"الهاربات" إلى الخطر، حيث يصبح ضعفهن المالي أداة كسب لتجار الجنس و"الكفلاء المسجلون على الورق".

في مقابلة شفوية طويلة أجريت مع "سارة عاملة منزلية أندونيسية، التي بدأت العمل في الأردن منذ كان عمرها ١٨ سنة فقط، ومن خلال هذه المقابلة، يمكن استطلاع الأسباب التي قد تدفع العديد من النساء "للهرب" والبحث عن حلول بديلة لمشاكلهن، تجربة سارة العملية كعاملة منزلية كانت تعسفية على نحو استثنائي وضارة مع أول كفيل لها، قالت بأنها تعرضت تقريبا الى كل نوع من الانتهاكات التي يمكن أن تواجه في مكان العمل باستثناء الإعتداء الجسدي والجنسي، مثل العمل لمدة ٢٠ ساعة متواصلة يوميا دون راحة أو طعام، والإساءة اللفظية، والحرمان من الإتصال بعائلتها، هذه الظروف ولدت لها الرغبة في الإنتحار، وحاولت الإنتحار ثلاث مرات خلال مدة عقدها مع صاحب العمل، وكانت المحاولة الأخطر عندما قطعت وريدها بسكين وفقدت كميات هائلة من الدم، وقد ذكرت أن الإصابة كانت عميقة وأن صاحب العمل لم يلحظها الا بعد أسبوع فقط عندما أصيب الجرح بالإلتهاب، وتمكنت بعدها من تغيير صاحب العمل عن طريق مكتب الاستقدام، إلا أنها "هربت" من صاحب عملها الثاني ذلك لعبء العمل حيث كانت مسؤولة عن أعمال البستنة إضافة إلى الأعمال المنزلية الأخرى، بعد هروبها وجدت عملا جديدا من خلال أحد المكاتب غير النظامية وغير المسجلة حيث أنها زعمت بأنها أفضل من المكاتب الرسمية المسجلة التي وُضفت من خلالها كعاملة مستقلة، هي تعيش وحدها في شقتها الخاصة، ولديها "كفيل مسجل على الورق".

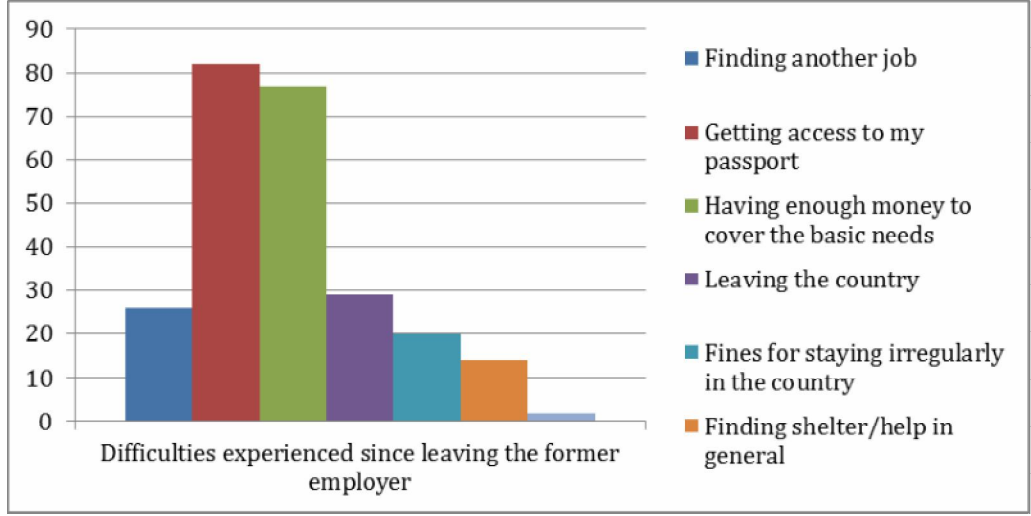
ب. السعي وراء فرصة عمل جديدة

طلب من نفس العينة من العائلات الإجابة على سؤالين محددين متعددي الخيارات، السؤال الأول حول كيفية العثور على عمل جديد، والسؤال الثاني عن الصعوبات التي يواجهونها أثناء تغيير العمل



بعد تغيير أصحاب العمل، تجد العاملات المنزليات فرص عمل جديدة من خلال طرق متنوعة، حيث تسعين إلى الوصول إلى عاملات من نفس جنسياتهن، وأحيانا جنسيات أخرى، مثل العاملات المستقلات، لمساعدتهن في إيجاد فرص عمل، وذكرت العديد من العاملات المنزليات اللاتي "هرين" من أصحاب عملهن أنهن أثناء محاولتهن إيجاد حل لمشاكلهن، إلتقين بعاملات مستقلات بالصدفة، حيث استطعن إيجاد فرص عمل لهن، فيما ذكرت احدى العاملات المنزليات التي تعرضت إلى اعتداء جنسي وجسدي من قبل صاحب عملها أنها عندما "هربت" من مكان العمل، أسرت الي عاملة منزلية سيريلانكية التقتها في الشارع ما حدث معها، وساعدتها العاملة في العثور على عمل، وهي تعمل بدوام جزئي منذ ذلك الحين، بعيدا عن هذا الأسلوب فإن الكثير من العاملات المنزليات يذهبن إلى وكالات توظيف غالبا ما تكون غير مسجلة، التي تعمل بالفعل مع العديد من العاملات المستقلات.

وطلب من العينة أيضا توضيح الصعوبات التي يواجهنها بعد ترك أماكن عملهن، الرسم البياني أدناه يركز على القضايا الأكثر شيوعا:

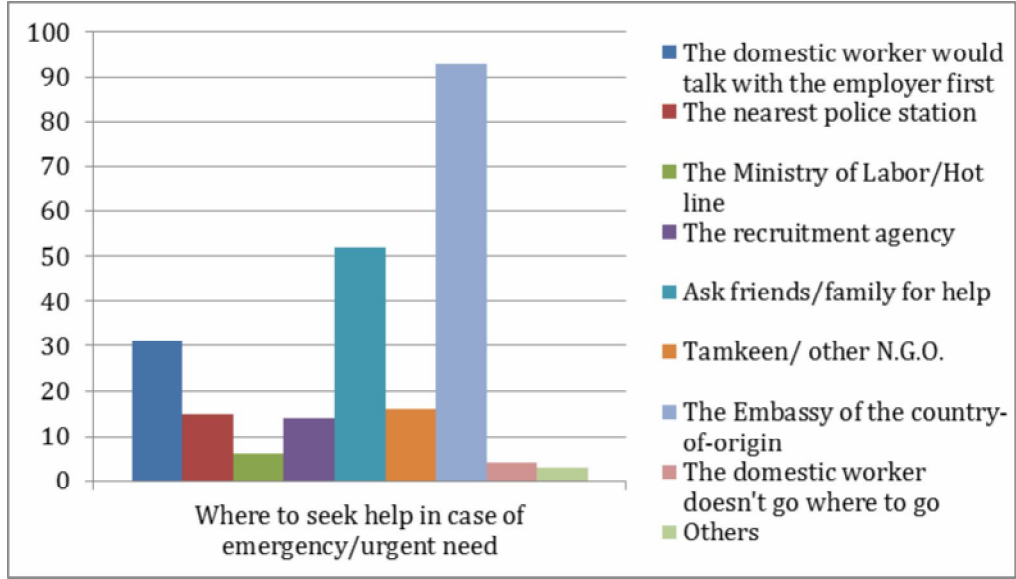


القضية الأكثر تكرارا التي تواجهها العاملات المنزليات بينما يحاولن العثور على عمل جديد هي استرجاع جوازات سفرهن من أصحاب عملهن السابقين، أو مكاتب الاستقدام، كما ذُكر سابقا، ويؤثر هذا الإنتهاك المستمر على العديد من الجوانب المتعلقة باقامتهن في البلد، حيث لا تجد العاملات سبل الإنصاف القانونية التي تساعدن على البقاء أثناء احتجاز وثائقهن أو تساعدن في استرجاع هذه الوثائق، كانت الصعوبة الشائعة التي تعاني منها بعد ترك صاحب العمل هي عدم وجود المال لتغطية الإحتياجات الأساسية لهن حيث تغادر العديد منهن مكان العمل بسبب عدم تلقيهن الأجور أو تأخر أصحاب العمل في دفعها، وتؤدي هذه الصعوبات بهن إلى محاولة الاعتماد على قنوات غير رسمية ليس فقط لدعم عائلتهن في الخارج، لكن أيضا لدفع تكاليف السكن والطعام، ومن الصعوبات التي ذُكرت تراكم غرامت تجاوز الإقامة، بالتالي صعوبة مغادرة البلد.

ج. إلى أين يتوجهن؟

جرى سؤال العاملات اللواتي خضعن للمقابلة الطويلة عن الأماكن التي يتوجهن إليها في حالة الحاجة الملحة أو حالة طوارئ.

الرسم البياني أدناه يوضح آراء عاملات المنازل عن الأماكن الأكثر ثقة لطلب المساعدة.



ذكرت العاملات أن سفارات بلدانهن هي أول مكان يلجأن إليه، يليه اللجوء إلى الأصدقاء والأهل إن وجدوا، يليه محاولة التفاوض مع صاحب العمل، وكان الخيار الرابع هو محاولة الوصول إلى مؤسسات المجتمع المدني، يليه اللجوء إلى أقرب مركز أمني، وجاء اللجوء إلى مكاتب الاستقدام ووزارة العمل في ذيل القائمة، وتدل هذه الخيارات على قلة ثقة العاملات في الجهات الرسمية.

ت. المأوى

تلعب السفارات المعنية في الأردن دوراً أساسياً في توفير الخدمات للضحايا "الهاربات" من خلال توفير المأوى والمساعدة القانونية، رغم الخطوات التي اتخذت لتلبية احتياجات العاملات المنزليات اللاتي تعرضن للاعتداء، فإن هناك الكثير مما ينبغي القيام به لمعالجة الشكاوى بسرعة، وجرى التأكيد في المقابلات التي أجريت مع السفارات على أن نقص الموارد المالية والموظفين قد أثرت بشكل بالغ على إجراءات مساعدة العاملات المنزليات، على سبيل المثال، ذكر سكرتير العمل في إحدى السفارات عدم قدرة السفارة في التعامل مع العديد من الشكاوى، ولعدم وجود مأوى تابع للسفارة، فهم يضطرون إلى إرسال العاملات إلى مكاتب الاستقدام.

طلب فريق البحث الدخول إلى مأوى السفارة السيريلانكية، لكن رفض الطلب، وكان هناك عادة تجنب لمناقشة أوضاع المأوى.

حتى العام ٢٠١٢ كانت العاملات السيريلانكيات تقبعن في الطابق السفلي للسفارة قبل

إنشاء مأوى مستقل للعاملات، روت العديد من عاملات المنازل السريلانكيات تجاربهن وانطباعهن عن المأوى ووصفنه بأنه مكتظ وغير صحي، وأعربن عن سخطهن تجاه عدم كفاءة الخدمات القنصلية التي تقدمها السفارة لهن، إحدى قادة المجتمع السريلانكي وصفت بعض العاملين بالسفارة بالفساد وقالت **"لا يفعلون شيئا بالطريقة الصحيحة"**. وقالت على سبيل المثال، أن الموظفين الأردنيين في السفارة يطلبون المال من العاملات المنزليات اللاتي يلجأن للسفارة طلبا للمساعدة، وأكدت عاملة منزلية أخرى أنها تفضل طلب المساعدة من الشرطة على أن تطلبها من السفارة، مضيقة أن السفارة غالبا ما تعيد العاملات الى أصحاب العمل دون الاهتمام بحل مشاكلهن.

وفيما يتعلق بالخدمات التي يقدمها المأوى، علقت امرأة أنه **"لا يوجد شيء في السفارة حيث أنها لا توفر أي طعام أو ملابس وأنه ليس هناك جدوى من الذهاب الى السفارة لأنها سترسلك الى الوطن، لقد جئنا هنا للعمل، علينا كسب المال"**.

وقد تعرضت العاملات إلى هذه التجارب سابقا، إلا أنه ومنذ العام ٢٠١٢ تغير الحال، بعد إنشاء المأوى المنفصل، وأصبح الوضع فيه أفضل.

مقارنة مع مأوى السفارة السريلانكية، فإن المأوى التابع لمكتب العمالة الفلبينية في الخارج (POLO) أكثر تنظيما وأكثر انفتاحا، حيث سُمح لفريق بحث تمكين بإجراء مقابلات مع بعض النساء المستضافة هناك، ورغم تعرض النساء في بعض الأحيان إلى صدمة جراء تجربتهن العملية، فقد بدین راضيات إلى حد ما عن المأوى والجهود التي تبذلها السفارة لحل مشاكلهن القانونية والمالية، ومع ذلك فإن بعض النساء اللاتي تمت مقابلاتهن أعربن عن إحباطهن تجاه مساعدة السفارة، واحداهن علقت أن السفارة يجب أن تقدم المساعدة بشكل مفيد أكثر من ذلك، وأعربت النساء المقيمات في المأوى عن احتياجات مختلفة للتخفيف من معاناتهن، بعضهن أردن العودة إلى بلادهن، في حين أن أخريات كن ينتظرن بفارغ الصبر الحصول على فرصة عمل أخرى، وأعربت بعضهن عن ضيقهن بسبب عدم القدرة على الخروج من المأوى بسبب الاحتياطات الأمنية التي اتخذتها السفارة.

على سبيل المثال، قالت عاملة منزلية **"أنها ذهبت إلى مأوى (POLO) عندما هددها صاحب العمل بإعادتها إلى مكتب الاستقدام في حال لم تقم بالتنظيف على نحو لائق، وأقدم عاملون في مكتب الاستقدام بالاعتداء عليها جسديا عندما هربت، وفيما يعد المأوى بمثابة مكان آمن للعاملات لتجنب المواجهة مع المعتدين عليهن، فإن كلا من مكتب الاستقدام وصاحب العمل قد وجدنها في المأوى، وقام صاحب العمل بابتزاز العاملة بمطالبتها بدفع مبلغ ٢٥٠٠ دولارا أمريكيا مقابل إعادة**

جواز السفر لها، مبررا ضخامة المبلغ المطلوب بأنه قد دفع ٤٠٠٠ دولارا أمريكيا مقابل استقدامها، وأعربت العاملة عن تعاستها أثناء إقامتها في المأوى، حيث كانت تخشى مغادرته، خوفاً من مكتب الاستقدام الذي هدهدها العاملون فيه بالقتل إذا وجدوها تمشي في الشارع، تقول "إنها تخاف مغادرة المأوى وتبقى فيه معظم الوقت"، وتضيف أنها تنتظر الآن إبعادها إلى الفلبين وهي غير متأكدة متى ستعود إلى بلدها، لعدم توافر تكلفة تذكرة السفر للعودة، إضافة إلى أن جواز سفرها لازال مع صاحب العمل".

تمكن فريق بحث تمكين من دخول مأوى السفارة الإندونيسية مرات عدة لمقابلة عاملات منزليات مقيمات فيه، وطلبت السفارة من بعض أعضاء فريق بحث تمكين تقييم أوضاع المأوى ورفاه النساء المستضافات فيه، أعربت النساء بشكل عام عن رضاهن عن ظروف معيشتهم في المأوى، ومع ذلك فإن بعضهن لم يكن راضيات فيما يتعلق ببعض الإجراءات القانونية التي فرضتها السفارة، كما ذكرت بعضهن أن الحل الممكن والوحيد هو إجبارهن على العودة إلى إندونيسيا، مما يمنعهن من مواصلة العمل في الأردن.

بالنسبة إلى المجتمع المحلي لعاملات المنازل البنغلاديشيات، لا يوجد حالياً مأوى تابع للسفارة، نظرا لعدم وجود موارد مالية ودعم من الحكومة البنغلاديشية، أعربت سكرتير العمل عن ترددها في تخصيص مأوى لعاملات المنازل، خشية أن يشجع هذا العاملات ممن لا يرغبن في الاستمرار في العمل إلى ترك العمل دون سبب واللجوء إلى مأوى السفارة.

تخصص السفارة كل شهر ما يقارب ٢٠ تذكرة سفر لعاملات لجأن إلى السفارة لتسوية خلافات مع أصحاب العمل، لذلك كما أوضحت المستشارة العمالية في السفارة، سيكون المأوى في حالة إنشاءه مكتظا وستكثس الشكاوى دون معالجة، نظرا للتدفق الفعلي العالي لعاملات يحضرن إلى السفارة طلبا للمساعدة.

ليس هناك أي مجال للسفارات أو القنصليات للتواصل مع مواطناتهم من عاملات المنازل داخل منازل أصحاب العمل، مما يصعب متابعة العاملات ووصولهن إلى سفارة بلادهن لتقديم شكوى، وتلجأ بعض العاملات أحيانا بعد ترك مكان العمل إلى سفارات بلدانهم، إلا أن بطء الإجراءات وعدم استجابة أصحاب العمل، يؤدي إلى ضجر العاملات وعدم شعورهن بالأمان، بالتالي يجدن أن من الأفضل الخروج من الملجأ والبحث عن فرص للعمل بشكل مستقر، ودون غطاء قانوني.

د. عاملات منازل محتجزات

تُستقدم عاملات المنازل بواسطة مكاتب الاستقدام، وتصل العاملة إلى المنزل، أحيانا لسبب أو لآخر ترفض العاملة العمل، وقد يكون ذلك بسبب الحنين إلى الوطن والأهل، أو لعدم قدرتها على هذا النوع من العمل، أو قد تكون تعرضت إلى الخداع فيما يتعلق بنوع العمل وطبيعته ومكانه، ولا تجد من يسمع لها، وتجد أن عليها أن تكمل المدة العقدية رغما عن إرادتها، وقد تتعرض العاملة إلى الانتهاكات من قبل صاحب العمل أو أفراد عائلته، مما يؤدي إلى تركها مكان العمل هربا من الجحيم، وقد تترك العاملة مكان العمل دون أي سبب منطقي، وعندها يتوجه أصحاب العمل إلى المراكز الأمنية للإبلاغ عن " هروب العاملة" وقد يلجأ بعضهم إلى اتهام العاملة بالسرقة، التي عادة ما تكون إتهامات كيدية، ذلك إما بغرض الانتقام من العاملة لتركها مكان العمل، أو لاعتقادهم أن الإتهام بالسرقة قد يدفع الأجهزة الأمنية إلى الاهتمام بشكل أكبر بالبلاغ، مما يؤدي إلى سهولة الوصول إلى العاملة، وعادة ما تعامل العاملات اللواتي تتركن مكان العمل معاملة من ارتكب جريمة حيث يجري توقيفهن ووضعهن في مراكز الاحتجاز، فيما يطلق عليه الاحتجاز الإداري، وقبل هذا النوع من الاحتجاز هناك ما يعرف بتوقيف المراكز الأمنية حيث أعطتهم التشريعات صلاحية التوقيف، على أن لا تتعدى مدة التوقيف ٢٤ ساعة، إلا أن هذه المدة يتجاوز عنها، بحيث تصل إلى أيام وأسابيع وأحيانا شهور، وعادة ما تبقى العاملات محتجزات في مركز التوقيف الإداري لشهور طويلة تصل إلى سنوات، انتظارا لتذكرة سفر للعودة إلى بلدانهم. وينتظر عدد كبير من العاملات المنزليات في مركز اصلاح وتأهيل الجويده ابعادهن الى بلادهن، لكن العديد يواجهن عقبات قانونية في العودة إلى بلادهن بسبب مصادرة جوازات سفرهن أو غرامات كبيرة لتجاوز مدة الإقامة، إن عدم تجديد تصاريح الإقامة كان مشكلة مشتركة يواجهنها عاملات المنازل المحتجزات حيث أنها تؤدي إلى غرامات تجاوز مدة اقامة. ذكرت عاملة منزلية فلبينية محتجزة ج. غلايدس: "لقد عملت في مطعم لمدة سنتين، والمالك لم يجدد تصريح عملي ولذلك "هربت". وقالت عاملة منزلية فلبينية أخرى: "لقد عملت في منزل لمدة سنة ونصف، ولم يصدر لي صاحب العمل تصريح اقامة ولذلك تراكمت على الغرامات، وكنت أرغب في العودة الى بلدي ولكني لم أستطع فعل ذلك".

وفقا لمقابلات أجريت مع عاملات منازل محتجزات، فقد عانت العديد منهن من الانتهاكات في مكان العمل مثل الاعتداء البدني والنفسي والجنسي، وعدم دفع الأجور، والحرمان من الطعام، ومصادرة وثائقهن الثبوتية، والحرمان من الرعاية الصحية، والقيود على قدرتهن على العودة إلى بلادهن، والحرمان من الحرية والإجازات، وكان عدم دفع الأجور أحد أكثر الشكاوى تكرارا حيث أن بعض العاملات المنزليات المحتجزات أكدن أنهن لم

يتلقين رواتبهن كاملة، وعلى سبيل المثال قالت ر. دلوشا عاملة منزلية سيريلانكية: "لقد عملت لمدة عامين لدى صاحب عملي ولكنني تلقيت رواتب سنة واحدة فقط".

فيما يتعلق بالاعتداء الجسدي، فقد التقى فريق عمل من تمكين مع العديد من العاملات المنزليات المحتجزات اللاتي تعرضن إلى حالات شديدة من الاعتداء من قبل العاملين في مكاتب الاستقدام أو من أصحاب العمل قبل تركهن مكان العمل، في إحدى الحالات "عانت عاملة منزلية بنغلاديشية من فقدان الذاكرة نتيجة للضرب المبرح على رأسها، وأفضت عاملة محتجزة أخرى أن أحد العاملين في مكتب الاستقدام كان يضربها بحذائه وفي إحدى المرات صعقها بسلك كهرباء"، كما أوضحت العديد من العاملات المحتجزات أن الحرمان من الطعام واحدا من أسباب "هروبهن"، وذكرت عاملة منزلية فلبينية: "بينما كنت أعمل في مطعم، اعتدت أن أخفي بقية ما ترك الناس حتى أتمكن من تناول الطعام في وقت لاحق"، وقالت إحدى العاملات المنزليات السيريلانكيات اللاتي قمن بمقابلتهن: "سيدتي، كانت تعطيني رغيف خبز واحد مرة واحدة يوميا".

لم تُوفّر ظروف معيشية ملائمة لمعظم العاملات المنزليات اللاتي قامت تمكين من مقابلتهن، وغالبا ما كن ينمن تحت الدرج وعلى أرض غرفة المعيشة، والعديد منهن تقاسمن غرفهن مع أطفال أصحاب العمل. وعلاوة على ذلك، فإن العديد من العاملات المحتجزات ذكرن أنهن عملن في منازل متعددة لا تعود إلى أصحاب عملهن القانونيين، وقالت لنا إحدى العاملات المنزليات المحتجزات: "لقد عملت لدى سيدتي لسنة واحدة وشهرين، وكنت اضطر الى العمل في المنزل والسوبر ماركت ومطعم وصيدلية كانت ملكا للعائلة".

فيما يتعلق بالتواصل مع العاملات المنزليات المحتجزات من بنغلادش، واجه فريق تمكين العديد من الحواجز في محاولة لفهم ظروف عملهن، مثل هذه الحواجز اللغوية الشديدة التي تعد بمثابة عقبات بين العاملة وصاحب العمل، خاصة بالنسبة للمهاجرات من بنغلادش اللاتي غالبا ما يكن غير متعلمات، وفي حالات الاحتجاز بدون حضور مترجم فإن العاملات المنزليات المحتجزات اللاتي يفتقرن إلى القدرة على الدفاع عن أنفسهن أو المطالبة بحقوقهن القانونية هن الأكثر ضعفا، التقى تمكين خلال المقابلات ٤ عاملات منزليات من بنغلادش لم يفهمن اللغة العربية أو الإنجليزية.

- عاملات مستقلات وعاملات يقمن خارج مكان عملهن

العاملات المستقلات هن النساء اللاتي يعملن بالساعة لأصحاب عمل متعددين ويعشن بمفردهن من خلال استئجار منزل أو يقمن في غرفة في منزل، وعادة ما يكن عاملات انتهت عقودهن أو تركن مكان عملهن بعد التعرض لانتهاكات معينة مما تم ذكره سابقا، وفضلن البقاء في البلاد والعمل بشكل مستقل. أما العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن، فهن يعملن لدى صاحب عمل واحد ولكن لا يسكن معه في المنزل.

يمنح العمل المستقل العاملات المنزليات قدرا أكبر من حرية الحركة والخصوصية، ومثلهن عاملات المنازل اللواتي يعشن خارج مكان عملهن لكن يعملن لدى صاحب عمل واحد، وتتشابه ظروف العمل في كلتا الفئتين وتختلف بشكل لافت عن تجربة العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن، ويرجع ذلك أساسا إلى حقيقة أن العاملات المستقلات والعاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن لديهن مكان إقامتهن الخاص، وتتيح لهن ترتيبات معيشتهم المزيد من الخصوصية وحرية التنقل التي لا تتمتع بهما نظيرتهن من العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن.

وكانت نسبة النساء اللاتي جرى مقابلتهن و يعملن في هيكل العمالة التي تقيم خارج مكان عملها ١٤,٨٥%، وذكرت العينة أنها قد عملت لمرة واحدة على الأقل بهذه الطريقة، أما بالنسبة للنساء اللاتي جرى مقابلتهن و يعملن مستقلات فإن نسبة ٣٤,٣% من العينة ذكرن أنهن قد عملن مرة واحدة على الأقل عاملات مستقلات.

وفقا للعينة فإن متوسط الأجر للعاملة التي تقيم خارج مكان عملها هو ٣٥٥,٧١ دينار/شهر، حيث يجري تحويل ١٩٧,٤٢ دينار شهريا في المتوسط، وبالمثل فإن العاملات المستقلات كسبن أكثر قليلا من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن في المتوسط ٣٧٣,٨٤ دينار/شهريا وقمن بارسال حوالي ١٥٧,٥٨ دينار/شهريا على شكل حوالات.

أما فيما يتعلق بعدد ساعات العمل، فقد كان متوسط ساعات عمل العاملات اللواتي يقمن خارج مكان العمل ٨,١٥ ساعة/يوم، فيما بلغ عدد ساعات عمل العاملات المستقلات ٧,٣٣ ساعة/يوم. وفيما يتعلق بالوضع القانوني للعاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن، كان ما نسبته ٦٩,٣% منهن نظاميات، و٢٦,٥% غير نظاميات، و٤,٢% منهن لم يكن يعملن وضعهن القانوني، وفي المقابل فإن العاملات المستقلات ٣١,١% منهن كن نظاميات، و٤٤,٣% غير نظاميات، و٦,٦% لم يعرفن ما هو وضعهن القانوني، في حين فضلت ٨% المتبقية عدم الإجابة على السؤال.

من المرجح أن معظم النساء اللواتي ذكرن أن وضعن نظامي، سوين أوضاعهن من خلال "كفلاء مسجلين على الورق" مقابل مبالغ مالية. سوف تقدم الأقسام اللاحقة خبرات العمل لكل من العاملات المنزليات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن والعاملات المنزليات المستقلات، والإبلاغ عن الإعتداءات وانتهاكات لحقوق الإنسان تعرضن لها في مكان العمل.

- ظروف العمل

كما أكدنا في وقت سابق، فإن عدم دفع أو تأخير صرف أجور العاملات المنزليات هي واحدة من المشاكل الأكثر شيوعا التي تعاني منها العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن، ومع ذلك فقد أبلغت ٦١% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن و ٧,٥% من العاملات المستقلات تعرضن لهذا الإنتهاك. وقد جرى دفع أجور معظم العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن والعاملات المستقلات في الوقت المحدد وبقيمة أعلى بكثير من العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن.

في احدي الحالات، "ذكرت عاملة منزلية بأنها "هربت" من كفيها الأول بعد تعرضها للضرب وعدم دفع رواتبها، وقالت أنها بدأت العمل كعاملة تقيم خارج مكان العمل لعائلة أخرى مدة ٦ أشهر، لكنها أيضا لم تتسلم رواتبها، وبعد مواجهة مع العائلة للمطالبة بالدفع، قامت صاحبة العمل بوضعها أمام باب السفارة ليلا، حيث أمضت ليلة كاملة وحدها في البرد بانتظار بدء دوام السفارة".

في حين أن الإعتداء الجسدي والجنسي في مكان العمل هي تجربة مشتركة من قبل معظم العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن، فإن هذه الأنماط من الإعتداءات كانت شبه معدومة في مقابلاتنا مع هاتين الفئتين. حيث ذكرت فقط ٢% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل تعرضن للاعتداء الجسدي أو الجنسي بينما لا أحد من العاملات المستقلات اللاتي جرى مقابلاتهن مباشرة صرحن تعرضن لهذه الإنتهاكات.

وفيما يتعلق بالإساءة اللفظية فقد عانت ٣,٧% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل من هذه المشكلة.

وعلاوة على ذلك، فقد أفادت فقط ٢% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و١% من العاملات المستقلات أنهن واجهن اصابات جسدية في مكان العمل، مقارنة بتجربة العاملات اللاتي يقمن في مكان عملهن فقد جرى تزويد هاتين الفئتين بالمعدات المناسبة في مكان العمل ولم يخضعن لظروف عمل قاسية جدا تعرضن صحتهن للتهديد.

كما أوضحنا في وقت سابق في المقابلات التي أجريت مع عاملات المنازل اللاتي يقمن في مكان عملهن، فإن تقييد حرية الحركة منتشر على نطاق واسع حيث يستخدم أصحاب العمل هذا الأسلوب للسيطرة على العاملات. في المقابل، فإن العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات نادرا ما تعرضن لمثل هذه الإنتهاكات حيث أنهن لا تخضعن لهذه الآليات الرقابية، بينما أفادت ٨,١% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن التعرض لقيود على حرية الحركة، فإن فقط ١,٩% من العاملات المستقلات تعرضن لهذه المشكلة.

في المقابل تشعر العاملات غير النظاميات بالقيود على حريتهن بالتنقل التي تنبع من داخلهن، بسبب المخاوف وانعدام الأمن نتيجة وضعهن غير النظامي، الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى عزلهن عن التواصل الإجتماعي خارج نطاق المساحات الآمنة التي خلقنها في شققهن الخاصة أو منازل أصدقائهن.

فيما تتمتع العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات بظروف أفضل بكثير من نظرائهن من العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل، فإن مصادرة جواز السفر تعد المشكلة الأكثر شيوعا التي تعاني منها جميع الفئات الثلاث، حيث أفادت ١٢,٢% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و ١٥,١% من العاملات المستقلات تجريدتهن من جوازات سفرهن ووثائقهن القانونية الأخرى.

في الكثير من الحالات، علقن النساء أن كفلائهن الأوائل ما زالوا يحجزون جوازات سفرهن، ومع ذلك يجب أن نؤكد على أن السؤال كثيرا ما أسئى فهمه من جانب هذه الفئات، فقد ذكرت بعض العاملات أنهن يواجهن هذه الإعتداءات لكن ليس من قبل صاحب العمل، وأن وثائقهن لا يزال يحتفظ بها شخص آخر، بالتالي فإن ١٥,١% من اللاتي أبلغن عن مصادرة جواز السفر على الأرجح لا يواجهن هذه المشكلة مع أصحاب العمل المستقلين الحاليين، لكنهن ما زلن ينتظرن استرداد هذه الوثائق من أصحاب عمل سابقين ومكاتب استقدام.

فيما يتعلق بالعمل الإضافي دون الحصول على تعويض، فقد ذكرت ٨,١% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و ٥,٧% من العاملات المستقلات مواجهتهن هذا الإنتهاك، ومقارنة مع عاملات المنازل اللاتي يقمن في مكان عملهن، غالبا ما يجري الدفع لهاتين الفئتين مقابل العمل الإضافي لأنهن يعملن بالساعة.

مقارنة بالنسبة المئوية للعاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل اللاتي لم يحصلن على إجازة وأيام عطل أسبوعية، فإن العاملات اللاتي تقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات كان لهن سيطرة أكبر على تحديد أيام عملهن نظرا إلى طبيعتها، حيث أن العاملات اللاتي يقمن خارج مكان عملهن والعاملات المستقلات لا

يقمن مع أصحاب عملهن وغالبا ما تُحدد ساعات عملهن، ومع ذلك ما زال هناك ٤,٢% من العاملات اللواتي يقمن خارج أماكن عملهن لم يحصلن على أي يوم راحة أسبوعية، ونحو ٦,٦% من العاملات المستقلات أكدن عدم حصولهن على اجازات، وبالنسبة لهذه الفئة قد يكون ذلك لتفضيلهن العمل لجني المال لأنهن يحصلن على الأجر مقابل ساعات العمل.

في حين أن الغالبية العظمى من العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل ذكرن أن قلة النوم من المشاكل المستمرة التي يواجهنها في مكان العمل، تقريبا لا تعاني العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات من هذه المشكلة نظرا لأن هاتين الفئتين لا يقمن مع صاحب العمل بالتالي لا يتم ايقاظهن بشكل روتيني في الصباح الباكر كما يحدث عادة مع العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل، في حين أن عدم كفاية الطعام هي واحدة من العوامل التي تدفع بالعاملات اللاتي يقمن في مكان العمل إلى "الهروب" من أصحاب عملهن، فإن العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات فعليا لم يواجهن هذه المشكلة حيث ذكرت فقط ٤% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل عدم وجود ما يكفي من الطعام. ومع ذلك فإن من المهم أن نلاحظ أن الأسئلة المتعلقة بالطعام والسكن في إطار هيكل العمل للعاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات تختلف عن العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل، بمعنى أن هاتين الفئتين غالبا ما تغطي هذه النفقات بأنفسهن، حيث أن أصحاب العمل الذين يعملن لديهم بدوام جزئي ليسوا ملزمين قانونيا بتقديم هذه الخدمات للعاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات، وفقا لذلك فإن العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل واللواتي واجهن مشكلة عدم كفاية الطعام على الأرجح بسبب مشاكلهن المالية الخاصة بهن من عدم القدرة على شراء ما يكفي من الطعام لأنفسهن.

وفيما يتعلق بمعدات العمل المناسبة صرحت ١,٢% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و ٤,٧% من العاملات المستقلات أنه لم يجر تزويدهن بمعدات العمل المناسبة.

حرم العديد من العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل من الإتصال مع عائلاتهن في بلادهن، أما العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات، فلم تذكر تقريبا أي امرأة من هذه الفئات أنهن واجهن مشاكل في الإتصال مع عائلاتهن، لكن ذكرت ٨% من العاملات المستقلات وجود هذه المشكلة لديهن لكن على الأرجح فإنها تتعلق بالوضع المالي للعامة في شراء بطاقات الهاتف الدولية للإتصال بعائلاتهن في الخارج.

بالنظر إلى كل الإنتهاكات المذكورة حتى الآن، فإن انعدام الرعاية الطبية والعلاج تعد من أعلى الإنتهاكات التي واجهتها العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات، أفادت ١٦,٣% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و١٤,١٥% من العاملات المستقلات عدم توفير الرعاية الطبية من قبل أصحاب العمل، إن نسبة النساء اللاتي تعرضن لمشاكل في تغطية العلاج الطبي على الأرجح لم يجر الدفع لهن كفاية لتغطية نفقاتهن الخاصة للتأمين الصحي، من المهم أن نلاحظ أنه لمجرد وجود حوالي ٧٠% من النساء في هاتين الفئتين لم تعترف بهذه المشكلة، فإن هذا لا يعني مباشرة أن أصحاب العمل المستقلين يقوموا بتغطية هذه التكاليف.

مقارنة بالعاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل، فإن العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات يواجهن اعتداءات أقل بكثير نسبيا في مكان العمل، في حين أن عدم دفع الرواتب ووعدم كفاية الطعام من الإنتهاكات الرئيسية التي دفعت بالعاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان عملهن من البحث عن فرص عمل جديدة، وإن عدم وجود علاج طبي هي العقبة الرئيسية التي تواجهها هاتين الفئتين، وكان مصادرة جواز السفر مشكلة مشتركة وحاضرة جدا في تجارب جميع العاملات المنزليات بغض النظر عن هيكل عملهن، وينبغي النظر إلى مشاكل أخرى تتعلق بتقييد حرية الحركة وعدم كفاية الطعام من خلال منظور العاملة المنزلية، حيث أن من الناحية العملية فإن صاحب العمل غير ملزم بتوفير هذه الخدمات نظرا للطبيعة غير النظامية لعملهن. في إطار هذه المشاكل، فانها ليست متعلقة بشكل مباشر بأصحاب العمل، لكن يعزى ذلك إلى الإستقرار المالي للعاملة، حيث أن هاتين الفئتين في الكثير من الأحيان يجدن صعوبة بالغة في ارسال حوالات مالية إلى عائلتهن وتوفير النفقات اليومية للطعام والسكن والمواصلات.

وفي إطار الدراسة جرى الطلب من العاملات تصنيف ظروف عملهن، وتقديم تعليقات على ظروفهم المعيشية كعاملات يقمن خارج مكان العمل وعاملات مستقلات، وقد صنفت ٤٤,٨% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و٢٩,٢% من العاملات المستقلات أوضاعهن بأنها "جيدة جدا"، و١,١% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و ٣٩,٦% من العاملات المستقلات بأنها "جيدة"، و١,١% من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل و ١١,٣% من العاملات المستقلات بأنها "ليست جيدة ولا سيئة"، وصنفت امرأة واحدة فقط من كلتا الفئتين حالتها بأنها "سيئة"، و ٢% من العاملات المستقلات بأنها "سيئة للغاية"، في حين كان هناك تناقضات وجدت في الإحصاءات لنفس السؤال المطروح على العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل مع واقع تجاربهن والطريقة التي صنفت فيها العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات لعملهن وظروف معيشتهم بما يتوافق مع نسبة الإعتداءات التي واجهتها

في مكان العمل، مقارنة مع كيف صنفت العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل لظروف عملهن فإن كلا من العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات قد صنفن بشكل أكثر شيوعاً ظروف عملهن إما "جيدة جداً" أو "جيدة".

– العمل بدوام جزئي مقابل العمل الذي تقيم فيه العاملات في مكان العمل

أعربت العديد من العاملات المنزليات المهاجرات في المقابلات التي أجريناها أنهن يفضلن ظروف العمل والمعيشة للعاملات المستقلات والعاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل لأنهن قادرات على جني أموال إضافية ولأنهن يمنحن حرية أكبر دون الاعتماد على كفلائهن فيما يتعلق بتنقلهن.

مقارنة بالعاملات اللاتي يقمن في مكان العمل اللاتي يبقين محجوزات قسراً في منزل صاحب العمل فإن العاملات المستقلات يملكن "الترف" بوقت فراغ ومن خلال الشعور بحرية الحركة المكتشفة حديثاً فإنهن قادرات على التمتع بفترات راحة من العمل الشاق، مع الأخذ بعين الاعتبار أوضاعهن غير النظامية التي قد تعرضهن للخطر، إلا أن معظمهن أيدن خيار العمل بشكل مستقل والاقامة خارج مكان العمل.

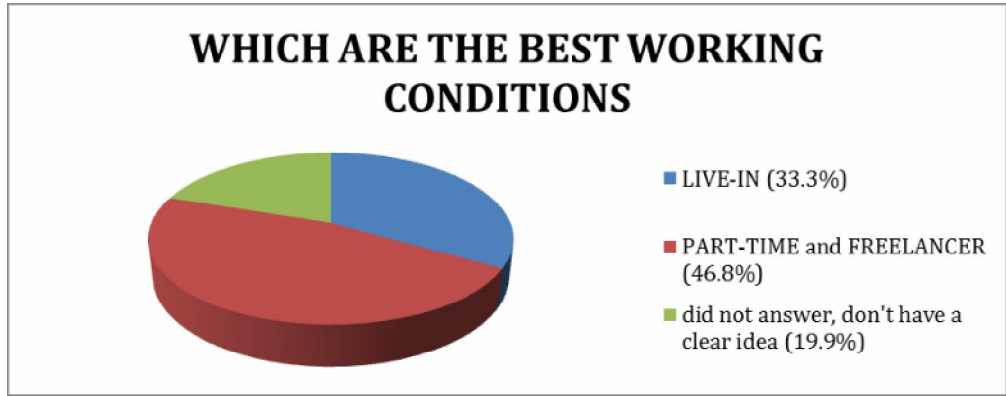
بعض النظر عن القدر الأكبر من حرية الحركة، فإن الأجور عموماً أعلى، ولدى العاملات الحرية في إدارة أموالهن والتمتع بخصوصيتهن، وهن أقل عرضة للإعتداءات وانتهاكات الحقوق، ومع ذلك فقد ذكر عدد من النساء اللاتي جرى مقابلهن أن ظروف العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل تمتاز بتوفر الطعام والإقامة وتوفير حماية قانونية أفضل، كما أوضحن أن مستوى الأمان أعلى للعاملات اللاتي يقمن في مكان العمل حيث أنهن أقل عرضاً لخطر أن يصبحن غير نظاميات ومخاطر المجتمع الإجبار على العمل في الدعارة.

"من المهم أن نلاحظ أن العاملات المنزليات في بعض الأحيان "يهرين" من أصحاب عملهن رغم أنهن يلقين معاملة جيدة من أصحاب العمل ولا يتعرضن لانتهاكات جسدية،" وأكد مسؤول من السفارة البنغلاديشية أن العديد من النساء يأتين إلى السفارة طلباً للمساعدة باسترجاع جوازات سفرهن من كفلائهن ليتمكن من العمل بشكل مستقل، فقد قالت له عاملة بصراحة أن يعطيها جواز سفرها لتتمكن من العمل في الخارج".

وتدرك الكثير من العاملات المنزليات قوة حيازتهن لجواز السفر في حريتهن في الحركة وفي العودة إلى بلدانهن أو العثور على فرصة عمل جديدة .

وكما يظهر في الرسم البياني أدناه، فقد ذكرت ما نسبته (٤٦,٨%) أنهن يفضلن العمل بدوام جزئي، ومع ذلك لا تزال هناك العديد من النساء (٣٣,٣%) يفضلن العمل

والإقامة لدى صاحب عمل واحد، أما النسبة الباقية (١٩,٩%) فقد كن غير قادرات على الإجابة على السؤال، حيث ذكرن أن هناك مميزات لكلا الوضعين، حيث تمنح العاملات المستقلات والعاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل المزيد من الحرية وأجورا أعلى، لكن العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل يتمتعن بوضع قانوني في البلد، ويتحملن نفقات أقل. على سبيل المثال، قالت إحدى العاملات السيريلانكيات المستقلات "إن الفرق الوحيد الذي رأيته بين العمل الذي تقيم العاملة فيه في مكان العمل والعمل بدوام جزئي هو أن ظروف العمل أفضل، ولكنها تكافح ماليا لتغطية تكاليف شقتها والدواء، وتعتقد إذا كان أصحاب العمل جيدين فمن الأفضل البقاء عاملة مقيمة في مكان عملها بسبب القلق من دفع الإيجار والطعام، وأن الرعاية الطبية تحت النطاق القانوني لمسؤوليات صاحب العمل تجاه العاملة".



فيما يخفف العمل لأكثر من صاحب عمل من ديناميكية القوة الكامنة في نظام الكفالة، فإن العمل بشكل مستقل يعتبر قطاع غير منظم وغير قانوني، وقد شددت العديد منهن على حقيقة أنه من أجل البقاء في حدود القانون للعاملات المستقلات، يجب أن يجدن كفيلا ولو وهمي، وقد استفاد بعض الأردنيين من هذا كعمل مزدهر بتقاضي مبلغ يصل إلى ١٢٠٠ دولارا، ذلك ليكونوا كفلاء لعاملة مهاجرة كشكل من أشكال التعاقد من الباطن، وبسبب الأوضاع غير القانونية والسرية للعمل المستقل، فغالبا ما يكون من الصعب على العاملة المستقلة إثبات أنها دفعت أموال مقابل إضفاء الطابع القانوني على وضعها، حيث أن "الكفلاء المسجلين على الورق" بإمكانهم في بعض الأحيان أن يقوموا بخداع العاملات والحصول على الأموال دون تصويب الوضع القانوني لهن، إضافة إلى إنكار تلقيهم هذه الأموال، بالتالي إفلاتهم من العقاب.

"ذكرت طبخة سيريلانكية تدعى نور، تعيش في الأردن منذ ١٧ سنة وقد جاءت في الأصل بتأشيرة سياحية، أنها جاهدت باستمرار لتصحيح وضعها غير النظامي، وذكرت إنها تعرضت للخداع مرتين من قبل شخصين أردنيين استفادا من وضعها

غير النظامي، التجربة الأولى عندما باعت مصاغها الذهبي لتدفع ٥٠٠٠ ديناراً لشخص أردني وعدها باستصدار تصريح عمل وإذن إقامة لها، إلا أنه اختفى ومعه مالها، وهي تحاول منذ خمس سنوات استرجاع هذا المال، والتجربة الثانية عندما أخذ شخص أردني منها مبلغ ٨١٠ دينار أردني وجواز سفرها واعد اياها بتصويب وضعها القانوني، إلا أنه هرب بالمال ورمي جواز السفر، وبمساعدة وحدة المساعدة القانونية في تمكين، تمكنت نور من استرجاع نقودها وجواز سفرها، وجرى سجن الرجل، وذكرت أيضاً مسألة غرامات تجاوز الإقامة، حيث اضطرت إلى دفع ٧٧٠ ديناراً أردنياً في المرة الأولى و ٤٦٠ ديناراً أردنياً في المرة الثانية. وأعربت عن حاجتها الملحة لتصويب وضعها القانوني في البلد نظراً لتلك الرسوم العالية لتجاوز مدة الإقامة.*

قد تكون حياة العاملات المستقلات أكثر سهولة من حيث التحرر غير الرسمي من سلطة "الكفيل"، إلا أنهن يخضعن فعلياً للتعليمات والأنظمة التي تعزز "نظام الكفالة" حتى لو كن غير موثقات، حيث عادة ما يكن عرضة للتوقيف من قبل رجال الشرطة ويجري سؤالهن عن "كفلاءهن" حيث من غير المألوف أن تقيم عاملة خارج مكان العمل، بالتالي تتحرر العاملات اللواتي يقمن خارج مكان العمل من رقابة وتدخل وسلطة الكفيل إلا أن هذه الحرية تقيدهن لخوفهن الدائم من التوقيف. "ذكرت إحدى العاملات السيريلانكيات المستقلات أنها لا تترك منزلها خوفاً من توقيفها من قبل الشرطة، ويزداد خوفها يوماً بعد يوم، وتتمنى العودة إلى بلدها، غالباً ما تتخيل معظم العاملات المنزليات أن العمل المستقل حل قابل للتطبيق، إلا أنهن يدركن بعد فوات الأوان أن هناك تنازلات مقابل الحرية.

بينما تتمتع العاملات المستقلات بقدر كبير من الحرية بعيشهن منفصلين عن أصحاب عملهن، إلا أن طبيعة العمل غير المنتظمة والمتقطعة التي تؤدي إلى عدم انتظام الحصول على الدخل، الذي عادة لا يكفي لمساعدة عائلاتهن في الخارج ونفقاتهن في الأردن من قيمة إيجار المنزل، والنفقات اليومية مثل الطعام والملبس والمواصلات.

عند سؤال العاملات المنزليات عن أجورهن، ذكرت العديد منهن أنه يعتمد على الموسم، على سبيل المثال "قالت إحدى العاملات أنه خلال فصل الشتاء لا يوجد عمل لكن في الربيع أو الصيف هناك العديد من فرص العمل".

قابل فريق بحث تمكين حالة استثنائية لعاملة تقيم خارج مكان العمل وتعمل لدى إحدى السفارات وتتقاضى ١٠٠٠ ديناراً أردنياً شهرياً.

عند سؤال العاملات المستقلات عن عدد ساعات العمل، تنوعت إجاباتهن، واعتمدت على عدد المنازل التي كن قادرات على العمل فيها أسبوعياً، وكانت غالبية النساء اللاتي جرى مقابلتهن لديهن أصحاب عمل ثابتين، في حين واجه عدد منهن صعوبات في العثور على عمل يحقق لهن دخلاً كافياً.

تتضاءل مبالغ الحوالات المرسلة إلى بلدان العملات المستقلة بسبب هذه النفقات الإضافية، إضافة إلى تكاليف تصاريح العمل والإقامة السنوية، "وذكرت إحدى العاملات أنه رغم أن ظروف العمل أفضل مما كانت عليه عندما كانت تقيم في مكان العمل، إلا أنه أصبح لزاما عليها تحمل تكاليف الإقامة بالإضافة إلى رسوم تصريح العمل وإذن الإقامة، حيث أن صاحب العمل يقوم فقط بتوقيع الوثائق التي تحتاجها للمحافظة على وضع قانوني في البلد". "روت عاملة تقيم خارج مكان العمل قصة مماثلة، حيث كانت تتحمل تكاليف تصريح العمل وإذن الإقامة، لأن صاحب العمل لا يريد دفع هذه الرسوم، وقالت أنها تعمل لدى ثلاثة أصحاب عمل كعاملة تقيم خارج مكان العمل، ولكن إسم واحد منهم فقط مذكور على تصريح العمل وإذن الإقامة". وذكرت النساء اللاتي فضلن العمل كعاملات مقيمات في مكان العمل أنه عادة أكثر أمانا، حيث يمكن لأصحاب العمل أن يعتنوا بهن إذا واجهن أية مشاكل وأنه يجري تزويدهن بالطعام والمسكن.

- خطط العودة

سئلت العاملات المنزليات المهاجرات عن خططهن للعودة إلى بلدانهم الأصلية، بما في ذلك النساء اللاتي قررن زيارة بلدهن لقضاء عطلة، ذكرت ٣١% أنهن يحاولن العودة إلى بلدهن في أقرب وقت ممكن، و ١٢% أنهن يخططن المغادرة بعد بضعة أشهر، وأرادت ١٨% منهن البقاء في الأردن لعدة سنوات، وكان ما نسبته ٢٣% لا يفكرن في العودة، و ٥% سيرحلن فور انتهاء عقود عملهن. فيما يخص مجموعة العاملات اللاتي أردن مغادرة البلد في أقرب وقت ممكن، قالت العاملات أن هناك صعوبات تواجههن حيث جوازات سفرهن لدى أصحاب العمل أو مكاتب الاستقدام، أو أنهن عالقات في مآرق قانونية، "على سبيل المثال قالت إحدى النساء وهي أم لطفل عديم الجنسية أن جواز سفرها لدى الشرطة ويجب عليها العثور على وثائق لإبنتها" وقد شاركتها قصتها العديد من العاملات المنزليات الأخريات اللاتي يواجهن صعوبات في العودة إلى بلدانهم بسبب إما مصادرة جواز السفر أو وضع أطفالهن عديمي جنسية، وغالبا ما تكون العاملات المنزليات حذرات في طلب جوازات سفرهن من الشرطة أو من وكالات التوظيف بسبب وضعهن غير النظامي في البلد.

إن غالبية النساء اللاتي يرغبن في العودة إلى بلدانهم في أقرب وقت ممكن يقمن في المأوى، حيث أن هذه المجموعات في وضع مزعزع مع القانون وقد تعرضن إلى أسوأ أشكال الانتهاكات في مكان العمل. وتخشى العديد من النساء العودة إلى بلدانهم الأصلية بسبب مخاوفهن من ردة فعل المجتمع لأوضاعهن، وعلقت عاملة منزلية أندونيسية "العديد من العاملات الأندونيسيات يخشين العودة إلى بلدهن بسبب

وصمة العار المرتبطة بإنجاب أطفال خارج إطار الزواج أو لأنهن لم ينجحن في كسب ما يكفي من المال.

من خلال جميع المقابلات التي جرت مع عاملات من بنجلاديش، كل عاملة " هربت" من مكان العمل تريد العودة إلى بلدها بأسرع وقت ممكن، إحداهن قالت أنها تريد العودة بسبب كسر يدها وأنها تواجه صعوبات في القيام بالأعمال المنزلية، وأخرى قالت أن صاحب العمل اتهمها بالسرقة وجرى إيداعها في السجن دون أي تحقيق، وقد ذكرت الملحقة العمالية في السفارة البنغلاديبية أن العديد من العاملات غير مستعدات للعمل و"يهربن" ويلجأن إلى السفارة طالبات المساعدة في عودتهن أو المساعدة في استرداد جوازات سفرهن.

كما تلعب الرغبة في كسب الأموال عاملا يدفع العاملات في ترتيب وقتهن للعودة إلى بلدانهن، سواء كان ذلك بعد أشهر أو سنوات، حيث أشارت العديد من النساء إلى أنهن سيعدن الى بلدانهن الأصلية فقط بعد أن يكسبن ما يكفي من المال لاستقرارهن ماليا، إما لدعم تعليم أطفالهن أو تغطية نفقات أخرى لستقبلهن في بلدانهن الأصلية. أما بالنسبة للنساء اللاتي لم يردن مغادرة البلد، فإنهن كن بشكل عام راضيات عن وضعهن ويرين مستقبلا ماليا أفضل في الأردن، نظرا إلى قلة الفرص المتاحة في بلدانهن الأصلية. وقد صادف فريق بحث تمكبن العديد من النساء، عادة كن من العاملات الفلبينيات أو السريلانكيات اللاتي يعشن ويعملن في الأردن منذ أكثر من ١٥ سنة.

- تجارب أخرى للعاملات المهاجرات

من المهم أيضا أن نلاحظ أن بعض العاملات يتم استقدامهن كعاملات منازل، إلا أنهن يعملن في مهن أخرى مثل عاملات نظافة، جليسات للأطفال، ونادلات، وطباخات، وعاملات في مصانع ألبسة، وعاملات مساج وتجميل في صالونات التجميل، ومترجمات، أو أصبحن صاحبات أعمال من خلال إنشاء مشاريعهن الخاصة. ورغم أن هذا التقرير يركز على تجارب العاملات المنزليات غير النظاميات، إلا أنه وجدنا أن نسلط الضوء على ظروف هذه الفئة واللاتي كما هو الحال في عاملات المنازل يتعرضن إلى اعتداءات وانتهاكات، وقد ذكرت ٨,٣% منهن أن ساعات عملهن ١٠ ساعات يوميا، ومتوسط الأجر ٢٩٠,٥ ديناراً أردنيا شهريا، يحولن تقريبا ١٥٠ ديناراً أردنيا شهريا منه لعائلتهن في الخارج. وغالبا ما تعمل هذه الفئة في المطاعم، والفنادق، والمستشفيات، وفي مصانع المناطق الصناعية المؤهلة، وفيما يتعلق بوضعهن القانوني فقد ذكرت ٦٩% منهن أن أوضاعهن قانونية، و٢٤% أنهن غير نظاميات، وباقي ال٧% كن يجهلن وضعهن القانوني في البلد.

وكانت الانتهاكات الأكثر شيوعاً في هذه الفئة، الإساءات اللفظية (١٧,٢%)، وتقييد الحرية (١٧,٢%)، ومصادرة جواز السفر (٢٧,٥%)، والعمل الإضافي دون تعويض (٢٠,٦%)، وعدم كفاية الطعام (١٧,٢%)، والحرمان من الحق في الإجازة (١٣,٧%)، وغياب الرعاية الطبية (١٣,٧%)، وفيما يتعلق بتصنيفهن لظروف عملهن، فقد صنفت ٢٠,٦% منهن بيئة العمل بـ"الجيدة جداً"، و٤١,٣% بأنها "جيدة"، و٦,٨% بأنها "سيئة"، و١٣,٧% بأنها "سيئة جداً". من المهم أن نلاحظ أن تجارب النساء المهاجرات اللاتي لم يكن يعملن في مجال العمل المنزلي ولكن في قطاعات أخرى متنوعة جداً وتعتمد على المهنة. على سبيل المثال، فإن ظروف عمل الممرضات المتمرسات والنساء اللاتي يعملن في الفنادق أفضل بكثير من أولئك النساء اللاتي كن يعملن في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة.

زار فريق بحث تمكين الكنيسة الكاثوليكية لإجراء مقابلات مع عاملات منزليات فلبينيات، وقد صادفنا عاملتين يعملن في فندق في البحر الميت، وقد كانتا راضيتين جداً عن ظروف معيشتهم وعملهما الحالية في الأردن مشيرتين إلى أنهما أحببتا تجربتهما مقارنة مع العاملات المنزليات اللاتي يقمن مع صاحب عملهن، فإن الفندق يوفر لهما مكاناً خاصاً للإقامة، كما أنهما تعملان ساعات عمل معقولة، ونادراً ما واجهتهما أي تجارب سلبية في مكان العمل، في المقابل فإن المقابلات التي أجريت مع نساء يعملن في مصانع في المناطق الصناعية المؤهلة كانت مختلفة بشكل كبير.

كما صادف فريق بحث تمكين ممرضتان فلبينيتان تعملان في مستشفى خاص، بينما تتمتع الممرضات مثل غيرهن من العاملات ذوي المهارات العالية بظروف عمل ومعيشة أفضل، إلا أن الإعتداءات والانتهاكات مستمرة، وذكرت السيدتان بأنهما في البداية كانتا تعملان (٨) ساعات عمل يومياً، ولم تتعرضا إلى أي قيود تتعلق بالحرية، لكن تغيرت أحوالهما، حيث أصبحتا تجربان على أن تكن متوفرات ٢٤ ساعة، وشملت مهامهما الآن التنظيف والطبخ، وأضافتا بأنهما حرمتا من الطعام وكان يسمح لهما في بعض الأحيان أكل الطماطم والخيار يومياً فقط، وعلاوة على ذلك فإنهما أصيبتا بإصابات جسدية ناجمة عن المرضى المصابين بأمراض عقلية، وقد حرمتا من الرعاية الصحية الملائمة من المستشفى، إضافة إلى ذلك، فقد تعرضتا إلى تهديدات لفظية ثم إلى إعتداءات جسدية من قبل صاحب العمل، وحين حاولتا رفض ظروف عملهما ومعيشتهم التي لا تطاق، قام صاحب المستشفى باتهامهما بالاحتيال، بالتالي جرى احتجازهن لمدة ٢٣ يوم، وأكدت أن وثائقهما القانونية قد جرى مصادرتها وأنهما تعملان بشكل غير قانوني في الأردن، وتبرز هذه الرواية أنه بالرغم من العمل في أعمال تتطلب مهارات عالية، فإن العامل لا يزال يواجه التمييز إذا كان مهاجراً أو امرأة.

التقى الباحثون عاملتان سريلنكيتان عملتا في قطاع صناعة الألبسة، وذكرت العاملتان أنهما واجهتا انتهاكات جسدية في المصنع فيما يتعلق بالرعاية الطبية، حيث كان

اختلاف اللغة يشكل حاجزا أمامهما، ونادرا ما كانتا تحصلتان على المعالجة الصحيحة، ونظرا لصعوبة تنقلهما خارج المدينة، لم يكن أمامهن إلا الطبيب الذي يوفره المصنع، وذكرنا أن أثناء عملهما في المصنع جرى تلقيح جميع العمال في المصنع، وأدى هذا اللقاح إلى إصابتهما بطفح جلدي، أما فيما يتعلق بالطعام فذكرنا أنهما تتناولان نفس الطعام لعدة أيام، مما عرضهما إلى مشاكل في المعدة والأمعاء، كما أكدت على عدم وجود ما يكفي من الحمامات في السكن، وأن السكن عادة ما يكون مزدحما، وغير صحي، وتقيم ٧ عاملات معا في نفس الغرفة مع خزانة واحدة للملابس، وتشارك النساء والرجال نفس المبنى، مما أدى إلى كثرة حالات التحرش الجنسي، وأحيانا الاغتصاب.

١. خارج نطاق المنزل: الحياة الاجتماعية للعاملات المنزليات المهاجرات

لدى عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات حياتهن الاجتماعية، وأصبح بعضهن قائدات مجتمع مدني قويات ومناصرات لحماية عاملات المنازل الأخرى اللاتي هن أكثر عرضة للانتهاكات في مكان العمل. وعليه، جرى إجراء مقابلات مع ١٧١ امرأة في استقصاء طويل وأجبن عن أسئلة تتعلق بظروفهن الاجتماعية وتحديدًا عن كيفية قضائهن أوقات الفراغ ومع من تتعاملن.

أجريت مقابلات لضمان عينة تمثيلية من جنسيات معينة، مع ٦٥ فلبينية و٥٠ سيريلانكية و٥٥ أندونيسية وجرى مقابلة عاملة منزلية واحدة من بنغلادش، نظرا للعقبات التي واجهت فريق بحث تمكين في الوصول إلى هذا المجتمع، كانت غالبية النساء الإندونيسيات اللاتي جرى مقابلتهن يقمن في مأوى سفارتهن، إن تجربة النساء اللاتي يقمن في المأوى تختلف عن النساء اللاتي يقمن في شققهن الخاصة من حيث الحياة الاجتماعية، إلا أن مقابلة هذه الفئة يوفر لنا فهما مركبا ومتنوعا عن الظروف الاجتماعية التي تعيشها عاملات منازل غير نظاميات في مجموعة متنوعة من الحالات.

أ. تحديد الحركات في المدينة

في حين تعمل عاملات المنازل المهاجرات في مدن مختلفة في الأردن، فإن معظمهن يعشن ويعملن في عمان، لقد طرحت أسئلة محددة كجزء من هيكل الاستقصاء الطويل لتحديد الأنماط المكانية في المناطق التي عادة تقضي العاملات وقتهن فيها بشكل متكرر، كذلك عن المناطق التي تتجنبها العاملات وتشعرن فيها بعدم الأمان، نظرا لطبيعة أماكن عملهن الخاصة التي غالبا ما تقيد حرية حركة العاملات اللاتي يقمن في مكان، إلا أنه من المهم تقييم ما إذا استطاعت العاملات المنزليات الاندماج في النسيج الاجتماعي للبلد المضيف، كذلك ما إذا كانت المساحات الاجتماعية الموجودة تتضمن مجموعات تعيش على هامش المجتمع الأردني.

ب. وقت فراغ

ذكرت هذه العينة من النساء أنها قد حصلت في المتوسط على ٤,٥ أيام عطل/شهر وقد كانت العاملات الفلبينيات تحصلن على عدد أكبر من أيام العطل، تليهن عاملات المنازل السريلانكيات اللاتي عادة ما تحصلن على عدد أقل من أيام العطل.

تمتعت بشكل عام عينة النساء التي جرى مقابلتهن بمستوى جيد من الحرية الشخصية وحظين بيوم عطلة واحد على الأقل أسبوعيا، نظرا لذلك ولوجود وقت فراغ، طلبنا منهن أن يذكرن كيف يفضلون قضاء يوم عطلتهن.



كما هو موضح في الرسم البياني أعلاه، فقد قضت غالبية النساء وقتهن في لقاء مجتمعهن المحلي أو مع الأصدقاء والعائلة سواء كان من خلال تجمعات الكنيسة أو المهرجانات الثقافية أو الذهاب الى بيوت أصدقائهن لحفلات أعياد الميلاد أو المناسبات الاجتماعية الأخرى، في حين أن الغالبية العظمى من العاملات قضين وقتا خارج نطاق منازلهن الخاصة، فقد فضلت مجموعة كبيرة منهن البقاء في المنزل، وعندما استفسرنا عن السبب، أعربت العاملات غير النظاميات عن مخاوفهن من مواجهة الشرطة وخطر التعرض للإبعاد أو التوقيف، كما ذكر بعضهن أنهن تتجنبن لقاء صديقاتهن في الأماكن العامة، حيث لا تشعرن بالراحة في التنقل، كما تخشين من استخدام وسائل النقل العامة.

قالت سارة وهي عاملة منزلية أندونيسية أنها تتجنب دائما استخدام وسائل النقل العام، لأنها غالبا ما تشعر بمضايقات من قبل السائقين أو الرجال في الحافلات، وبشكل عام فإن سارة تحمل وجهة نظر سلبية للغاية تجاه الرجال الأردنيين وتتجنب تقريبا أي نوع تفاعل مع المجتمع الأردني حيث أنها تبقى دائما في منزلها رغم وجود وقت فراغ، حتى وإن كان المبلغ الذي تكسبه يسمح لها بزيارة أماكن جديدة، وقد ذكرت بأنها لن تخرج في وقت فراغها، حتى لو رافقها أناس جديرين بالثقة، ويلاحظ أنه في بعض

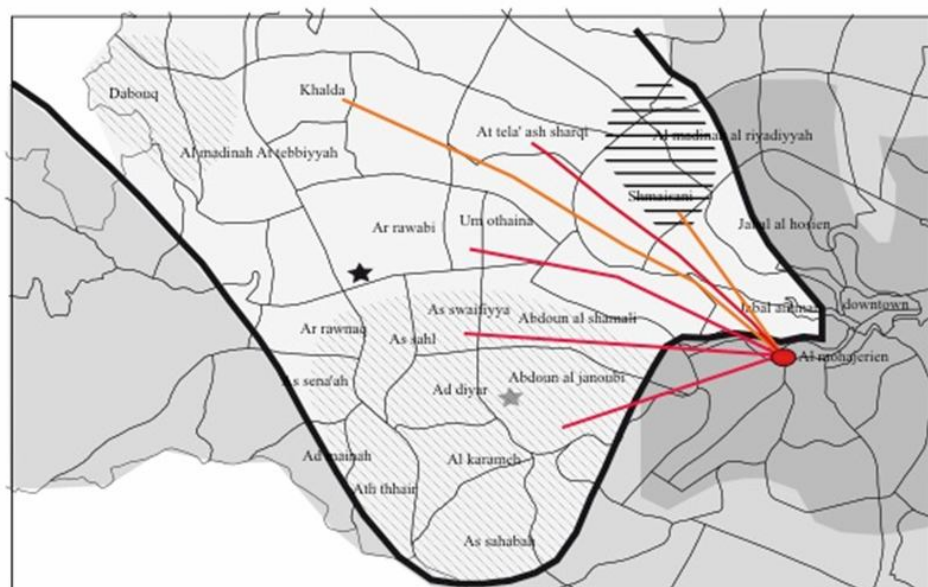
الأحيان حتى النساء اللاتي يتمتعن بوضع قانوني نظامي يفضلن البقاء في المنزل، حيث يشعرن بأنه أكثر أماناً، ويصفن العالم "الخارجي" بأنه خطير ومليء بالفساد.

أما بالنسبة لجنسيات أصدقاء العائلات، فقد ذكرت ٨٤% من النساء اللاتي جرى مقابلتهم أنهن من نفس جنسياتهن، وحوالي ١٤% لديهن أصدقاء أردنيين، ونفس النسبة لأصدقاء من عائلات المنازل، لكن من جنسيات مختلفة.

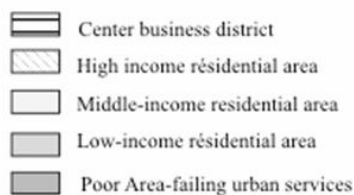
تقريباً نصف النساء يجتمعن داخل منازل خاصة، أكثر من ما يزيد عن الثلث يجتمعن في الأماكن العامة وتقريباً نفس النسبة يرين بعضهن في المؤسسات الدينية، و١٢% يجتمعن في أماكن أخرى.

اتفق الكثير منهن في نهاية المطاف أنهن تنفقن الكثير من دخلهن على سيارات الأجرة الخاصة، إما للذهاب للعمل أو للذهاب لقضاء وقت فراغهن لتجنب مواجهة رجال الشرطة، وتحدد الخريطة التالية تفصيلاً لمسار عاملة، منذ بداية وصولها كعاملة نظامية تقيم في مكان العمل، إلى أن أصبحت عاملة مستقلة، وعاشت في منطقة سكنية تتميز بالدخل المرتفع، حيث كانت حركتها في الأماكن الأخرى قليلة باستثناء ذهابها إلى الكنيسة أيام الجمع، ثم عاشت في منطقة "المهاجرين" وسط المدينة، ومن هنا زادت حريتها في التنقل والحركة، حيث تتنقل بين أصحاب الأعمال الأربعة الدائمين إضافة إلى بعض المنازل الأخرى التي تعمل فيها، وعليه توضح الخريطة أدناه التحول في التنقل بين عاملة تقيم في مكان العمل وعاملة مستقلة.

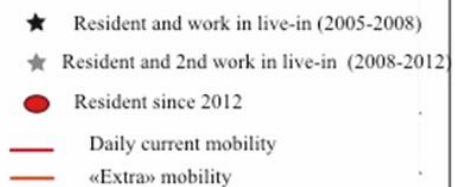
Commuting evolution of a freelancer migrant



Niveau de richesse par quartier



Evolution of living condition :



0 4km

Making by Daphné Caillol

Source : M.Ababsa 2013 and survey from Tamkeen.

ج. أبعاد المعيشة

علقت العينة التي شاركت في الإستبيان الطويل على الظروف المعيشية الحالية، ٢٥% منهن يعشن في شققهن الخاصة مع صديقات أو زميلات، ٢٠% يقمن في منزل صاحب العمل، بينما تعيش ٢٠% وحدهن في شققهن الخاصة، والنسبة الباقية من النساء اللاتي جرى مقابلتهن يقمن في المأوى مثل النساء الفلبينيات في مأوى POLO والأندونيسيات في مأوى سفارتهن.

النساء اللاتي يقمن في شققهن الخاصة أو يتشاركن السكن مع صديقاتهن عادة ما يتمركزن في مناطق سكن بأسعار إيجار معقولة، وقد لاحظ فريق بحث تمكين من خلال الشقق التي تمكن من دخولها، أنها كانت محدودة المساحة وفيها عدد من الأشخاص، إما يتقاسمون الشقة أو يتزاورون، كما زار فريق البحث زوجان سريلانكيان شابان يقيمان مع والداهم وطفلهم حديث الولادة في شقة تتكون من غرفة نوم واحدة.

غالبا ما تتركز عاملات المنازل في مجتمعات عرقية، يعيش فيها عدد كبير من نفس الجنسية، بالتالي تكون بمثابة مساحات ثقافية تشعر العاملات بالانتماء إليها، وعادة تعيش الفلبينيات في منطقة الدوار الثاني أو ما يعرف بشكل غير رسمي باسم "شارع مانिला" نظرا لارتفاع عدد السكان من الجنسية الفلبينية، ويتواجد في الشارع عدد من المحلات التي تبيع منتجات غذائية فلبينية، كذلك أقراص فيديو رقمية ومجلات، إضافة إلى مطعمين صغيرين ومقاهي تقدم مأكولات فلبينية، أما بالنسبة للعاملات السيريلانكيات والعاملات البنغلاديشيات إضافة إلى بعض العاملات الفلبينيات والأندونيسيات فإن معظمهن يعشن في وسط مدينة عمان وجبل اللوييدة، وتقيم العديد من العاملات السيريلانكيات والبنغلاديشيات غير النظاميات في مناطق جيوب الفقر في شقق مزدحمة، وفي هذا السياق ذكرت سكرتيرة العمل في السفارة البنغلاديشية في مقابلة جرت معها، أنها زارت العديد من الشقق السكنية التي تقطن فيها نساء بنغلاديشيات غير نظاميات وقارنت ظروف معيشتهن بالأحياء الفقيرة في بنغلاديش.

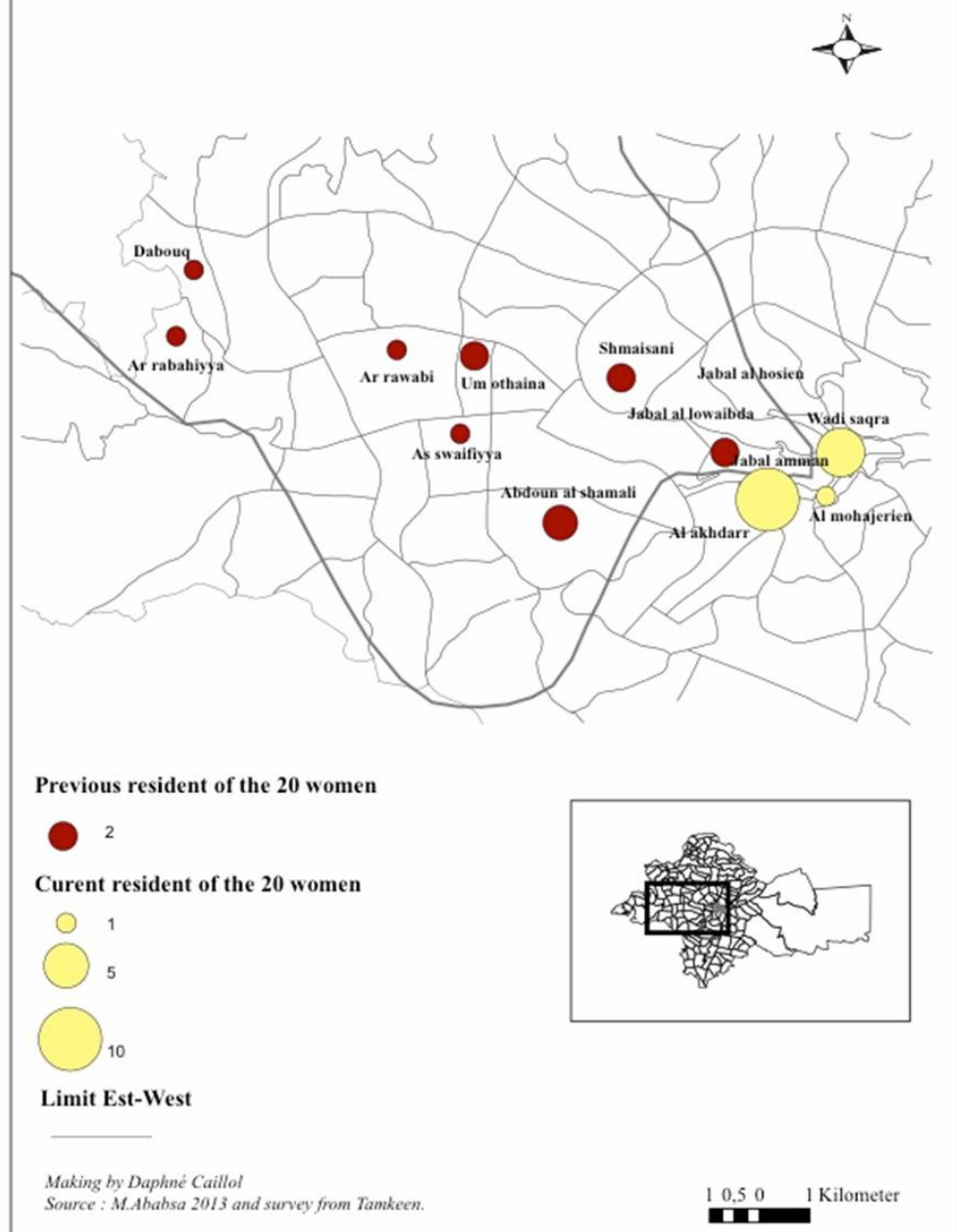
أما بالنسبة إلى العاملات الإندونيسيات فإنهن يملن إلى السكن مع شركائهن في شرق عمان، مثل جبل الجوفة، والمصدر، وجبل النظيف، وجميع المناطق التي تعتبر فقيرة نسبيا وتقع في ضواحي المدينة، ذلك ربما للحفاظ على خصوصيتهن حيث أنهن يعشن مع غيرهن من العاملات غير النظاميات من السوريات والمصريات.

الخريطة أدناه تبين التطور السكاني لـ ٢٠ امرأة تحولن من عاملات نظاميات إلى غير نظاميات، وتمثل المناطق الحمراء في الخريطة أماكن إقامة العاملات اللاتي يقمن في مكان العمل، والمناطق الصفراء لأماكن إقامة العاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل،

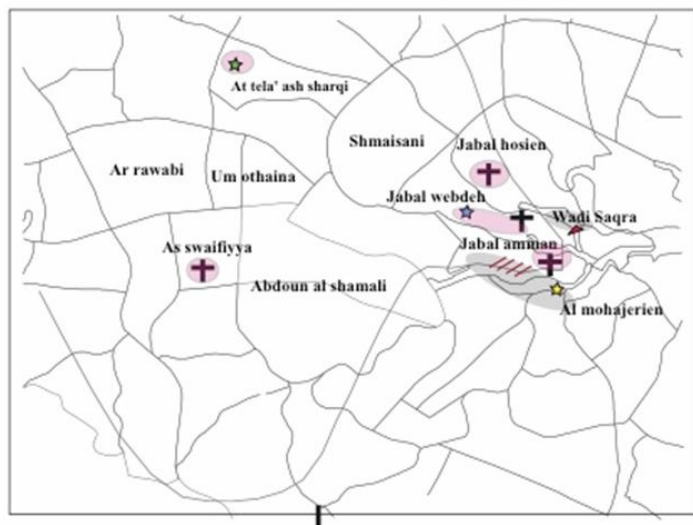
وعادة ما تتوزع النساء اللاتي يقمن في مكان العمل بين عدة أحياء راقية في عمان، لكن التغيير في وضع العاملة من نظامي إلى غير نظامي، يرتب عليها تحمل نفقات سكنها، بالتالي تقطن في المناطق الحضرية الفقيرة من المدينة حيث تتركز في المساحات الصفراء من الخريطة.

تذهب الكثير من العاملات إلى وسط البلد لشراء الملابس أو البقالة، حيث أنها أرخص نسبياً من غيرها من المناطق في المدينة، إضافة إلى بعض محلات الفيديو حيث يبيعون أفلام بوليوود والمجلات السيريلانكية، كما يوجد مطعم يقدم طعام سريلانكي وبنغلاديشي واندونيسي يسمى "الجانج"، وتتردد عليه العديد من العاملات المهاجرات حيث بإمكانهن تناول الطعام الذي يفتقدنه عندما يشعرن بالحنين إلى وطنهن.

Residential evolution of 20 women from live-in status to live-out status



Spatial Practice and visibility of filipina domestic workers in Amman



Community associative structure :

- ★ Filipina federation office
- ★ Gymnasium Terra-Santa
- ★ POLO

Religious Structure :

- ✝ Catholic Church
- ▲ Choir Home

Création de nouvelles centralité urbaine :

- Area of filipina habitat
- ▨ Specific services for filipino
- ✝ Mass in English
- ★ Sport competition

Area of visibility :

- Permanent
- Temporary



Making by Daphné Caillot
 Source : M.Ababsa 2013 and survey from Tankeen.

1 0,5 0 1 Kilometer

د. الأماكن الدينية

غالبا ما تسكن العاملات في أماكن قريبة من الأماكن التي تستطيعن فيها ممارسة شعائرهن الدينية، مثل جبل اللوييدة وجبل عمان لوجود الكنائس، وتتعبق الخريطة أدناه حركة العاملات الفلبينيات في أيام عطلهن إلى الكنائس، وغالبا ما تكون هي نفسها الكنائس التي تتردد عليها العاملات السريلانكيات أيام الجمع، وفي كل كنيسة أوقات محددة تخصص لكل مجموعة قومية لحضور القداس، كما هو الحال في الكنيسة الكاثوليكية في جبل اللوييدة.

أما العاملات المنزليات المسلمات، فقد ذكرت العديد من العاملات الإندونيسيات أنهن يصلين في بيوتهن بدلا من الذهاب إلى المساجد. أما العاملات السيريلانكيات من أتباع الديانة البوذية غالبا ما تذهبن إلى سفارتهن لممارسة شعائرهن الدينية لوجود حيث معبد صغير في السفارة، بشكل عام فإنه من الصعب جدا إيجاد مكان ديني يمكن أن تمارس فيه الملتزمات من البوذيات شعائرهن مقارنة مع عاملات المنازل المسيحيات. وقد ذكرت العديد من العاملات المنزليات السيريلانكيات أنهن يذهبن إلى الكنائس حيث أن الأغلبية العظمى من مجتمعهن تجتمع هناك، وبشكل عام فهن يردن مكانا منفصلا عن السفارة يشعرن فيه بالروحانية.

ويلعب الدين دورا رئيسيا بالنسبة للكثير من العاملات المنزليات المهاجرات حيث يشعرن بممارسته بالراحة من تحديات العيش والعمل في بلد أجنبي بعيدا عن أسرهن وفي ظل عدم وجود أنظمة دعم قوية، بالتالي فإن الكنائس تكون بمثابة المكان الذي تتجمع فيه الجالية ليشتعرن بالتضامن في أوضاعهن الصعبة، والمكان الذي غالبا ما يجري فيه تكوين شبكات الإدماج الإجتماعي والانتماء غير الرسمية فيه.

و. المناطق المكروهة

الأماكن التي عادة ما لا تذهب إليها العاملات المنزليات هي أيضا نفس الأماكن التي ذكرت العديد من النساء أنهن يشعرن بعدم الأمان والتعرض للمضايقة فيها، وأعربت الغالبية العظمى من عاملات المنازل عن مخاوفهن من زيارة وسط المدينة أو الإقامة فيها، حيث تعرضن للتحرش الجنسي وأشكال أخرى من عدم الإحترام أثناء التسوق أو المشي في الشارع، كما ذكرت أخريات أن هذا المكان دائما مزدهما، وأن الناس "ليسوا جيدين"، كما أشار عدد منهن إلى المطعم الموجود في وسط المدينة الذي جرى ذكره سابقا "مطعم جانج"، وذكرن أنه كان وكرا لأعمال الدعارة، حيث على حد قولهن غالبا ما تكون هذه الأعمال بالشراكة مع أردنيين، وأضافت إحدى القائدات المجتمعيات أنها غالبا ما توبخ العاملات التي تعلم تورطهن في أعمال الدعارة، وتنصحن بالابتعاد هن هذا الطريق.

وأكد عدد كبير من العاملات عن تخوفهن الدائم من منطقة وسط المدينة ، بسبب أوضاعهن غير النظامية ، ذلك تفاديا لمصادفة رجال الشرطة، ولذا فهن يعشن في خوف وقلق دائمين.

كذلك قيمت عاملات منازل فلبينيات منطقة الدوار الثاني في جبل عمان بأنها من المناطق الخطرة، بسبب أعمال الدعارة ووجود رجال الشرطة بشكل كبير، ووصفت عاملات منازل إندونيسيات منطقة الجوفة في شرق عمان بأنها منطقة خطرة وغير آمنة، وأكدت إحدهما تعرضها للتحرش الجنسي ووصفت هذا السلوك بالتجربة اليومية، كما أكد عدد منهن على تعرضهن لمضايقات من قبل أناس ادعوا أنهم من رجال الشرطة وجرى ابتزازهن والحصول منهن على خدمات جنسية.

عادة ما تكره العاملات غير النظاميات الأماكن التي يكثر فيها رجال الشرطة، خوفا من توقيفهن، كما ذكر عدد من العاملات المناطق التي كن تعملن فيها لدى أصحاب عمل و"هرين" منها، ذلك خوفا من مصادفة أصحاب العمل السابقين.

كما أشارت الكثير من العاملات إلى تعرضهن للممارسات العنصرية من خلال حياتهن اليومية، حيث قالت إحدى العاملات الفلبينيات أنها تتعرض للتمييز فقط لأنها فلبينية، واصفة المجتمع الأردني بالمنغلق جدا. وأضافت عاملة أخرى أنها غالبا ما تشعر بالخوف من السير وحدها في الشارع، لأنها تتعرض للمضايقة والصراخ من الرجال، وأوضح عدد من العاملات أن التحرش الجنسي والعنصرية أصبحا يشكلا جزءا كبيرا من حياتهن اليومية. وكما أكدنا في وقت سابق فإن المناطق التي عادة ما تعيش فيها العاملات ويقضين وقت فراغهن هي نفس الأماكن التي يشعرن فيها بخوف أكبر وضعف نظرا للتكرار الدائم للتحرش والعنصرية من قبل الأردنيين. وتقريبا لا توجد أماكن عامة تشعر العاملات المنزليات فيها بأنهن آمانات ومحميات، فيماعد المؤسسات الدينية مثل الكنائس.

ويجدر الإشارة في هذا الجانب أن عاملات المنازل في الأردن يتعرضن لتمييز سلبي حيث يُمنعن من دخول برك السباحة في الأردن، إلى ذلك فإن الأردن هو أحد الموقعين على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، لكن من الواضح أن نصوص الدستور والاتفاقيات الدولية الموقعة حول التمييز العنصري، لم تجد لها مكانا في التطبيق.

ذ. العلاقات والأطفال عديمي الجنسية

غالبا ما تعيش العاملات المنزليات الغير نظاميات مع شركائهن خارج إطار الزواج، وعادة ما يكون لديهن أطفالا، على سبيل المثال فقد شاركت إحدى العاملات المنزليات الفلبينيات تفاصيل علاقتها مع صديقها الأردني التي دامت لمدة سنتين، لكنها انتهت بمجرد حملها بطفل، فعادت إلى الفلبين لتضع الطفل، وتركته مع جدتها للإعتناء به، وعادت مرة أخرى إلى الأردن، وتؤكد قصة هذه العاملة على الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تدفع العاملات المنزليات للهجرة إلى الخارج، كذلك وصمة العار الاجتماعية والثقافية التي تترتب على انجاب أطفال خارج إطار الزواج في الأردن، التي تسببت في تخلي شريكها عنها، ورغم ظروفها قالت أنها بحاجة للعودة إلى الأردن لتضمن أنها تستطيع كسب ما يكفي من المال لإعالة أسرتها وطفلها دون مساعدة من الأب.

اكتسب فريق بحث تمكين أنه من الشائع جدا بين عاملات المنازل الأندونيسيات غير النظاميات دخول علاقات عاطفية وجنسية سواء مع عمال مهاجرين مصريين أو سوريين أو مع أردنيين، وذكرت إحدى العاملات أن هذا الأمر شائع ومتكرر في مجتمع العاملات الإندونيسيات غير النظاميات بسبب الشعور بالوحدة.

قام فريق البحث بزيارات لمنطقة "المصدر" وهي من المناطق الفقيرة، حيث قابل الفريق عددا من العاملات الإندونيسيات غير النظاميات اللواتي يعشن مع أصدقائهن في شقق متلاصقة ومزدحمة، وكانت أوضاع هذه الشقق سيئة جدا وتستخدم فيها الستائر كأبواب مؤقتة، إحدى هذه الشقق على سبيل المثال عبارة عن غرفة واحدة تستخدم للنوم والمعيشة، وقد تحدث هؤلاء الأزواج عن تخوفهم من زواجهم غير القانوني والعقبات التي تواجههم في اتخاذ الإجراءات القانونية لتسجيل زواجهم، ومن أهمها عدم وجود جوازات السفر وتراكم الغرامات، حيث لا تستطيع عاملة المنزل الزواج الرسمي دون دفع غرامات تجاوز الإقامة.

في حالة أخرى، قابل فريق بحث تمكين عاملة مهاجرة إندونيسية، كانت تعيش مع صديقها المصري في شقة ضيقة في وسط المدينة مع طفلهما عديم الجنسية ذو الخمسة أشهر، وأعرب كلاهما عن مخاوفهما حيال الوضع القانوني غير النظامي لطفلهم، لم يكونوا متأكدين ما إذا كان من الممكن للطفل الحصول على الجنسية المصرية، وهم أيضا خائفون جدا من تصويب وضعهم في السفارة المصرية حيث أن كلاهما يعمل بشكل غير نظامي.

ذكرت امرأة اندونيسية عملت في مصنع لعدة سنوات أنها بقيت تعمل حتى اليوم الأخير من الحمل، وقالت أنها لم تلد طفلها في مستشفى خوفا من معرفة الشرطة بأمره "لا أريد أن تأخذه الشرطة"، كان الطفل بصحة جيدة، لكنها لم تتمكن من اصطحابه إلى المستشفى في حال إصابته بأي مرض أو مشكلة صحية بسبب الوضع

القانوني غير النظامي للطفل، إضافة إلى كونه أجنبيا وليس له الحق في الحصول على الرعاية الطبية المجانية، كما وأعرب الوالدان أيضا عن قلقهم حيال فقدانهم سلتطهما الأبوية وحيال مستقبل نمو الطفل في الأردن عندما يصل لسن المدرسة حيث لن يحق له أبسط حق في التعليم.

«أما هيلينا فهي عاملة منزل فلبينية تزوجت عرفيا من أردني، وأنجبت طفلة في المستشفى، ونظرا إلى عدم الاعتراف بالزواج العرفي، تم حبس هيلينا بسبب إجراء مراسم زواج غير قانونية، وتم إيداع الطفلة في دار الرعاية، وبعد خروج هيلينا من السجن حاولت رؤية طفلتها، إلا أنها لم تستطع، ولا زالت وبعد مرور خمس سنوات لا تستطيع رؤية ابنتها التي احتضنتها عائلة أردنية»

فيما يتعلق بعاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات من الجنسية السريلانكية والبنغلاديشية في الأردن، عادة ما يكون هناك اختلاطا بين هاتين الجنسيتين، نظرا لتشابه ثقافات جنوب آسيا المشتركة بينهما، على سبيل المثال زار باحثو تمكين إحدى العاملات المنزليات السريلانكيات غير النظاميات التي أنجبت طفلة حديثا من شريكها البنغلاديشي، على غرار الزوجين الأندونيسية والمصري الذين التقينا بهم، فقد عاش هذان الزوجين أيضا في شقة صغيرة تقع في منطقة فقيرة في منطقة وسط البلد في عمان، وأثمر زواجهم عن طفلة، ورغم أن الطفلة تحمل الجنسية البنغلاديشية، إلا أنها ستواجه مشاكل متعلقة بالتعليم والرعاية الطبية.

بشكل عام، ذكرت العاملات المنزليات غير النظاميات أنهن يتعرضن للهجر من قبل شركائهن عندما يعلموا بحملهن وأنه كان عليهن المضي قدما وجاهن كأمهات عزباوات، وكان ذلك الأكثر شيوعا بين العلاقات التي كانت فيها نساء أندونيسيات وفلبينيات مع رجال عرب، عادة الأزواج من جنوب آسيا مثل المهاجرين من سريلانكا وبنغلادش يملن للعيش معا مثل عائلة واحدة، ونادرا ما سمع فريق بحث تمكين عن حالات جرت الولادة فيها في المستشفيات بسبب وضعهم غير النظامي، والخوف من الاحتجاز، هناك روايات لا تحصى عن نساء ولدن في المنزل من خلال مساعدة أصدقائهن وعائلاتهن، وقد قابلت تمكين عاملة منزلية استطاعت أن تلد طفلها في المستشفى لأن لديها كل الأوراق والدعم اللازم من الأب، وفقا لذلك فإن هؤلاء الأطفال يولدون عديمي الجنسية دون تسجيلهم رسميا ويفتقرون إلى شهادات ميلاد أو أي دليل آخر على نسبهم وعلاقتهم بالأم، وبعد ولادة الطفل تواصل العاملات المنزليات غير النظاميات عملهن، وذكرت العديد منهن أنه أثناء عملهن يتركن أطفالهن مع جار أو صديق.

«أعربت آسيا عن قلقها حيال مستقبل طفلها ورغبتها بالعودة إلى إندونيسيا قبل أن يصل طفلها إلى سن التعليم المدرسي الرسمي، حيث أنه لن يتمكن من دخول النظام التعليمي الأردني، وذكرت أن هناك العديد من صديقاتها اللاتي لا يمكنهن إرسال أطفالهن إلى المدارس، وبدلا من ذلك يدفعن مقابل التعليم

المنزلي لتعليمهم القراءة والكتابة إذا كان ذلك بتكاليف معقولة يمكنهن تحملها. وقالت أيضا قلقا للغاية من القاء القبض عليها، حيث أنها لا تملك المال للدفاع عن نفسها في المحكمة وأعربت أيضا عن خوفها الشديد من أخذ طفلها منها لأنها سمعت بأن الحكومة تقوم بفعل ذلك بالنساء في وضعها. وهي ترغب في العودة الى اندونيسيا مع طفلها، وقالت أنه "تركه سيكون عدم رحمة، لا أستطيع تحمل فكرة الانفصال عنه. أفضل المعاناة في الأردن معه على العودة الى اندونيسيا والعيش في راحة".

وجد فريق بحث تمكين قصصا عديدة لأمهات عازبات أنجبن أطفالا خارج إطار الزواج، ولجان إلى السفارة طلبا للمساعدة، و ذكرت إحداهن أنها لجأت إلى السفارة أملا في الحصول على المساعدة في العودة إلى اندونيسيا هي وابنها، إلا أن طلبها قوبل بالرفض لعدم وجود الوثائق القانونية اللازمة.

هناك قصة مشتركة سُردت في جميع المقابلات التي جرت مع هذه المجموعة من الأمهات العازبات وهي أن آباء أطفالهن تركنهن فورا بعد علمهم بحملهن، وبشكل عام معظم أطفال عاملات المنازل غير النظاميات هم عديمي الجنسية وليس لديهم أي حماية قانونية أو اعتراف بهم، حيث لا يحصل هؤلاء الأطفال على التعليم أو الرعاية الصحية أو الخدمات الأساسية الأخرى، وقد ذكرت الكثير من النساء أنهن يواجهن عقبات في العثور على مقدمي الرعاية لأطفالهن أثناء عملهن حيث أن مجتمع المهاجرات الأندونيسيات يفتقر إلى نظام دعم متماسك وقوي.

"تحولت آستوني، أم إندونيسية لإبنة عمرها سنتان، إلى العمل المستقل عندما "هربت" من صاحب عملها لرفضه إعطائها أجرها كاملا، وأصبحت على علاقة مع شاب أردني لمدة سنتين، حيث قرروا العيش معا، وعندما حملت بطفلتها، إختفى صديقها فورا".

"أما إيرني، عاملة منزل إندونيسية، أم لطفل يعيش معها في المأوى، وقد لجأت إلى السفارة في نهاية حملها عندما تعرضت لمضاعفات، ونقلتها السفارة إلى المستشفى لإجراء عملية، وبقت في السفارة بعد ولادتها لاسترداد عافيتها، لكن إقامتها في الأردن امتدت لعدم استعدادها للعودة إلى بلدها، خشية وصمة العار الاجتماعية، مما أدى بها إلى أن تترك السفارة لتعمل بشكل مستقل، وعاشت مع ابنة عمها في شقة صغيرة، وقالت بأنها تعتمد على صديقاتها أو على مربيات أردنيات للعناية بطفلها أثناء عملها، ويكلفها ذلك حوالي ٨٠ ديناراً شهريا".

التقى فريق بحث تمكين ضمن المقابلات في السفارة طفلان يتيمان، بيرجاكا وغيلانغ، حيث توفيت والدتهما لكن صديقتين للوالدة تعتنيان بالأطفال في المأوى، لا يوجد أي

معلومات حول الأم، أو عائلتها أو المكان الذي يعيشون فيه في إندونيسيا، لكن عندما كانت الأم مريضة في المستشفى، وقعت على وثيقة نقل وصاية أطفالها إلى السفارة، مما أتاح للأطفال أن يصبحوا مواطنين إندونيسيين.

وتمنت العديد من العاملات المنزليات غير النظاميات بعد إنجاب أطفال عديمي الجنسية، العودة إلى بلدانهم الأصلية، لكنهن اضطررن إلى العمل وكسب ما يكفي من المال لبضع سنوات قبل طلب العون من السفارة لمساعدتهن في عملية الترحيل، حيث تحتاج العديد منهن لكسب ما يكفي للسفر جوا وقد أعربن عن خوفهن من أن يصبحن عالقات بشكل دائم في الأردن ويعشن حياتهن في مأزق قانوني.

غ. الحركات المجتمعية وأنظمة الدعم

نظرا لعدم وجود أنظمة دعم رسمية، أصبحت الشبكات غير الرسمية لمجتمعات المهاجرين هي البديل للدعم الأساسي والحماية للعاملات المنزليات الضعيفات للحصول على المشورة القانونية والمعلومات والمساعدة في حالاتهن الفردية، فهي جزء لا يتجزأ من الحفاظ على سبل العيش للعاملات المنزليات المهاجرات من خلال تقديم الدعم النفسي اللازم، والوساطة، والمساعدة المؤقتة مثل إيواء العاملات "الهاريات" من منازل أصحاب عملهن.

وغالبا ما تكون قائدات المجتمع المحلي للمهاجرات من العاملات المستقلات وهي بمثابة منسق رئيسي بين منظمات غير حكومية والسفارات، وحيث أن معظم العاملات المنزليات المهاجرات مقيدات في المنازل وتجهلن الموارد المتاحة لهن من قبل السفارات أو المنظمات غير الحكومية مثل تمكين، فقد ذهبن إلى أقرب نظام دعم للاسترشاد به، هناك قائدات مجتمع يقدمن تسهيلات وخدمات بشكل مستقل مثل فتح منازلهن لإيواء "الهاريات"، ومن المهم أن نلاحظ أن قادة المجتمع اللاتي يأوين عاملات منزليات مهاجرات في منازل خاصة يخاطرن بوضعهن القانوني حيث أن إيواء "هاريات" يعد غير قانوني، وغالبا ما تضع هؤلاء النساء أنفسهن في خطر، في سبيل سد الفجوات الناقصة في الخدمات التنظيمية الرسمية.

إن واقع مجتمعات المهاجرين في الأردن يتغير وأحيانا بشكل جذري، وفقا للجنسيات المختلفة التي تمثلها بسبب هيكلها المنظم، وحالة الجالية الفلبينية تتطلب وصفا تفصيليا، حيث أن غالبية العمال من الجالية الفلبينية هن عاملات منزليات إناث أو ممرضات محترفات أو طباطات أو عاملات نظافة أو نادلات في مطاعم وفنادق، وتعد حاليا منظمة رسمية تدعى المنظمة الفلبينية المتحدة (UFO) القوة الأساسية للمجتمع

الفلبيني، وهي فرع من اتحاد المنظمات الفلبينية (FIL.ORG) لكن لديها مجموعة مختلفة تقود الجهود للدفاع عن حقوق المجموعة المهاجرة.

قابل فريق بحث تمكين فينجي، الرئيسة السابقة ل FIL.ORG ومؤسسة مشاركة نشطة ل UFO السيدة فينجي ، قدمت تحليلا معمقا للواقع الاجتماعي لمجتمعها. تُقسم UFO إلى ٢٩ مجموعة، كل واحدة منها تمثله قائدة مجتمعية مختلفة: الحد الأدنى لعدد أعضاء كل مجموعة حاليا ٢٢ عضوة، لكن سترتفع مع الوقت على الأرجح إلى ٥٠ عضوة، ويختار رئيس UFO قادة المجموعات وعادة ما يجري اختيار الأعضاء على أساس الصداقة من أجل الحفاظ على تماسك المجموعة، وتُمنح العضوية مقابل المشاركة الفعالة والتعاون، لكن في بعض الأحيان يطلب منهن أيضا دفع مبلغ رمزي من المال (لا يزيد عن ٥٠ دينارا أردنيا)، وتُعتبر UFO نشطة جدا في أربعة مجالات مختلفة: التعليم، والترفيه، وسبل العيش والأعمال الخيرية.

فيما يتعلق بالتعليم فإن المشروع الجاري تنفيذه "التدريب لمقدمي الرعاية" يعكس بعض الأهداف المحددة للمنظمة: تحسين مهارات المشاركين وتحفيز عقولهن، العديد من العضوات متعلمات، لكن يعيقهن ارتباطهن بالعمل المنزلي اليومي، ويوفر هذا المشروع التعليم المناسب والمبتكر في عدة مجالات مختلفة مثل التمريض، والتغذية، وأصول التدريس وغيرها، والمعلمين جميعهم متخصصين وفلبينيين.

فيما يتعلق بالترفيه، تُنظم أنشطة مثل المسابقات الرياضية، والحفلات في أيام الجمع، والمناسبات لتعزيز وتقوية علاقات جديدة بين أفراد الجالية، ولجمع التبرعات لمزيد من الأنشطة الترفيهية، وعادة ما تكون رسوم الدخول حوالي ديناراً أردنياً أو دينارين، وعادة ما تقام هذه الأنشطة في المدارس، مثل:مدارس ترسنطة (اللويبة) ، لكن قيمة استئجارها مكلفة جدا.

أما فيما يتعلق بالحفاظ على سبل المعيشة، يهدف البرنامج إلى تحسين نوعية الحياة في المجتمع من خلال تشجيع أنشطة ريادة المشاريع بين أعضائها، وخير مثال على ذلك الأكشاك الصغيرة لبيع الخضار والمواد الغذائية الفلبينية منزلية الصنع التي تثبت خارج الكنائس أو أثناء الفعاليات التي تنظمها الجالية، لتكون جزءا من برنامج سبل العيش، ويجب على المتقدمين أن يكونوا أعضاء فاعلين في الجالية ويدفعون رسوما رمزية للمنظمة.

وأخيرا المجال الخيري، حيث أن معظم الأموال التي تُجمع من قبل الجالية تذهب لتوفير الدعم المالي للأعضاء الأقل حظا بحد أقصى ٢٠٠ دولارا أمريكيا، ولغير الأعضاء بحد أقصى ١٠٠ دولارا أمريكيا، ويجري تخصيص بعض المال أيضا لحالات الطوارئ، وتناقش الجالية

إنشاء مجال خامس يسمى "اكتشاف" الذي يهدف إلى تشجيع المهاجرين الفلبينيين لاكتشاف مواهبهم.

وخلصة القول، إن UFO وغيرها من منظمات المهاجرين الفلبينيين في جميع أنحاء العالم أثبتت نجاحها وفعاليتها، لما لها من أثر إيجابي، وهي تلقى تشجيعاً ودعمًا من الحكومة الفلبينية التي تعتبر UFO مرجعية هامة لمواطنيها في الأردن.

مقارنة مع المجموعات الوطنية الأخرى، فإن مجتمع العاملات المنزليات المهاجرات من الفلبين الأكثر تنظيماً ودفاعاً عن حقوقهن نظراً لمهارتهن في اللغة الإنجليزية ووعيهن بحقوقهن، وأُعربت عاملة مستقلة فلبينية عن أهمية رفع الوعي للمطالبة بحقوقهن، إذا لم تحصلن عليها، وذكرت بأنها كانت ترفض صراحة ما يجبرها عليه أصحاب العمل من العمل ساعات أطول، وتحت الأخرى على عدم قبول أوضاعهن ومعرفة حقوقهن، وقد تجلت كلماتها في احتجاج أمام إدارة الإقامة والحدود شاركت فيه أكثر من ٨٠ عاملة منزلية فلبينية، مطالبات بيسير عودتهن إلى الفلبين، وقد حذرن خلال الوقفة الاحتجاجية بأنهن لن يعدن إلى POLO وسيبقين أمام إدارة الإقامة والحدود، وبعد ٧ ساعات جرى الاستجابة لمطالبهن، حيث حصلت ٦٠ منهن على الأوراق التي تيسر عودتهن إلى الفلبين.

تتكون الجالية السريلانكية من نساء ورجال من الجماعات العرقية السنهالية والتاميل، الذين يعملون في قطاع الملابس الجاهزة وقطاع العمالة المنزلية، وعادة ما تكون النساء متزوجات ولديهن أطفالاً وأقارب يعتمدون على عملهن في الخارج، والجالية السريلانكية ليست منظمة مثل الفلبينية، حيث أنها تفتقر إلى منظمة مركزية حقيقية، لكن من الواضح أنها أكثر تماسكاً وقوة من الجاليات البنغلاديشية والإندونيسية.

شددت النساء السريلانكيات اللاتي تمت مقابلتهن على أن السفارة ليست نقطة مرجعية مهمة جداً لأفراد الجالية، ففي حالة الانتهاكات يمكن للعاملات المنزليات الحصول على المساعدة والدعم، لكن لا يوجد في السفارة ماوى يستضيف العاملات اللاتي في أمس الحاجة لذلك، وتحديدًا العاملات غير النظاميات، كما أُعربت عدد منهن عن تذرهن من طول وتعقيدات وبيروقراطية الإجراءات القانونية، ومع ذلك فالسفارة تنظم فعاليات مثل حفلات موسيقية مجانية واحتفالات ثقافية، وهذه المناسبات تكون بمثابة تجمع لكل أعضاء الجالية والاحتفال ببعض المناسبات المعينة وبالتالي تحسن تماسكهن ووحدتهن.

وهناك نقاط تجمع أخرى هي الكنيسة التي تتمثل بمجموعة من راهبات التاميل اللاتي يعملن أيضا لدى جمعية كاريتاس في الأردن، وتنظم هذه المجموعة من الراهبات السريلانكيات العديد من الأنشطة، التي غالبا ما تكون بالتعاون مع كاريتاس الأردن، ورغم أن الغالبية العظمى من المناسبات هي لأغراض دينية إلا أن العديد من أفراد الجالية تشارك فيها بغض النظر عن دينهن، من المهم أيضا ذكر أن أفراد الجالية السريلانكية مثل غيرها من الجاليات الأخرى يقمن بتنظيم أنفسهن من أجل خلق شبكات دعم غير رسمية لمساعدة الرعايا الأخرى اللاتي يواجهن صعوبات، وعادة من تقمن بالدور الاجتماعي الهام وتأخذن مهمة قادة المجتمع هن الأكثر خبرة اللاتي يعتبرن مرجعية هامة للجالية بأكملها، وتوفر هذه الشبكة كما في مثيلاتها من مجتمعات الجاليات الأخرى الدعم غير الرسمي للعاملات السريلانكيات "الهاريات" بتوفير مأوى مؤقت والمساعدة في العثور على صاحب عمل جديد، وحتى في مساعدة العاملات في حل بعض القضايا مع أصحاب عملهن، على سبيل المثال "نور وهي عاملة سريلانكية جاءت في البداية إلى الأردن للعمل عاملة منزلية لكنها وجدت عمل طاهية لعدة منظمات دولية، وقد أتاحت لها حرية تنقلها وجدول زمنها المرن المساعدة في العثور على عمل لفتيات "هربن" من صاحب عملهن وبحاجة إلى عمل، وإذا التقت بفتاة في الشارع لم تأكل تقوم دائما بدعوتها الى منزلها وتقوم بالطهي لها، وقد ذكرت بأنها قامت بشراء الأدوية لعدة نساء، وغالبا ما تأتي الى تمكين مع نساء بحاجة الى مساعدة قانونية واستشارة، وقالت "إن الفتيات خائفات، يخفن أنهن اذا تكلمن فسوف يتعرضن للضرب. هن لا يعرفن كيف يتحدثن"، وهي غالبا ما تدافع عن النساء الأكثر ضعفا والأقل دراية بحقوقهن القانونية".

يختلف المجتمع الإندونيسي بشكل لافت عن المجتمعات الفلبينية والسريلانكية، حيث أنه الأقل توحدا، أعضاؤه من النساء اللاتي حضرن إلى الأردن للعمل عاملات منازل، ويملن إلى التجمع في مجموعات صغيرة مستقلة عن بعضها البعض، وليس هناك إدارة تنظيمية أساسية، وقد علقت عاملة منزلية اندونيسية على جاليتها مشيرة إلى أن الثقة عادة ما تكون معدومة بين النساء، رغم أن السفارة الإندونيسية تلعب دورا مهما وفريدا في حماية العاملات "الهاريات" عن طريق استضافتهن في المأوى الذي يقع داخل السفارة، إلا أنها لم تحاول ان يكون لها دورا في تنظيم الجالية بحد ذاتها، وتنظم السفارة بعض الفعاليات لبعض المناسبات الدينية الهامة، ورغم أن هذه الفعاليات مفتوحة لجميع العاملات إلا أن موقع السفارة يمنع غالبية عاملات المنازل من المشاركة فيها، ومع ذلك فإن جميع الفتيات اللاتي جرى استضافتهن في المأوى تحدثن بشكل ايجابي عن السفارة وموظفيها والأوضاع العامة داخل المأوى.

نتيجة لذلك، فإن النساء اللاتي يقمن في المأوى لسن مرتبطات بقوة مع العاملات الإندونيسيات الأخرى اللاتي يعشن في الأردن، وهن يشعرن بأمان في المدينة بدرجة

أقل من الفلبينيات، كما تميل العملات الإندونيسيات إلى الاندماج إلى حد ما في المجتمع الأردني بسهولة أكبر بسبب دينهن والمستوى الجيد نوعاً ما في اللغة العربية، وكما نوقش في وقت سابق، فإنه من الشائع أن يجدن شركاءً أردنيين أو عرب، إلا أنهن كثيراً ما يواجهن مشاكل متعلقة بالأطفال عديمي الجنسية الذين يحرمون من حقوقهم الأساسية في الصحة والتعليم، إن الشعور بانعدام الأمن الذي يمررن به كل يوم يرجع أساساً إلى وضعهن غير النظامي في البلد الذي يؤثر بقوة في اختياراتهن مثل ولادة الأطفال في منازلهن الخاصة مما يمنعهن من تسجيل ميلاد أطفالهن، إن هذا الوضع بشكل عام لا يساعد الإندونيسيات على الإنفتاح وبناء علاقات خارج العائلة والدائرة الصغيرة من الأصدقاء، وبما أن السفارة هي المرجعية الرسمية الوحيدة للجالية الإندونيسية، فإن الجالية بحاجة إلى تنظيم نفسها من خلال خلق شبكة دعم غير رسمية صلبة، في حالة الجالية الإندونيسية بالتحديد فإن شبكة الدعم هذه منظمة على شكل مجموعات صغيرة من الأصدقاء والأقارب والمعارف الذين يقدمون لبعضهم البعض الدعم المالي والاجتماعي أيضاً.

يعد المجتمع البنغلاديشي مغلقاً جداً، وكان من الصعب للغاية على فريق البحث الاتصال مع أفراد الجالية، ويتكون المجتمع البنغلاديشي من نسبة متساوية من النساء والرجال، وعادة ما يُوظف الرجال في المصانع بينما تعمل النساء في القطاعين الصناعي والمنزلي، وحيث أن الجالية لا تملك منظمة مركزية مناسبة، فإن السفارة نظمت تجمعات وفعاليات لتشجيع بناء العلاقات بين المهاجرين من بنغلادش، لكن تقريباً دون جدوى حيث أن معظم العملات المنزليات معزولات في أماكن عملهن، بينما يعيش عمال المناطق الصناعية المؤهلة بعيداً جداً عن عمان، إضافة إلى أن أي منهم لا يملك المال لإنفاقه على هذا النوع من الفعاليات.

لا يبدو أن النساء البنغلاديشيات يعتمدن كثيراً على المساعدة التي تقدمها لهن السفارة، وقد يكون أحد أسباب عدم وجود مأوى لاستضافة الفتيات "الهاربات" بسبب عدم موافقة الحكومة البنغلاديشية على الفكرة، لذلك عادة ما تلجأ العملات البنغلاديشيات إلى طلب المساعدة من قادة المجتمعات الأخرى، خاصة السريلانكيات اللاتي عشن في الأردن لفترة طويلة وعلى دراية بالمجتمع الأردني واللغة المحلية ولهن اتصالات بجمعيات حقوق الإنسان مثل تمكين، على سبيل المثال زار فريق بحث تمكين امرأة سريلانكية وضعت مؤخراً طفلاً من زوجها البنغلاديشي، وكان الزوجان يستضيفان امرأة بنغلاديشية "هربت" من صاحب عملها بسبب التعرض للتحرش الجنسي في مكان العمل، وكانت أخت الزوج أيضاً تستضيف عاملة بنغلاديشية أخرى "هاربة" التي كانت قد أذت نفسها بينما تحاول "الهروب" من نافذة منزل صاحب عمله¹.

إن أجور عاملات المنازل البنغلاديشيات بشكل عام أقل من أجور نظيرتهن من الجنسيات الأخرى، ويتعرضن إلى الخداع والاعتداء عليهن، ويرجع ذلك أساسا إلى وجودهن الحديث نسبيا في الأردن وعدم تطويرهن لشبكة دعم مجتمعي مثل الجاليات الأخرى، إضافة إلى تدني مستواهن التعليمي وانعدام المعرفة باللغة الإنجليزية أو العربية.

ه. تجارب ايجابية

بينما تسلط نتائج الدراسة البحثية الضوء على أنماط مختلفة من الاعتداءات والانتهاكات التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات يوميا، إلا أن هناك العديد من القصص التي تعكس المعاملة الجيدة لعاملات المنازل من قبل أصحاب العمل واحترامهم لمبادئ حقوق الإنسان في التعامل معهن، ونحن نؤكد في هذا الجزء أن ليس كل النساء اللاتي تعملن في مجال العمل المنزلي يواجهن سوء معاملة، لكن هناك تنوع في تجاربهن، وشاركت معنا نساء عدة تجاربهن الإيجابية وقصص نجاح، كانت فيها علاقة العاملة بأصحاب العمل قوية، من المهم إدراك أن لهذه القصص أهمية تيسير وتشجيع التفاهم المتبادل بين كل من صاحب العمل والعاملة المنزلية من أجل الحصول على بيئة عمل صحية.

" ذكرت شاندرنا، عاملة منزلية من سريلانكا تعمل في الأردن منذ ١٧ سنة لنفس العائلة بأنها كانت راضية عن ظروف عملها، مع أن ظروفها في البداية كانت صعبة وقد استغرقها بعض الوقت لكسب ثقة أصحاب العمل، وهي الآن تتقاضى راتبا لائقا وتقوم برعاية منزل أصحاب العمل أثناء عيش العائلة في الخارج في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي حرة ومستقلة وتحاول الآن الحصول على رخصة قيادة لتتمكن من قيادة السيارة التي أعطاها لها صاحب العمل"، لكن في بادئ الأمر عندما وصلت إلى الأردن، كان أجرها قليل نسبيا وفي كثير من الأحيان كانت تعمل عمل إضافي دون تعويض، وكانت ممنوعة من مغادرة المنزل ويمكنها الخروج فقط برفقة أحد أفراد العائلة، وبعد نهاية عقدها الأول بدأ أصحاب العمل في الوثوق بها ومع تطور هذه الثقة بشكل كامل، تطور مستوى حريتها وراتبها، وروت لنا "أن أوضاع عاملات المنازل يمكن أن تكون صعبة للغاية في البداية خاصة خلال فترة العمل الأولى، إلا أنها تتحسن إذا ما نشأت علاقة جيدة مبنية على الثقة المتبادلة بين كل من العاملة وصاحب العمل عن طريق الصدق والتواصل حيث أن جميع المشاكل تبدأ من عدم وجود ثقة واحترام متبادل وصعوبة التواصل بين الطرفين".

" أكدت عاملة سريلانكية أخرى كانت تعمل في الأردن منذ ١١ سنة أنها على علاقة رائعة بأصحاب العمل، وأنها تلقت ٥٠ دولار شهريا زيادة على ما نص عليه عقدها،

وأن الجد في عائلة صاحب العمل قد توفي وترك لها ١٠,٠٠٠ دولار في وصيته، وقالت أنها تكسب المزيد من المال من خلال حياكة اللحف التي تساعد في بيعها صاحبة العمل مقابل ٧٥ إلى ١٠٠ دينار للقطعة الواحدة"، وقالت أنها تعتزم السفر خلال سنتين عندما ينتهي عقدها، وتعمل ابنتها معها لدى نفس العائلة لكنها ستعود إلى سريلانكا، إنها تعمل في الشرق الأوسط منذ ٣٠ سنة وقد كانت تدعم بناتها وعائلاتهن في سريلانكا، والآن وبعد زواج بناتها لا ترسل المال بنفس القدر إلى سريلانكا وأنها توفر مالها للتقاعد.

ذكرت عاملة منزلية فلبينية رافقت صاحبة عملها الفلسطينية - الألمانية في جميع أنحاء العالم لأكثر من ١٠ سنوات، وكانت تعيش معهم خلال الـ ٨ سنوات الماضية في الأردن، أن قوة علاقتها مع أصحاب العمل تكمن في الحوار، وأكدت بأن أصحاب العمل يفهمون أنها ليست مثالية وأنها يمكن أن ترتكب خطأ من وقت لآخر، لكنهم لا يعاملونها بشدة بسبب أخطائها، وبدلاً من ذلك يتحاورون لحل المشكلة معاً، وعادة ما يكون هناك حواراً متبادلاً، حيث كانت هي أيضاً تتحدث إلى أصحاب العمل كلما كانت تواجه مشكلة أو إذا شعرت في أي وقت بعدم ارتياح، وتقول العاملة "من المهم أن نفهم بأننا نأتي من عوالم مختلفة وأن لدينا عادات وثقافة مختلفة، يجب أن نكون متفتحين لقبول تنوعنا، الإفتاح والحوار هي أدوات هامة لخلق أرضية من التفاهم المتبادل".

وذكرت عاملة منزلية فلبينية أخرى أنها لم تواجه مشاكل في مكان عملها، وفي الوقت الحالي هي محظوظة للعمل حاجبة في سفارة، وذكرت أنها أكثر من راضية عن وظيفتها وأنها ممتنة لجميع الفرص التي أتاحت لها في خط عملها، وقبل توليها هذه الوظيفة في السفارة، عملت عاملة منزلية لأكثر من ٢٠ سنة في جميع أنحاء العالم إلا أنها مدركة لوضع عاملات المنازل الأقل حظاً، وتقول بهذا الصدد بأنه يجب أن يكون هناك توازن بين الحرية الشخصية والقيود التي من الممكن يفرضها صاحب العمل على العاملة حتى ولو كانت هذه القيود تهدف لحماية الفتيات، وذكرت "تحتاج الفتيات إلى الحماية ولكن ليس للحماية المفرطة"، وتحدثت أيضاً عن أهمية إنشاء حوار مفتوح مع أصحاب العمل كأداة لتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملات.

وقد تمكنت عاملة منزلية اندونيسية تعرضت لإعتداءات جسدية ونفسية قاسية في السنوات الماضية وعملت عاملة منزلية مقيمة في مكان العمل لعائلتين مختلفتين، من العثور على وظيفة لائقة مع ظروف أفضل، وقالت أنها مع صاحب عملها الأول لم تكن سعيدة لدرجة أنها حاولت الإنتحار ٣ مرات وفشلت محاولاتها كافة دائماً، ووضعها الآن مختلف جداً لأنها تعمل بانتظام عاملة تقيم خارج مكان العمل وسعيدة بأن صاحب

عملها متفهم جدا وجيد معها، وهي تعمل أيضا بعمل جزئي أمينة صندوق في متجر إندونيسيا في وسط البلد، وتصف صاحب المحل الأردني بأنه رجل صادق ومهذب جدا.

وقد التقينا أيضا خلال بحثنا بالعديد من الأزواج المختلطة المندمجة في المجتمع الأردني، وإحدى هؤلاء الأزواج يدير حاليا مطعم سريلانكي في وسط البلد وذكر أن العمل ناجح تماما، والتقينا أيضا بزوجين سريلانكيين حيث كانت تعمل المرأة بشكل دائم عاملة منزلية مستقلة وزوجها يعمل ممرض في عيادة طبيب أسنان، وكلاهما نظامي في الأردن ويقومون بتربية طفلهم الأول، ورغم بعض الصعوبات فإنهم سعداء حول أوضاعهم وظروف عملهم وأنهم على استعداد للبقاء في الأردن لأطول فترة ممكنة، وقابل فريق البحث أيضا عائلة سريلانكية أخرى تمكنت من تربية أطفالها في الأردن، وقد تم استقدام الزوجين للأردن للعمل كبواب وعاملة منزل، لكن بعد فترة حسنا وظروفهم الاجتماعية من خلال تولي وظائف أفضل وأصبح وضعهم المالي أكثر استقرارا مما مكنهم من البقاء في الأردن معا مثل أسرة واحدة.

بشكل عام، لاحظنا أن العديد من النساء اللاتي كن يعملن ويعشن في الأردن لفترات طويلة من الزمن تمكن من تحسين ظروفهن الاجتماعية والاقتصادية سواء كن يعملن عاملات مقيمات في مكان العمل أم لا، وقد واجه البعض منهن اعتداءات وانتهاكات لحقوقهن الأساسية خلال خبرات عمل سابقة، لكن عملوا على حل مشاكلهن وتحسين ظروف معيشتهم وعملهن. وقد حصلت النساء اللاتي يعملن مع عائلات الإذن بالخروج وقضاء بعض الوقت مع أفراد جاليتهم، وذكرن بأن أصحاب العمل قد رفعوا أجورهن، وكان عليهن تغيير أصحاب العمل في بعض الأحيان ليسمحوا لهن بذلك، بينما تمكنت العاملات المستقلات من الحصول على جميع وثائقهن التي يحتاجون إليها بالتالي يشعرن بالأمان والسعادة بظروف عملهن وحريةهن.

الفصل [٤]

وجهات نظر أصحاب المصلحة الرئيسيين

أدى الضعف المالي الذي دفع العائلات المنزليات المهاجرات لتقديم عملهن الشاق لعدد لا يحصى من أصحاب العمل في الأردن، إلى وجود سوق منظم على نطاق واسع، مع مشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين في كل جانب من جوانب تنقلهم من بلادهم إلى الأردن، حيث يلعب كل طرف دورا حاسما في التأثير على تجارب العيش والعمل للعائلات المنزليات في الأردن من وكالات التوظيف والسماسة في بلدانهم الأصلية إلى وكالات أردنية، وأصحاب عمل، وسفارات بلادهم.

أجرى فريق بحث تمكين مقابلات مع عدد من أصحاب المصلحة مثل: وكالات التوظيف، ووزارة العمل، والسفارات الأربعة المعنية (سريلانكا، والفلبين، وإندونيسيا، وبنغلادش)، وأصحاب العمل من أجل فهم وجهات نظرهم وحلولهم تجاه قضية حماية حقوق العائلات المنزليات المهاجرات وكذلك لتوفير لمحة شاملة عن كيفية وسبب انتشار الاعتداء على الفئة المستضعفة من العائلات.

١. وكالات التوظيف

"من الصعب أن تكون صادقا ١٠٠% في هذه البيئة" – مقابلة مع مدير وكالة توظيف في عمان.

في مقابلة أجريت مع مدير مكتب استقدام، ذكر أن هناك أكثر من ١٧٠ وكالة توظيف في العاصمة تعمل غالبيتها عن طريق الإحتيال، إن استعداد والمستوى التعليمي للعديد من الموظفين وأصحاب الوكالات غير كاف للعمل بفاعلية في هذا المجال، ويرتبط نقص الكفاءة المهنية بالإطار القانوني غير المكتمل الذي ينظم مجال التوظيف وغالبا ما يجري استخدام بروتوكولات غير فعالة ولجوء إلى بدائل غير نظامية، إضافة إلى الطابع غير المنظم للقطاع بأكمله، وأضاف الوكيل كذلك أنه من خلال المعارف في وزارة الداخلية يمكن لصاحب العمل بسهولة الحصول على "تأشيرة دخول خاصة" لعاملة منزلية عن طريق دفع فقط جزء من المبلغ المنصوص عليه في القانون دون أن يضطر إلى الانتظار لإنهاء الإجراءات البيروقراطية الطويلة، وتابع موضحا أن هذه التأشيرات خطيرة جدا لأنها تحرم العائلات من حقوقهن الأساسية مما يعرضهن بشكل أكبر للإنتهاكات والاعتداءات.

كما وتحدث الوكيل عن احتمال عدم القيام بإجراءات استصدار تصريح العمل في حال غير صاحب العمل رأيه، حتى لو كانت العاملة المنزلية في البلد وعلى استعداد لبدء العمل، في هذه الحالة فإن الوكالة مسؤولة عن إيجاد كفيل جديد على استعداد لتوظيف العاملة، لكن سيكون مسؤولا عن دفع ثمن تأشيرة عمل أخرى وتكرار جميع الإجراءات البيروقراطية مرة أخرى، وقد حمل الوكيل اللوم للسوق الذي يعتبر "قاسي جدا"، مؤكدا أن العديد من الوكالات يفضلون الاعتماد على طرق مختصرة غير قانونية من أجل تجنب الخسائر الكبيرة في المال والوقت الذي يتعرضون له وليكونوا قادرين على الربح من أنشطتهم، وذكر أن النتائج المحتملة لمثل هذا النظام قد تكون خطيرة، وتدفع العائلات الثمن. من المهم أن نلاحظ بأن اثنتين من الوكالات الخمس الذين تمت مقابلتهم كان لهم رأي مختلف تماما، معلنين أن علاقتهم مع وزارة العمل جيدة جدا ومؤكدين أن الوزارة نفسها تتدخل بطريقة ايجابية عند الحاجة الى مساعدتها من خلال التوسط بين الوكالات وأصحاب العمل والعاملات، لذا وصفوا علاقتهم بالوزارة بأنها ايجابية مشيرين إلى أن المؤسسات بشكل عام على استعداد للتعاون من أجل حل المشاكل والنزاعات.

١١. أصحاب العمل

نظرا الى أن أصحاب العمل هم غالبا أكبر مرتكبي الإنتهاكات العمالية بحق العاملات المنزليات، فإن آرائهم مهمة لفهم أسباب حدهن من تنقل العاملة ومصادرة جواز السفر، وأجرى فريق بحث تمكين ٣ مقابلات معمقة مع أصحاب عمل لفهم التحديات التي يواجهونها وتجاربهم العامة في توظيف العاملات المنزليات، وأيضا توصياتهم حول كيفية تحسين الوضع.

وسئل أصحاب العمل لماذا أصبح من الشائع جدا في الأردن توظيف عاملة منزلية، وحسب وجهة نظر أصحاب العمل فإن السبب الرئيسي هو التغيير في الثقافة العالمية، التي غيرت أنماط الحياة العائلية التقليدية، أما بالنسبة إلى حالة الأردن بالتحديد، فإن النساء يسعين وراء حياتهن المهنية بشكل متزايد، ونظرا إلى الصعوبات في العثور على مركز رعاية نهاري للأطفال بأسعار معقولة، يتجه أصحاب العمل إلى توظيف العاملات المنزليات المهاجرات، ، لرعاية أطفالهم كبديل أرخص من إرسالهم إلى مراكز الرعاية النهارية المكلفة، وقد بدأ العديد من الناس أيضا توظيف عاملات منازل لرعاية كبار السن، حيث لا يوجد في الأردن مراكز ومؤسسات تقدم هذه الخدمات للعائلات، كما وأن المسنين يفضلون توظيف عاملات منازل إذا كانوا يعيشون وحدهم للقيام بجميع الأعمال المنزلية ليكون لهم نظام دعم قوي في حياتهم اليومية. بشكل عام، أتاحت العولمة أكثر لعاملات المنازل من دول أخرى العمل كقوة عاملة رخيصة في الأردن.

وأخيرا وصف أصحاب العمل المكانة الإجتماعية والمظهر الاجتماعي الذي تركض وراءه بعض العائلات، وذلك بتوظيف عاملة منزلية، حتى لو لم تكن هناك حاجة فعلية لها.

أما بالنسبة لإجراءات التوظيف، فإن جميع أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم اعتمدوا على مكاتب الاستقدام لتوظيف العاملات المنزليات والانتهاء من الإجراءات بطريقة قانونية ونظامية، ويبدو أن جميع أصحاب العمل لم يتعرضوا لأي مشاكل في التعامل مع مكاتب الاستقدام، وذكر أحد أصحاب العمل أنه خلال السنوات الماضية بنى علاقات ثقة مع المكتب الذي يتعامل معه على مدار ٢٠ عاما، ولكنه أكد انه سمع كثيرا عن أصحاب عمل واجهوا عقبات مع مكاتب الاستقدام، على سبيل المثال فقد ذكر صاحب عمل أن العاملة المنزلية التي تعمل لدى أحد أصدقائه "هربت" إلى مكتب الاستقدام بعد ٣ أشهر من عملها لدى العائلة، واكتشف صديقه أن "الهروب" كان مخططا من قبل المكتب نفسه، باعتبار أن هذه وسيلة تتبعها بعض مكاتب الاستقدام لتحقيق الكسب السريع والربح، لأنه بعد ٣ أشهر تصبح العائلة حسب العقد غير قادرة على استرداد التكاليف الأولية لاستقدام العاملة الى البلد، وقد تصل هذه التكاليف إلى ٦,٠٠٠ دولارا حتى قبل وصول العاملة الى البلد.

ترتبط متطلبات أصحاب العمل باحتياجات الأسرة وشخصية صاحب العمل نفسه، أوضحت إحدى صاحبات العمل أن الخبرة العملية السابقة للعاملة المنزلية مهمة جدا، حيث يجب أن تكون ماهرة في القطاع المنزلي ويفضل في الشرق الأوسط، وقال صاحب عمل آخر أن الدين أيضا مهم جدا بالنسبة لصاحب العمل، حيث تميل بعض العائلات إلى توظيف عاملات مسلمات فقط، موضحا أنه من الأسهل أن نفهم بعضنا البعض حيث أن الحواجز الثقافية والدينية يمكن أن تسبب الكثير من سوء التفاهم.

مقابل ذلك صرحت صاحبة عمل أخرى أن اللغة والمهارات المهنية أو الدين أو الجنسية ليست بالمهمة، وقالت أنها تحب أولا التعرف على العاملة للحصول على انطباع عام أولي عن شخصيتها، وهي تثق في احساسها إذا كانت العلاقة بينهما قد تنجح وتتطور بطريقة ايجابية أم لا، وذكرت أيضا بأن المهارات المهنية ليست مهمة، إذ أنها تفضل تعليم العاملة الجديدة بنفسها. فيما يميل صاحب عمل آخر إلى التركيز فقط على الخبرة المهنية للعاملة ومهاراتها اللغوية، وقال أنه من المهم أن تكون العاملة ذكية لديها الخبرة، ويمكنها التعلم بسهولة كيفية التنظيم والقيام بالأعمال المنزلية، وأن بلد ودين العاملة لا يهم حيث أن الثقة والنزاهة المهنية لا تعتمد على هذه الخصائص.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين العاملة وصاحب العمل، فإن جميع أصحاب العمل الذين جرى مقابلتهم كان لهم على العموم تجارب ايجابية مع العاملات، وأكدت إحدى صاحبات العمل أنها واجهت سابقاً بعض المشاكل مع إحدى العاملات، لذلك قرروا عدم تجديد

العقد بعد أول سنتين، وقد ذكروا جميعهم أنهم يفضلون معاملة العاملات مثل أحد أفراد أسرهم، التعامل معهن بوصفهن "بناتهم" حيث أنه من الأفضل جعلهن يشعرن بأنهن جزء من العائلة لأنهن بعيدات عن أسرهن، لكن من الصعب في مثل هذه الحالة أن يكونوا منفصلين ومهنيين، علاوة على ذلك فإن أصحاب العمل يتفقون أن الرابطة العاطفية هي الوسيلة لبناء الثقة المتبادلة، ومع ذلك فمن المهم أن نلاحظ أن هذه العقلية غالباً ما تولد آليات حماية مفرطة من عدم السماح للعاملة بالخروج وحدها خوفاً من أن تصبح عرضة للمشاكل الاجتماعية مثل الانخراط في علاقات وإنجاب أطفال خارج إطار الزواج.

فيما يتعلق بالعطلة الأسبوعية، فقد ذكر جميع أصحاب العمل بأن العاملات اللواتي يعملن لديهن يتمتعن ببعض أوقات الفراغ، لأن ساعات العمل تختلف اختلافاً كبيراً من يوم إلى آخر مما يجعل من الصعب التخطيط متى سيسمح للعاملة بالراحة. وأكدت إحدى صاحبات العمل أنها لا تمنح العاملة يوم عطلة، لكنها أضافت أنه من وقت لآخر بإمكانها التمتع بوقت فراغ عندما يكون العمل أقل، وذكر صاحباً عمل آخرين أنهما يمنحان العاملة المنزلية يوم عطلة أسبوعية للعاملة إلا إنهما لا يسمحان لها بالخروج من المنزل، بالتالي تقضي العاملات أوقات فراغهن في البيت أو مع أفراد الأسرة. ولم يوافق أي من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم على السماح للعاملة المنزلية بقضاء وقت الراحة الأسبوعية خارج المنزل، بحجة أنه غير آمن للعائلة وللعاملة نفسها، وبرزوا تقييد حركة العاملات بأنها إجراء وقائي، مشيرين إلى أن المجتمع الأردني ممكن أن يكون خطيراً خاصة للمرأة الأجنبية، وأن أصحاب العمل يشعرون بالمسؤولية تجاههن.

عزا أصحاب العمل أيضاً حرمان العاملات المنزليات من قضاء وقت الفراغ خارج المنزل إلى انعدام الثقة، حيث أن العاملة تقيم أيضاً في منزل صاحب العمل، ولحفاظ على علاقة جديرة بالثقة، يفضل أن تكون العاملة مقيمة في المنزل، وليس لها اتصال بالمجتمع وتعيش داخل بيئة الأسرة المحمية، ويشعر أصحاب العمل أن العاملة إذا خرجت من المنزل وقابلت أفراداً من جاليتها وتحدثت إليهم، قد تكتشف وجود وظائف أكثر ربحية، مما قد يدفعها "للهرب"، أي أن تفاعل عاملات المنازل مع "الخارج" قد يؤثر على سلوكهن سلباً، وقد تتطور الأمور إلى علاقات تؤدي إلى الحمل، كما أوضح أصحاب العمل أن من أسباب منعهن العاملات من الخروج من المنزل، خوفهم من نشر الأسرار الخاصة بأصحاب العمل، في حين قالت إحدى صاحبات العمل بأنها يحترم ديانة العاملة وتقوم بإيصالها إلى الكنيسة حتى تتمكن من الاحتفال بأهم الاحتفالات الدينية مع أفراد جاليتها، وفيما يتعلق بالإجازات يمنح جميع أصحاب العمل العاملة إجازة شهر واحد بعد انتهاء فترة العقد الأول البالغ سنتين ويدفعون ثمن تذكرة ذهاب وعودة لزيارة عائلاتهن في بلادهن.

ويرتبط أيضا خوف صاحب العمل بالخسائر المالية الممكنة التي قد تواجهها العائلة في حالة "هروب" العاملة، أحد أصحاب العمل ربط بشكل واضح خوف فقدان المبلغ الكبير الذي دفعه لتوظيف العاملة بآليات الحماية والرقابة المشددة التي يفرضها على العاملة، وأكد أنه "إذا كانت اجراءات التوظيف ليست مكلفة جدا، عندها سيكون أصحاب العمل أقل خوفا، مما يؤدي إلى السماح للعاملات بالخروج من وقت لآخر".

فيما يتعلق بأكثر المشاكل التي يواجهها أصحاب العمل مع عاملات المنازل شيوعا تعتمد على شخصية العاملة نفسها إذا ما كانت ملتزمة بعملها أم لا، وأضاف أن بعض العاملات تتصرفن في بعض الأحيان بطريقة قاسية للغاية مع الأطفال مثل ضربهم، ولا يقمن بأداء مهامهن حالما يترك صاحب العمل المنزل، ويقمن بمشاهدة التلفاز أو النوم، وبعضهن يكذبن عندما يذكرن أنهن ذاهبات إلى السفارة أو الكنيسة، وبدلا من ذلك يذهبن إلى أماكن أخرى.

تعد مسألة احتفاظ عاملة المنزل بجواز سفرها من أكثر المسائل حساسية، أكد اثنان من أصحاب العمل أنهما ضد هذه احتفاظ عاملة المنزل بجواز سفرها، وأنهما يحجزا جوازات السفر لأسباب أمنية وضمنان، وفي حالة تعززت الثقة بينهما وبين العاملات، من الممكن إعطائهن جوازات سفرهن متى شئن ذلك، كما ربط أصحاب العمل هذه بالاستثمار المالي الذي تكبده صاحب العمل لتوظيف عاملة منزل، وأشارت صاحبة عمل أنها لم تقم أبدا بحجز جواز سفر أي من العاملات اللواتي عملن لديها، إلا أنها بدأت بالقيام بهذه الممارسة عندما "هربت" عاملة المنزل التي تعمل لدى ابنتها، وأكدت صاحبة عمل ثالثة بأنها كانت تحجز وثائق العاملة وأنها لا تعتبر ذلك انتهاكا لحقوق الإنسان أو إساءة استعمال سلطة ضدهن، حيث أنها تعتبر هذه الممارسة أمرا طبيعيا لأن هذه الوثائق يجب حفظها في مكان آمن.

رغم كل المشاكل التي قد تواجه أصحاب العمل من خلال توظيف عاملات منازل يقمن في مكان العمل، إلا أنهم ما زالوا يفضلون العاملات المنزليات اللاتي يقمن في مكان العمل ويميلون إلى عدم الثقة في العاملات بدوام جزئي والعاملات اللاتي يقمن خارج مكان العمل والعاملات المستقلات. وذكرت إحدى أصحاب العمل أنها تحتاج إلى عاملة منزل بدوام كامل ومتواجدة دائما في المنزل، لذلك لا يمكنها الاعتماد على عاملة بدوام جزئي لا تقييم معهم. وأكدت صاحبة عمل أخرى أنها تفضل توظيف عاملة مقيمة لأنها تريد أن تصبح العاملة جزءا من العائلة وتريد التعرف عليها بشكل جيد جدا، انها تفضل شخص يُدمج في العائلة. وقد يكون أكثر صعوبة إقامة مثل هذه العلاقة مع عاملة مستقلة أو عاملة تقييم خارج مكان العمل. وذكر صاحب عمل آخر أنه من الصعب الاعتماد على عاملة بدوام جزئي لأنها عادة ما تكون أقل التزاما بعملها، فابمكانها التأخر أو عدم

الحضور من أصله، لذلك فانه يفضل شخص أكثر التزاما وجدية بالعمل، مما يدل على نقص في التزامت العمل من قبل العاملات بدوام جزئي.

طلب من أصحاب العمل تحديد ووصف المعاملة الجيدة والسيئة، وقد ذكر جميع أصحاب العمل أنه يجب معاملة العاملات باحترام وكأفراد من الأسرة، وأن يتلقين أجورهن في الوقت المحدد، وان يجري توفير الطعام والرعاية الطبية لهن، إضافة الى الملابس وامكانية الاتصال بعائلاتهن بشكل منتظم. وذكر أحد أصحاب العمل أنه من وجهة نظرهغالبا ما تحدث الاعتداءات اللفظية والجسدية والجنسية ضد العاملات بسبب عقدة نقص في صاحب العمل، وينعكس هذا الشعور بالنقص والعجز الذي قد يختبره صاحب العمل في حياته اليومية بإسقاطه على العاملة .

سئل أصحاب العمل عن سبب عدم توظيف عاملات منازل محليات حيث أن توظيف عاملة منزلية مهاجرة عموما مكلف للغاية، وأن العلاقة تكون صعبة في معظم الأحيان بسبب الحاجز اللغوي والثقافي. فرد أحد أصحاب العمل الى أن هذا كان شائعا جدا في الماضي، وكان من الطبيعي بالنسبة للعائلات الثرية توظيف عاملات منزليات وعاملات نظافة ومربيات محليات، لكن التحول في السلوك الثقافي تجاه العاملات المنزليات قد تغير وأن غالبية الأردنيات لا يقبلن القيام بمثل هذا العمل.

ذكرت إحدى صاحبات العمل التي أقامت في تونس لمدة عشر سنوات، أنه كان من الطبيعي لعائلتها توظيف عاملات منزليات محليات هناك، كان يعمل لديها ٣ - ٤ عاملات تونسيات منهن المقيمات ومنهن من يقمن خارج مكان العمل، حسب بعد منازل أسرهن. وقالت انه ليس لديها أي مشكلة في توظيف عاملة منزلية أردنية اذا كان هذا ممكنا ، وإذ من الصعب توظيف عاملة منزلية محلية في الأردن، بسبب عدم تقبل المجتمع لعاملات المنازل ، وقالت "الأسر هنا لا تود رؤية بناتها تعملن في منزل شخص م، على الرغم من فقرهم وحاجتهم للمال، إذ يخشون على بناتهن، وعادة ما يفضل الأباء أن تعمل بناتهن في المصانع والمدارس وما الى ذلك، ولكن ليس في بيوت الآخرين. هذا هو العرف هنا" ، إضافة إلى ذلك أكدت أيضا أن فكرة توظيف عاملة من المجتمع المحلي يعرف البلد جيدا تخيفها حيث من الممكن أن تضر هذه العاملة العائلة، ولأنها تفهم اللغة قد تنقل أسرار العائلة إلى أشخاص آخرين، مما قد يشكل مصدرا للقلق، بالتالي فان توظيف عاملة منزلية أجنبية والتي تفتقر الى اللغة والعلاقات الاجتماعية هو الحل الأمثل.

وزارة العمل* لدى الأردن إطارا قانونيا قويا، لكنه يواجه عقبات لتطبيقه على أرض الواقع* مفتش عمل

وزارة العمل من أهم الجهات التي تتعامل مع هذه الفئة، بل هي أولى الجهات ذات العلاقة المباشرة بتنظيم سوق العمل في الأردن، أجريت مقابلة مع أحد مفتشي وزارة العمل لفهم وجهة نظره تجاه حماية العاملات المنزليات المهاجرات، حيث ذكر أن معظم المشاكل تتعلق بالأجر، كما أن بعض مكاتب الاستقدام تلجأ إلى الطرق الملتوية للحصول على المزيد من الربح، وتقوم الوزرة بمعاقبة هذه المكاتب، وذكر أنه تم اغلاق عدد من مكاتب الاستقدام وتوجيه إنذارات إلى عدد آخر، بعد اتهامات بالانتجار بالبشر وانتهاكات ضد العاملات وأصحاب العمل، إضافة الى ذلك، وصف الصعوبات البالغة في السيطرة على مكاتب الاستقدام، حيث عادة ما تجد هذه المكاتب طرقا ملتوية للعودة إلى العمل بعد إغلاقها من خلال مكاتب أخرى.

ويؤكد مفتش العمل، "لدى الأردن إطارا قانونيا قويا، لكنه يواجه عقبات لتطبيقه على أرض الواقع" إذ هناك افتقارا لأدوات رسمية ملموسة تمكن العاملات من الدفاع عن مصالحهن والمطالبة بحقوقهن، كما وأعرب عن قلقه بشأن المبلغ المالي الضخم الذي يقوم أصحاب العمل بدفعه مقابل توظيف عاملة منزلية، إن هذا المال يمكن أن يحول العاملات بسهولة إلى ضحايا للانتجار بالبشر، حيث أن أصحاب العمل يخشون أن يفقدوا الأموال التي استثمروها وبالتالي يميلون الى الإفراط في تقييد العاملات واستغلالهن.

١١١. سفارات دول الأصل للعمال

أدى تحفيز الدول لعمل المرأة كعاملة منزل في الخارج إلى التدفق المتزايد لعاملات المنازل المهاجرات إلى الأردن ، وتلعب دول الأصل للعاملات دورا في تعزيز ديناميكية أنماط هجرة العاملات المنزليات إلى الأردن، إذ تحول عاملات المنازل المهاجرات نسبة كبيرة مما تكسبن إلى بلدانهم، ومن هنا تتبين مصلحة دول الأصل في تشجيع هجرة عاملات المنازل باعتبارها تنمية اقتصادية واستراتيجية تنموية. ومع ذلك فإن الخلل في الدعم المقدم من سفارات أو قنصليات دول الأصل للعمل يزيد من إدانة الانتهاك لحقوق العاملات المنزليات المهاجرات .

قام فريق بحث تمكين بإجراء مقابلات مع سفارات دول عاملات المنازل: سريلانكا، والفلبين، واندونيسيا وبنغلاديش، وقد أجريت هذه المقابلات لفهم نظرة هذه الجهات للوضع الحالي لعاملات المنازل المهاجرات في الأردن واقتراحاتهم لتحسين الوضع.

رغم تشابه وجهات نظر ممثلي السفارات تجاه أوضاع عاملات المنازل، إلا أن كل مجتمع قومي تتجلى فيه ملامح محددة تفرق وتميز اجراءات السفارات، فيما يتعلق بأوجه الاتفاق

فقد تعلقت بالانتهاكات التي تواجهها العاملات وهي: عدم دفع الأجور والاحتجاز القسري في أماكن العمل، وطول ساعات العمل، والتحرش وافيذاء، والحرمان من الاتصال بالأهل، وعدم كفاية الرعاية الطبية، كما اتفقت وجهات النظر أيضا على أن ارتفاع تكاليف الاستقدام، يخلق شعورا لدى أصحاب العمل بتملك العاملة، وأنها استثمار مالي له، مما انعكس على أوضاع العاملة، إن لم وضع العاملة إذا لم تكن تمتلك المهارات المهنية التي تتناسب مع استثمار صاحب العمل وتوقعاته مقابل ما دفعه من تكلفة لاستقدامها.

أشار جميع ممثلي السفارات الى التناقضات بين القوانين الأردنية التي تهدف الى ضمان حقوق العاملات المنزليات المهاجرات والواقع الفعلي. ففي حين أن القوانين قد تبدو جيدة على الورق إلا أنها لا تنفذ على أرض الواقع، كما أشار بعض ممثلي السفارات إلى ان البيروقراطية تزيد تعقيد الأمور.

تميل أيضا السفارات بالضغط على مكاتب الاستقدام او الحكومات لتحسين أوضاع عاملات المنازل، مع الحفاظ على علاقة جيدة مع جميع الأطراف،

بالنسبة الى السفارة البنغلاديشية، فان استقدام عاملات المنازل من هذه الجالية ظاهرة حديثة نسبيا في الأردن وقد بدأت السفارة للتو التعامل مع جميع المشاكل المتعلقة بقضاياهن. ومن المهم أيضا التأكيد على أن عاملات المنازل من بنغلاديش أجورهن أقل من العاملات من الجنسيات الأخرى، بالإضافة إلى قلة وعيهن بحقوقهن، مما يعرضهن لخطر الاستغلال والانتهاكات بدرجة أكبر، كما أن مستواهن التعليمي عادة ما يكون منخفضا، مما يؤدي إلى صعوبة تمكنهن من التعامل بايجابية مع ثقافة جديدة ومختلفة، بالإضافة الى ذلك لا يتم اعداد العديد من المهاجرات الجدد مهنيا، وتحاول الحكومة البنغلاديشية التغلب على ذلك بالعمل على تنظيم تدريب لإعداد العاملات للعمل بالخارج.

ذكر المسؤولون الذين قابلناهم بأن المجتمع البنغلاديشي في الأردن منغلق جدا، مما أدى إلى صعوبة الوصول إليه والتعرف على أعضائه الذين يميلون الى عدم الثقة بأحد، كما وذكر المسؤولون الذين جرى مقابلتهم أن مواطنيهم في الكثير من الأحيان يسعون للحصول على المساعدة من مكاتب الاستقدام بدلا من سفارتهم، الذي يعد سبب تأخير حل المشاكل التي يواجهونها في مكان العمل، وأوضحت المستشارة العمالية أنه كان تحديا في البداية لموظفيهم أن يكسبوا ثقة العاملات المنزليات، ولكنهم بدأوا الآن التواصل مع مجتمعهم. وذكر المسؤولون بأنهم كانوا يعملون على تعزيز الروابط بين المؤسسات الرسمية وأعضاء الجالية، على سبيل المثال السفارة حاولت تنظيم بعض الفعاليات والحفلات لتشجيع التفاعل الاجتماعي والترابط. لكن حتى في هذه الحالة، كان من الصعب الوصول الى العمال لأنهم يعيشون بعيدا،

وخاصة العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة، أو لا يسمح لهم بمغادرة مكان العمل كما هو الحال بالنسبة لعاملات المنازل. وفي كلتا الحالتين يفتقر العمال البنغلاديشيين للموارد المالية والوقت للمشاركة في مثل هذه الفعاليات التي قد تبني شبكة للجالية وتربطهم بعلاقة قوية مع السفارة.

كما ذُكر سابقا، فإن السفارة البنغلاديشية تفتقر للأموال الكافية لبناء مأوى على الرغم من تزايد أعداد العاملات المنزليات "الهاربات" يوما بعد يوم، إضافة الى تشكيك المسؤولين في فعالية المأوى لأنه يمكن أن يكون سلاحا ذو حدين، ليتحول الحل إلى مشكلة أكبر عن طريق تحفيز النساء على "الهرب" من أصحاب عملهن. فقد شدد المسؤولون على أهمية ايجاد حلول أكثر فاعلية لأن العاملات "الهاربات" عادة ما يدخلن سوق العمل غير النظامي، وأكد المسؤولون على أن الحل الوحيد الممكن للعامل "الهارب" هو ترحيله إلى وطنه ولكنه أيضا أمر صعب جدا ويسبب خسارة صاحب العمل لأمواله.

ترتبط التحديات الرئيسية التي تواجهها السفارة السريلانكية بفشل تنفيذ الحكومة الأردنية للعديد من الأنظمة والتعليمات التي تهدف الى حماية حقوق العمال المهاجرين. وذكر أيضا المسؤولون أهمية فتح الحوار بين العمال وأصحاب العمل لبناء علاقة إيجابية ومهنية، وكذلك وجوب تعامل أصحاب العمل بشكل جيد وباحترام مع عاملة المنزل، وذكر مسؤولون أيضا أن السفارة تقوم بدور هام داخل المجتمع حيث أنها تقوم بتنظيم الفعاليات الاجتماعية والترفيهية لتعزيز تعزيز الصلات الاجتماعية لمواطنيها..

عبر المسؤولون الذين جرى مقابلتهم عن رأيهم فيما يتعلق بفرض الحظر على إرسال العاملات، ولقد استخدم الحظر من قبل العديد من حكومات دول الأصل خلال السنوات الأخيرة لوقف تدفق عاملات المنازل إلى الأردن ودول أخرى التي لا يُحترم حقوق العمال فيها. وترى السفارة السريلانكية هذا الحظر أداة ثمينة يمكن أن تكون مفيدة لحماية العمال من الانتهاكات، ووسيلة للإنذار المجتمع المضيف أن بذل المزيد من الجهد من جانبهم هو أمر ضروري لتحسين وضع مواطنيها.

على العكس من ذلك، أفاد مسؤولون في السفارة الفلبينية إلى أن حظر إرسال عاملات المنازل من الفلبين إلى الأردن الذي حدث عام ٢٠٠٨ قد أدى الى تعقيد وضعهن، حيث كانت العاملات الفلبينيات تأتي إلى الأردن رغم الحظر من خلال قنوات غير قانونية، الأمر الذي جعل من الصعب متابعة كل من مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل، حيث لم تكن العاملات مسجلات رسميا في بلدهن وفي السفارة. وأكد المسؤولون أيضا أن هذه الفئة من النسوة عادة ما يكن غير مدربات، وغالبا ما تدفع العاملات وأصحاب العمل الثمن في هذه الحالة، ويكون المستفيد الوحيد وكالات التوظيف، وبشكل عام فإن السفارة

الفلبينية تقوم بدورا هاما داخل المجتمع المحلي، حيث يثق مواطنوها بالموظفين والمسؤولين في السفارة وعادة ما يلجأون إليها كلما واجهتهم مشكلة.

فرضت الحكومة الإندونيسية حظرا لمنع مواطناتها من العمل في الأردن، وفي هذا السياق ذكر مسؤولون أنهم يخططون لإرسال العمال المهرة مثل الطهاة والمربيات ومقدمي الرعاية والسائقين، كما أكد مسؤولون أنهم سيحرصون على أن تكون العاملات مؤهلات ومدربات وذوات خبرة.

وطلبت اندونيسيا من الحكومة الأردنية مراجعة الأنظمة وجعلها أكثر فاعلية، وذكر المسؤولون أن الحظر كان فعالا وأن الانتهاكات التي تواجهها العاملات الاندونيسيات في البلد قد تناقصت، ومع ذلك فقد ذكرت السفارة بعض الحالات لعاملات حضرن الى الأردن بشكل غير قانوني و تمكن من دخول البلاد عن طريق التملص من الرقابة على الحدود والعبور في بلدان مختلفة قبل الوصول إلى الأردن.

فيما يتعلق بعاملات المنازل الإندونيسيات اللاتي يعشن ويقمن حاليا في الأردن، قامت السفارة بمحاولات لحماية حقوق مواطنيها ومتابعة شكاويهن المتعلقة بعدم دفع الأجور الكلي أو الجزئي، غالبا ما تعمل العاملات الإندونيسيات لفترات طويلة تتخطى مدة السنتين المنصوص عليها، وفي العديد من الحالات لا يدفع صاحب العمل الأجر الكامل للعاملة. وقد لا يدفع أي منه، وفي بعض الأحيان يقوم صاحب العمل بشراء بطاقة سفر للعاملة لإرسالها إلى بلدها دون إيفاءها أجورها عن عدة سنوات، ولتفادي ذلك، قامت السفارة الاندونيسية بالاتصال مع الخطوط الجوية المختلفة وطلبت منهم التحقق من صلاحية جواز سفر كل عاملة اندونيسية قبل منحهن الإذن لشراء تذكرة، ولا يسمح لحامل جواز السفر المنتهية صلاحيته بمغادرة البلاد، كذلك وجوب إبلاغ السفارة بذلك، ويمكن هذا الإجراء السفارة من الوصول إلى العديد من العاملات للتحقق من قضاياهن، وإذا لزم الأمر، مساعدتهن في استرجاع أجورهن غير المدفوعة، كما وتساعد السفارة العاملات في تمديد جوازات سفرهن في حال انتهائها لتتمكن من مغادرة البلد.

الفصل [٥]

مقاربات بديلة

١. إصلاح نظام الكفالة

بذلت بعض الدول المستقبلية للعمال المهاجرين في السنوات الأخيرة بعض الجهود لإصلاح الإجراءات القانونية المتعلقة بنظام الكفالة ومع ذلك تجد بعض هذه الدول أنه من الصعب وجود بديل لهذا النظام، لذا لا بد من إرادة سياسية للإصلاح، كما أن دول الأصل للعمال لم تملك القوة التفاوضية الكافية، أخذة في عين الاعتبار تحويلات المهاجرين المالية، إلا أن بعض الدول اتخذت خطوات تدريجية بهذا الخصوص، في حين لا تزال دول أخرى متمسكة بالحفاظ على الوضع الحالي، ومع ذلك فإن معظم هذه التغييرات الإيجابية لم تنطبق على عاملات المنازل لكن مع ذلك فهي خطوات اتخذت في الاتجاه الصحيح^{٥١}.

البحرين

قانون رقم ١٩ سنة ٢٠٠٦ بشأن تنظيم سوق العمل، جرى بموجبه تأسيس هيئة تنظيم سوق العمل، كبديل عن كفالة أصحاب العمل، ووفقا لهذا القانون يمكن للعمال المهاجرين تغيير صاحب العمل دون موافقة صاحب العمل الحالي، إلا أنه ووفقا لقانون ٢٠١١ والمدعوم بقوة من قبل مكاتب التوظيف الذي يبين أن على العمال الانتظار سنة واحدة قبل أن يتمكنوا قانونا من القيام بذلك، ويسمح للعمال بالبحث عن فرص عمل جديدة، شريطة إعطاء إشعار لصاحب العمل الحالي شهر واحد قبل انتهاء العقد، كما أن لديهم الحق أيضا في إجازة سنوية والوصول إلى وساطات في النزاع العمالي^{٥٢}.

وعلاوة على ذلك، فإن قانون رقم ١٩ سنة ٢٠٠٦، الذي ألغى في الواقع نظام الكفالة في البحرين إلا أنه لا يطبق على عاملات المنازل، رغم أن هناك بعض الإجراءات التي تعفى عاملات المنازل من الرسوم القضائية، كذلك نصت على توفير نسخة من عقد العمل مع العاملات بلغة تفهمنها، على أن يتضمن التفاصيل المهمة مثل البيانات الشخصية والراتب ونوع ومدة العقد، ومعلومات عن صاحب العمل، كما يحق للعاملات أيضا قضاء

⁵¹ الإصلاح البطيء، وحماية عاملات المنازل المهاجرات في الشرق الأوسط. تقرير هيومن رايتس ووتش. أبريل ٢٠١٠ (١٢-١١)

⁵² صدور قانون العمل في القطاع الخاص. البحرين الجريدة الرسمية، القانون رقم ٣٦ لعام ٢٠١٢. ٢ أغسطس ٢٠١٢. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/91026/105342/F265276925/BHR91026%20Eng.pdf>

فترة اختبار لتقييم العمل والعلاقة مع صاحب العمل، وتوفير رواتب عادلة للعاملات، والعطل الرسمية والإجازات، في حين يتعرض أصحاب العمل لعقوبات في حالة مخالفة هذه الأحكام القانون⁵³.

المملكة العربية السعودية

في تموز عام ٢٠١٣ جرى الموافقة على أنظمة جديدة هامة من قبل مجلس الوزراء تشير إلى حق المهاجرين في تسع ساعات يومية من الراحة، يوم إجازة أسبوعية، وإجازة شهر واحد مدفوعة الأجر بعد سنتين من بداية العقد، ومع ذلك لا تزال تتعرض عاملات المنازل لكثير من القيود، مثل حجز جوازات سفرهم من قبل صاحب العمل، وعدم وجود حد أدنى للأجور، وخطر اطلاق النار أو المعاقبة إذا كانوا لا يحترمون الإسلام وأنظمة الدولة الأخرى، وبصفة عامة لأسباب تعسفية وغير واضحة⁵⁴، عموماً لا تزال المملكة العربية السعودية أحد أكثر الأماكن غير المستقرة لعاملات المنازل المهاجرات للعمل⁵⁵.

الكويت

قانون العمل رقم ٦ (٢٠١٠)، الذي ينظم استقدام العمال المهاجرين الأجانب من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، على الرغم من أن فئة عاملات المنازل المهاجرات لا تزال مستبعدة من هذا القانون إلا أنه في عام ٢٠١٥ أصدرت الكويت قانون العمالة المنزلية وهو أول قانون خاص بالعمال المنزليين في المنطقة، ومع التحفظ على القوانين الخاصة، إلا أن هذا القانون يمنح عاملات المنازل حماية قانونية ويحوي القانون بنوداً هامة تتعلق بحماية العاملات من استغلال وكالات التوظيف داخل وخارج الكويت، ويتضمن هذا القانون مواداً تفصيلية تتعلق بحماية عاملات المنازل وأصحاب العمل وضمان حقوق كلا الطرفين، ونصت على تمديد إقامة العاملات في نزاع قانوني إلى أن يجري البت في قضاياهن، إلا أن هذا القانون لم يتطرق لنظام الكفالة.

حتى الآن لا تزال دول عربية أخرى مثل لبنان وسلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة، في المراحل الأولى من عملية إصلاحية، حيث أقدمت لبنان على سبيل المثال في عام ٢٠٠٩، باستحداث عقداً موحداً وفي عام ٢٠١٣ مدونة قواعد السلوك لتوفير التوجيه لمكاتب التوظيف لتعزيز وحماية حقوق عاملات المنازل في البلاد، فيما نصت سلطنة

⁵³ "وجهات نظر مشتركة: نظرة عامة على قانون العمل الجديد". تقرير البحرين. مجموعة أكسفورد للأعمال. ٢٠١٣. <http://www.oxfordbusinessgroup.com/news/mixed-views-look-new-labour-law>

⁵⁴ تنقل العمل الإقليمي الداخلي في العالم العربي. تقرير المنظمة الدولية للهجرة (١٥٣-١٥٤)
⁵⁵ "تقرير الاتجار بالأشخاص - المملكة العربية السعودية". الولايات المتحدة وزارة الخارجية. ١٩ يونيو ٢٠١٢. <http://www.refworld.org/docid/4fe30c9cc.html>

عمان ومن خلال قانون عام ٢٠٠٣ أنه من غير القانوني لأصحاب العمل إقراض المهاجرين لأصحاب عمل آخرين، وقدمت الإمارات العربية المتحدة في عام ٢٠٠٩ نظام حماية الأجور.

في نوفمبر تشرين الثاني عام ٢٠١٣، اعتبرت البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة أن اعتماد عقد موحد للعمال المنزلية سيكون مكلف لجميع أصحاب العمل، وشملت الأحكام فترات الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية والمرضية مدفوعة الأجر، ونسبت أيضا الحق في امتلاك جوازات السفر للعمال، للأسف لا يزال يفتقر العقد إلى آليات الحماية الرئيسية، مثل ضمان ساعات عمل موحدة للعمال.⁵⁶

أما بالنسبة للأردن، فقد أجريت الخطوة الأولى في عام ٢٠٠٦ عندما اعتمد عقد العمل الموحد، وفي عام ٢٠٠٨ جرى ضم عاملات المنازل إلى قانون العمل، وفي عام ٢٠٠٩ أصدر نظام العاملين في المنازل، وأخيرا في عام ٢٠١٥ جرى إصدار نظام مكاتب الاستقدام والاستخدام.

رغم المحاولات لانهاء نظام الكفالة في المنطقة، إلا ان الممارسات العملية لهذا النظام لازالت واضحة في كل دول المنطقة دون استثناء.

الممارسات الجيدة: نظام التوظيف الكندي كنموذج

من أجل أن نتصور خيارات بديلة لنظام الكفالة، فمن المفيد دراسة أفضل الممارسات للدول الأخرى في إدارة هجرة اليد العاملة، ويمكن اعتبار كندا نموذجا جيدا للتحليل.

تنظم كندا العمل المؤقت لعاملات المنازل المهاجرات أو مقدمي الرعاية، ويسمون العاملات في التدبير المنزلي وتقديم المساعدة إلى الأطفال والمسنين والمرضى أو المعوقين، جرى تعريفه من قبل ما يسمى برنامج الرعاية الداخلي، حيث يصدر تصريح العمل لمدة سنتين، ووفقا للعقد للعاملة الحق أن تعيش خارج منزل صاحب العمل أو داخله، وفي حال كانت تعيش داخل المنزل يجب ان يكون معها مفاتيح المنزل معها لضمان حريتها في مغادرة المنزل أي وقت بعد ساعات العمل.

يحتوي عقد العمل على العديد من البنود لحماية عاملات المنازل ومنها وصول العاملة من بلدها إلى كندا على نفقة صاحب العمل، وضمان السلامة والصحة المهنية، والتأمين الصحي، ومكان العملي وترتيبات الإقامة طوال مدة العقد، ويوم الإجازة

⁵⁶ "عقد عاملات المنازل الموحد قصير. ينبغي لدول الخليج تحسين القوانين والتصديق على المعاهدات". هيومن رايتس ووتش. ١٧ نوفمبر ٢٠١٣. <http://www.hrw.org/news/2013/11/16/proposed-domestic-workers-contract-falls-short>

الأسبوعية والإجازة السنوية والمرضية، كما ينص على فتح حساب مصرفي للعاملة، كذلك يمنع العقد صاحب العمل من مصادرة جواز السفر أو عقد العمل أو أي وثائق أخرى تخص العاملة، وفقا للتشريعات الكندية لعاملات المنازل الحرة في تغيير وظائفهن لأسباب شخصية أو غيرها، دون أي خطر من الترحيل، كما ينص على تسجيل ساعات العمل بما فيها العمل الإضافي، كما يحق لهن ترك العمل فوراً إذا تعرضن لأي نوع من أنواع سوء المعاملة، مع السماح لهن بالعمل لدى صاحب عمل جديد، كما يحق لهن الحصول على إقامة دائمة بعد أربع سنوات من العمل، كما يمكن أن يستقمن أسرهن، وفي حال فقدان الوظيفة، يحق لهن البقاء للعثور على وظيفة أخرى، كما يطبق الضمان الاجتماعي عليهن، ولديهن الحق في المغادرة إلى بلدانهم والعودة بشكل دائم وفي أي وقت.

العديد من الأحكام الواردة في هذه التشريعات قد تشكل نموذجاً تقدماً للأردن يمكن الاسترشاد به لتنفيذ نظام خاص به في إدارة الهجرة ومنها:

أولاً: في النموذج الكندي، ينبغي لجميع العمال حضور التدريب المناسب أو إثبات الخبرة في العمل في هذا المجال، كما يجب أن تتوفر نسخة من مفاتيح المنزل لديهن إذا كن يقمن داخل المنزل، ولهن الحرية في مغادرة المنزل أي وقت بعد ساعات العمل. أما في الأردن فلا يزال أصحاب العمل يعاملن عاملات المنازل كأسرى، وعادة ما يمنع من مغادرة المنزل، وحرمانهم من حقهم في حرية التنقل، ورغم أن نظام العاملين في المنازل نص صراحة على حق عاملة المنزل في يوم العطلة الأسبوعية ومنحها الحق في الخروج من المنزل، دون استئذان صاحب العمل، إلا أن أصحاب العمل لا يزالون لا يحترمون هذا النظام، ولا تزال آليات ضمان تنفيذ النظام ضعيفة من قبل الأجهزة الرسمية.

ثانياً، تشمل إدارة العمل في كندا عاملات المنازل المهاجرات ضمن العمالة الوطنية، مع مساواة عاملات المنازل مع جميع فئات العمال الأخرى.

ثالثاً، في النموذج الكندي، تم النص بوضوح على حقوق العمال و التزامات أصحاب العمل نحوهم في عقد العمل، مثل حرية التنقل، العطلة والإجازة المرضية، والأجر الإضافي، ويمنع القانون أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر العاملات أو وثائقهم الشخصية، أما في الأردن فقد منحت التشريعات عاملات المنازل الحق في حرية التنقل والاجازات والأجور، إلا أن آليات التطبيق ضعيفة، ولكن القانون الأردني لم ينص صراحة على تجريم مصادرة جواز السفر، إلا في القانون العمل كمؤشر من مؤشرات العمل الجبري، ورتب على من يحجز جواز السفر غرامة مالية بسيطة، وهي مادة غير مفعلى أيضاً، أما قانون جوازات السفر الأردني، كانت المادة التي تتعلق بحجز الوثائق ضعيفة، حيث تحدثت عن وجد بحوزته جواز سفر..

رابعاً: ينص نموذج الهجرة الكندية أيضاً على أن لعاملات المنازل الحق في تغيير وظائفهن لأسباب شخصية أو غيرها دون تعرضهن لمخاطر الترحيل. بالإضافة إلى ذلك، يحق لأي عاملة تعرضت لسوء المعاملة مغادرة مكان العمل فوراً، ويمكن لها العثور على فرصة عمل جديدة. أما في الأردن، قدرة عاملات المنازل على تغيير صاحب العمل محدودة، وغالباً لا توجد حماية لعاملات المنازل من بيئة العمل المسيئة التي يعملون فيها.

خامساً وأخيراً: في النموذج الكندي يحق للعامة الإقامة الدائمة بعد أربع سنوات، كما يحق لها استقدام عائلتها للإقامة الدائمة، وفي الأردن، هجرة عاملات المنازل مؤقتة، إلا في بعض الحالات، مثل الحال إذا كانت العاملة المنزلية متزوجة من أردني ولكن، تحتاج إلى الانتظار بضع سنوات قبل أن تحصل على الجنسية.⁵⁷

رغم الحقوق الذي منحها النموذج الكندي لعاملات المنازل، ورغم سبل الحماية التي أمنها لهذه الفئة، إلا أن بعض العاملات لازن يواجهن بعض الإساءات والانتهاكات من قبل أصحاب العمل، وعادة لا تميل العاملات إلى الإبلاغ عن الانتهاك، خوفاً من فقدان فرصة العمل والأجر والغذاء والرعاية الصحية، وإمكانية الحصول على الإقامة الدائمة في البلاد.

قد يكون السبب وراء ما يحدث من انتهاكات ضد عاملات المنازل، حتى في الدول التي لديها برنامج حماية ووقاية نموذجي، أن عاملات المنازل يعشن في منزل صاحب العمل، مما يؤدي إلى صعوبة الفصل بين وقت العمل والوقت الشخصي للعامة. كما أن معيشة العاملة في المنزل، يولد شعور التملك لدى صاحب العمل تجاه العاملة. وكذلك الحال في الأردن في ظل نظام الكفالة الممارس، حيث من الصعب على عاملة المنزل التفريق بين وقت العمل ووقتها الخاص.

⁵⁷ فرص العمل والتنمية الاجتماعية كندا، http://www.esdc.gc.ca/eng/jobs/foreign_workers/caregiver/

الفصل [٦]

الخاتمة

تقوم عاملات المنازل المهاجرات وبشجاعة برحلة شاقة إلى الأردن أملا في الحصول على رأس المال الاجتماعي والاقتصادي الذي لا يمكنهم الوصول إليه نظرا لنقص الفرص المتاحة في الاقتصادات الضعيفة بلادهم، والبنى الاجتماعية التطبيقية. تنحدر نقاط الضعف المالية للعمال في الاعتماد على مكاتب التوظيف الفاسدة وقنوات أخرى غير مشروعة حيث الفائدة الأسمى هي تحقيق الربح من هذه "الاستثمارات التجارية". ومع ذلك، ويعزز هذه الدورة من الاعتماد بدرجة أكبر من خلال نظام الكفالة الحديثة مثل الإطار القانوني الذي يخصص السيطرة غير المنظمة على معيشتهم وظروف العمل في كثير من الأحيان لأصحاب العمل الذين ينظرون إلى عاملات المنازل المهاجرات كاستثمارات مالية نظرا الرسوم العالية التي تدفع لمكاتب التوظيف.

أصبح العمل المنزلي عملية رسمية للغاية من خلال نمو وسطاء الطرف الثالث من مكاتب التوظيف في الدول المرسله والمستقبله إلى السوق السوداء من المتاجرين بالبشر. على الرغم من الطبيعة الصناعية المتزايدة لخدمات العمل المنزلي، إلا أنه لا يزال ينظر للعمل المنزلي كاحتلال غير مشروع وغير رسمي، والتي تكون عن طريق التفاوض بين صاحب العمل والموظف. ولكن، مع هذا الهيكل متنوع من المؤسسات المستثمرة في الحصول على منافع مالية من قوة العمل لعاملات المنازل، والمساءلة وتمتد الحدود وخارج المجال الخاص للأسرة.

يولّد مستوى العلاقة الحميمة الإلزامية والمحيطه بالذين يعيشون مع صاحب عمل واحد عقلية مفرطة والتي تسمح لأصحاب العمل باتخاذ تدابير "وقائية" الأمر الذي يبرر التعدي على حقوق العاملات المنزليات المهاجرات، مثل مصادرة جوازات السفر، وتقييد تنقل عاملات المنازل المهاجرات، تكون تلك الممارسات متخفية تحت المشاعر الرمزية لممارسة القيم الأبوية. يخصص الشرط القانوني لربط إقامة عاملات المنازل المهاجرات بكفيل واحد العلاقة بين صاحب العمل والعاملة، ويمنع الشرطة والنظام القضائي في التدخل بفعالية في حالات واضحة من الاعتداء على عاملة المنزل.

يعجّل سوء تنظيم القطاع العام، والذي لم يوفر سوى القليل من الحماية القانونية والاجتماعية، في الاعتداء الجنسي والنفسي، والمالي، والجنسي لعاملات المنازل المهاجرات في شراكة مباشرة مع نظام الكفلة مع وجود الهياكل الإدارية التي تعامل عاملات المنازل المهاجرات كتهديدات أمنية، ونظرا لضعف نظام الدعم المؤسسي الذي

يمنح صاحب العمل معاملة خاصة، لا تكن عاملات المنازل المهاجرات قادرات على اللجوء إلى المحاكم للانتصاف القانوني العادل. منع فشل جهود التحقيق من قبل الشرطة والقضاء العمال من تخفيف أوضاعهم. فقدت الحالات المكدسة من الاعتداء الجسدي والجنسي خلال العملية البيروقراطية طويلة الأمد. يفشل النظام القضائي بشكل متزامن للرد على الصراعات اليومية التي تتخلل شعور العاملة المنزلية بأنها مواطنة من الدرجة الثانية.

علاوة على ذلك، لا تزال الخطوات التشريعية التي تهدف إلى تحسين أوضاع عاملات المنازل المهاجرات تترك فراغاً قانوني مقلق لحماية حقوق العمال. يحاكي التكوين القانوني لوجود عاملات المنازل المهاجرات في الأردن الانتهاك المنهجي الدائم لحقوقهم الإنسانية. يشكل نظام الكفالة والرعاية، بالتزامن مع عملية قبل المغادرة والتوظيف في بلدانهم الأصلية، علاقة مؤسسية تبعية لصاحب العمل والجهات الفاعلة الأخرى المتوافقة في الاعتداء المستمر، مثل مكاتب التوظيف الأردنية وأفراد الشرطة غير المباليين.

تتطلب عملية إصلاح نظام الكفالة المسيئة بطبيعتها إلى مبادرات من الحكومة، التغيير في المواقف من المجتمع الأردني، بشكل عام، وحشد من جميع المؤسسات في سوق العمالة المنزلية المهاجرة لمعالجة الطبقة المتدنية من النساء المهاجرات. وينبغي أن تتاح لعاملات المنازل المهاجرات حماية قوانين العمل، ويعاملوا كعمال، وليست كعمالة غير رسمية أو تعاقدية يمكن الاستغناء عنها إن الأماكن التي تزدهم بالعمالات المنزليات المهاجرات، والتسلسلات العنصرية، التي صممت لتحديد العاملة المثالية، تعمل بمثابة دلائل على تسليع العمال المهاجرين المترسخين بعمق في المطابقات العرقية، والنوع الاجتماعي. يحافظ تعقيد القوى المؤسسية على عاملات المنازل المهاجرات خارج هوامش القانون والمجتمع، للحفاظ على السيطرة الاجتماعية والسياسية للسكان الغريباء.

بدون وجود إطار قانوني للرجوع إليه، عند العمل والعيش في بيئة تعسفية خاصة، ووجود موارد محدودة متاحة للنساء لتحريرهن من سيطرة أصحاب العمل دون المساس بوضعهم القانوني بإدراك افتقارهن إلى اللجوء إلى التمثيل القانوني واستبعادهن من نظام متحيز لصالح صاحب العمل، تنتقل العاملات إلى قنوات غير مشروعة من الهرب أو العمل لحسابهم الخاص (بشكل مستقل) للتخفيف من وضعهم.

تترك عاملات المنازل المهاجرات مع عدد قليل من الخيارات في المطالبة بحقوقهم والسعي للحماية من حالات إساءة المعاملة، ووجود نسبة عالية من العاملات المنزليات غير النظاميات هو شهادة على كيفية محاولة المرأة للمناورة حول الاحتياجات

القمعية لنظام القانوني من أجل التمتع بحريتهم في التنقل وتحسين ظروف العمل، من خلال ما جرى تفصيله في التحليل لظروف العمل والمعيشة بين الهياكل العمل الرئيسية الثلاثة من العيش داخل المنزل، العيش في الخارج، والعمل بشكل مستقل، قيّمتعاملات المنزليات المهاجرات غير النظاميات عادة نوعية حياتهم بأنها أفضل من أن يكونوا يعملوا في إطار النظام القانوني، في حين تحسنت أوضاع عاملات المنازل غير النظاميات إلا أنه رغم ذلك يواجهوا خطرا متزايدا من الترحيل والاعتقال، بالتالي يحد ذلك من حركتهم خوفا من مواجهة الشرطة، وتفاقت هذه الحالات عندما تتحمل العاملات المنزليات غير النظاميات مسؤولية الأطفال عديمي الجنسية خارج إطار الزواج في الأردن، اللواتي قد أعربن عن القلق المستمر حول مستقبل ورفاهية أطفالهم مع العيش في خوف دائم، وتعيش عاملات المنازل غير النظاميات حياة خفية منعزلة عن الحياة العامة للمجتمع، على الرغم من وضعهم القانوني مع تعاون أكثر نشاطا بين المنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية عامل المهاجرين، فضلا عن البنية القانونية والاجتماعية التي تسهل حركات المجتمع المدني النشطة، يمكن لترداد أصوات عاملات المنازل غير النظاميات إيقاظ المجتمع الأردني لوجودهم على قدم المساواة.

[v] الفصل

التوصيات

"نحن بشر. أعطوا الفتيات فرصة" - قائدة مجتمع المهاجرين السيرلانكي

توصيات العاملات المنزليات المهاجرات

ارتأينا أن ندرج أولاً ما طالبت به العاملات اللواتي جرى مقابلتهن، حيث تعتقد العاملات أن ما تتعرضن له من انتهاكات ناتج عن نظرة المجتمع لهن، حيث ينظر لهن المجتمع مثل سلعة، خاصة مع ارتفاع تكاليف الاستقدام، ويتعامل معهن جميع الأطراف من خلال هذا المفهوم بما فيها بلدانهن الأصلية، وقد جرى استخلاص توصياتهن من آرائهن في الاستبيان وخلال المقابلات، وتمثل التوصيات بـ:

- ١- دفع الأجور في وقتها، وملاءمتها مع الجهد المبذول، وتوفير الطعام الملائم والخصوصية اللازمة، وتنفيذ بنود العقد وعدم حجز جواز السفر.
- ٢- تعزيز التواصل مع أصحاب العمل، ومحاولة فهم العاملات وتقدير عدم معرفتهم باللغة والعادات والتقاليد، والتوازن بين الحرية الشخصية للعاملة وقيود الحماية المفرطة، وتعزيز الحق في الحصول على العطلة الأسبوعية.
- ٣- يجب أن تراعي العاملات عادات وتقاليد البلد، وتتجنب التصرفات غير اللائقة التي تؤدي إلى زعزعة ثقة صاحب العمل بهن.
- ٤- يجب أن تعمل دول الأصل للعاملات على حمايتهن بشكل أفضل، ويجب على دول المقر ألا تسارع إلى احتجاز العاملات وأن تعزز وسائل الإنصاف. منح الحماية القانونية للأمهات المهاجرات والأسر المختلطة، وتعزيز الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية والتعليم والرعاية الاجتماعية.
- ٥- تدريب العاملات قبل الوصول وبعده وإعطاءهن الوقت والفرصة الكافيين للتعرف على العائلة وطبيعة العمل وعادات وتقاليد البلد.
- ٦- عدم الاعتداء الجسدي واللفظي عليهن واحترامهن وتمكينهن من الاتصال مع أبناء بلدهن والعالم الخارجي وعدم احتجازهن في المنازل.

توصيات مركز تمكين للدعم والمساندة

١. إنشاء مؤسسات خاصة لتوظيف عاملات المنازل في العمل الجزئي دون الحاجة لبقاءهن في منازل أصحاب العمل، مع تعزيز التفتيش الفعال عليها من قبل مفتشي العمل

٢. إلزام أصحاب العمل بفتح حساب مصرفي للعاملة شريطة الإبلاغ في حالة عدم دفع الأجور في وقتها من قبل الجهات ذات العلاقة، ويعطى الحق للعاملة بفسخ العقد في حال لم تستوف أجرها.

٣. إنشاء صندوق ائتمان لضمان الأجور المستحقة والغرامات عن الإقامة، وتذاكر الطائرة في حالة إفلاس أو فشل صاحب العمل لدفع هذه التكاليف، واعتبار المبلغ دين على صاحب العمل.

٤. إعادة النظر في تكاليف الاستقدام، وعدم استيفاء قيمة تصريح عمل جديد في حال انتقلت العاملة إلى صاحب عمل آخر خلال السنة.

٥. التأكد من تدريب جميع عاملات المنازل قبل الوصول إلى الأردن، وإكسابهن المعارف اللازمة حول حقوقهن وواجباتهن، وكذلك حول العادات والتقاليد والثقافة الأردنية، وإرشادهن إلى أماكن اللجوء في حال واجهن أي انتهاك، إنشاء مأوى رسمي لعاملات المنازل ممن لديهن مشاكل والتعريف به، وكذلك إنشاء برنامج ترحيبي لاستقبال العاملات وتزويدهن بتوعية سريعة حول حقوقهن وواجباتهن، وأماكن وطرق طلب المساعدة.

٦. إنشاء محكمة عمالية تنظر في الحقوق العمالية في وقت قصير، وضرورة احتفاظ وزارة العمل بالمعلومات التفصيلية عن صاحب العمل مثل عنوان السكن والعمل وأرقام الهواتف .

التوصيات التالية إلى الحكومة الأردنية وحكومات البلدان المرسلة والمؤسسات الدولية ذات الصلة

أ. فرض وتحسين الحماية القانونية للعاملات المنازل المهاجرات القوانين الدولية والمحلية

١. مراجعة قانون منع الاتجار بالبشر والتشريعات ذات العلاقة لضمان الامتثال للمعايير الدولية، وتماشي العقوبة مع خطورة الجريمة وتعويض ضحايا الاتجار بالبشر.
٢. المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ١٩٩١ واتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٩ الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين. إلغاء جميع ممارسات نظام الكفالة، بما في ذلك ربط العاملة بصاحب العمل، وتمكين عاملات المنازل من إنهاء العقد وتغيير صاحب العمل خلال مدة العقد في حال لم يحدث توافق بين الطرفين دون الحاجة إلى دفع الرسوم المالية مرة أخرى.
٣. إلغاء كافة التشريعات التمييزية مثل قرار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل دور وكفاءة نظام التفتيش من خلال زيادة أعداد المفتشين وتأهيلهم وتزويدهم بالمعارف والأدوات التكنولوجية الحديثة، وإيجاد آليات مناسبة للتفتيش على أوضاع العاملات في المنازل، بالإضافة إلى ضمان مقابلة العاملة عند توقيع العقد واستصدار تصريح العمل وتجديده، بمعزل عن صاحب العمل ومكتب الاستقدام.
٤. في حالات العاملات غير النظاميات، يجب التحقق والتحقيق في مسببات وضعهن القانوني، والتحقق معهن بشكل فردي لمعرفة ظروف عملهن ومعيشتهن، والتحقق من عدم وجود شبهة اتجار بالبشر أو اساءات جسيمة أدت بهن إلى ترك مكان العمل، وبالتالي التسبب في أوضاعهن غير النظامية، وفي حالة كانت العاملة ضحية اتجار بالبشر أو انتهاك جسيم، توفير الخدمات الاجتماعية والصحية لها.
٥. الكف عن الاحتجاز الإداري والتوقيف التعسفي للعاملات المهاجرات على خلفية تعميم التغيب الذي يقوم به صاحب العمل ومراجعة مدى قانونية هذا التعميم، وعدم ترحيل أي عاملة إلا بقرار قضائي، وبعد تمكينها من التظلم.
٦. توفير المترجمين في جميع المديرية التي لها صلة مباشرة بعاملات المنازل المهاجرات، خاصة في المحاكم والمراكز الأمنية.

ب- الأمن المالي

١. من المهم مراقبة التكاليف التي تفرضها مكاتب التوظيف على أصحاب العمل من أجل منعهم من عرضعاملات المنازل فقط كاستثمارات مالية، مما يسهم في خلق حالات الحبس القسري ومصادرة جواز السفر.
٢. إيجاد الآلية تتطلب من مكاتب التوظيف تعويض صاحب العمل إذا رفضت العاملة المنزلية العمل لأسباب لا تتعلق بمعاملة صاحب العمل لها.

ج. مأوى وأماكن آمنة للعاملات المنزليات المهاجرات

١. بصرف النظر عن المأوى الحالية التي تقدمها السفارات، تتطلب إقامة مأوى ملائمة لعاملات المنازل المهاجرات، اللواتي يكنّ ضحايا الاتجار بالبشر وغيرها من أشكال الانتهاكات، بما في ذلك حالات النزاع مع القانون، ومنحهم تصاريح العمل والإقامة الدائمة حتى يتمكنوا من حل قضاياهم.
٢. ضمان أن الدعم النفسي والاجتماعي السليم متاح في مأوى السفارات "لتخفيف حالات الصدمة النفسية والقضايا الأخرى التي يعاني منها مجتمع عاملات المنازل المهاجرات، بما في ذلك الاعتداء الجسدي والجنسي واللفظي.
٣. بصرف النظر عن حل القضايا القانونية، وينبغي أن تقيم المأوى ما إذا كانت تريد العاملة المنزلية العثور على فرص عمل جديدة في الأردن أم العودة إلى وطنهم. عادة، تعيد المأوى في السفارات العاملة إلى وطنها دون مراعاة إرادتها لتصويب الوضع القانوني لها من أجل إيجاد فرص عمل أفضل.

د. تعزيز العلاقات بين أصحاب المصلحة الرئيسيين

١. وضع اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية من أجل ضمان تبادل سلس للمعلومات بين الأطراف المعنية على كافة الجبهات. وهذا يكون لضمان حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات.
٢. ينبغي أن تعيد مأوى السفارات تقييم وتحسين خدماتها، من حيث نوعية السكن، والغذاء، والأنشطة الترفيهية، فضلا عن الاستشارات القانونية، بالتعاون مع وزارة العمل والجهات المعنية الأخرى.

ف. رفع الوعي وبناء القدرات

١. رفع الوعي القانوني والتعليم بين العمال المنزليين المهاجرين بحقوقهم والتزاماتهم، والقوانين المتعلقة بهم، بما في ذلك حول جريمة الاتجار بالبشر، قانون منع الاتجار بالبشر رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩، والخطوات اللازمة لتقديم الشكوى.
٢. تدريب القضاة، والمدعين العامين، وجميع الموظفين المكلفين بإنفاذ القانون على مراعاة متطلبات حقوق الإنسان في عملهم، وكذلك تفعيل نظم الحماية المقررة لكافة الفئات الأكثر عرضة لسوء المعاملة. ضمن بناء القدرات القانونية لهذه الجهات، وينبغي أن تكون مدربة على الكشف عن حالات "السخرة" والاتجار بالبشر.
٣. تكثيف الجهود الرامية إلى تغيير عقلية أصحاب العمل بشأن الوضع النمطي عن العمال، وكذلك معاملتهم وفقا لمبادئ حقوق الإنسان. يجب أن ينظر أصحاب العمل للعمل المنزلي كعمالة رسمية، والتي يقرر لها حقوق العمال، وخاصة فيما يتعلق بدفع الرواتب وساعات العمل.
٤. تعزيز دور وسائل الإعلام في نشر الوعي بين الجمهور حول حقوق العمال وجريمة الاتجار بالبشر.
٥. يجب أن تعرف البلدان المرسله للعمالة العمال بحقوقهم وواجباتهم قبل وصولهم إلى الأردن، وكذلك التنسيق مع مكاتب التوظيف في بلد الأصل والحفاظ على معلومات كاملة عن مواطنيها.



تمكين للدعم والمساندة

مرحباً، نحن تمكين للدعم والمساندة. نود أن نطرح مجموعة من الأسئلة لأننا بصدد إعداد دراسة حول العمل الخاص بكم، والظروف الاجتماعية/ الشخصية كعامله منزل في الأردن.

نشكركم على حسن تعاونكم.

استقصاء مطول

التاريخ: _____
مكان المقابلة: _____
رقم المقابلة: _____

المعلومات الأساسية:

١. العمر: _____
٢. نوع الجنس: ذكر أنثى
٣. الجنسية:
 فلبينية
 سيرلانكية
 إندونيسية
 بنغالية
 إثيوبية
 أخرى: _____

٤. ما هو أعلى مستوى تعليمي حاصل عليه؟

- لا تعليم رسمي
 تعليم ابتدائي (٠-٤ سنوات)
 أكملت التعليم الابتدائي (٥ سنوات)
 تعليم ثانوي
 أكملت التعليم الثانوي
 تعليم جامعي
 حصلت على درجة جامعية أو أكثر

٥. على معرفة بلغات إضافية

- عربي: جيد
 ضعيف لا
 انجليزي: جيد
 ضعيف لا
 أخرى: _____

قبل القدوم إلى الأردن:

١. لماذا قررت أن تأتي إلى الأردن بدلاً من الذهاب إلى مكان ما؟

- الدخل أفضل في الأردن
- لي أصدقاء في الأردن
- من السهل الحصول على فيزا إلى الأردن
- لم أكن أعرف أين كنت ذاهباً للعمل
- أخرى: _____

٢. هل حصلت على تدريب في بلدك قبل القدوم إلى الأردن؟

- نعم
- لا

٢.١ إذا كانت الإجابة لا، هل تعتقد أنه يمكن أن يكون مفيداً؟

- نعم
- لا

٣. في أي من المجالات ترغب في اكتساب المزيد من المعرفة فيها؟

- حقوق العمل / القانون الأردني
- اللغة المحلية
- الثقافة المحلية والعادات
- اللغة الإنجليزية
- أماكن طلب المساعدة (السفارة، المساعدة القانونية، الخ)
- كيفية التواصل مع المجتمع
- أخرى: _____

٤. هل قمت بالتوقيع على عقد للعمل في الأردن قبل مغادرة بلدك؟

- نعم، وقد تم توضيح العقد لي بلغة أستطيع فهمها
- نعم، فهمت شروط العقد عندما وقعت عليه
- نعم، و لدي نسخة عن عقد العمل
- لا، لم أوقع على أي عقد عمل قبل قدومي إلى الأردن

٥. هل كان الراتب الذي يدفعه لك صاحب المبلغ المذكور في العمل هو نفس

عقد العمل؟

- لا، راتبي الفعلي أقل
- لا، راتبي الفعلي أعلى

○ نعم، كان راتبتي الفعلي نفس المذكور بالعقد

٦. هل كنت تعلم ما نوع العمل الذي ستقوم به في الأردن؟
نعم
لا

٦.١، إذا كانت الإجابة لا، أخبرنا ما نوع العمل الذي كنت تتوقعه؟

٧. إذا جئت إلى الأردن من خلال مكتب استقدام في بلدك، فهل تنصح
أصدقائك/ العائلة/ الآخرين بهذا المكتب؟
نعم
لا

لحظة الوصول إلى الأردن

١. ما نوع الفيزا التي دخلت فيها إلى الأردن؟
○ فيزا سياحة
○ فيزا عمل
○ أخرى _____

٢. هل لديك تصريح عمل وإذن إقامة ساري؟
○ نعم
○ لا، لم يكن لي تصريح عمل ساري و إذن إقامة
○ لا، انتهى تصريح عملي وإذن الإقامة
○ لا أعرف

٣. هل ذكر اسم صاحب العمل في الوثائق الرسمية (عقد العمل، تصريح العمل، إلخ) نفس صاحب العمل الذي تعمل معه؟
○ نعم
○ لا
○ لا أعرف

٤. هل قمت بتغيير صاحب العمل أثناء فترة بقائك في الأردن؟

نعم لا

٤.١. إذا كانت الإجابة نعم، هل أعطاك صاحب العمل الأول الإذن بذلك؟
نعم (العقد قد انتهى) نعم (قبل فترة انتهاء العقد)

٤.٢. هل واجهت أي من الصعوبات التالية منذ أن تركت العمل لدى صاحب العمل؟

- العثور على وظيفة أخرى
- الحصول على جواز سفري
- وجود ما يكفي من المال لتغطية احتياجاتي الأساسية
- ترك البلاد
- الغرامات للبقاء من دون تصريح عمل ساري المفعول / الإقامة
- العثور على مأوى / مساعدة بشكل عام
- أخرى: _____

٤.٣. كيف وجدت صاحب العمل الجديد؟

- لم أجد بعد صاحب عمل جديد
- صديق
- مكتب الاستقدام
- الجريدة
- الانترنت
- الذهاب من منزل إلى منزل
- أخرى: _____

٤.٤. هل ما زلت تعملي كعاملة منزل؟

- عاملة منزل و أعيش في مكان العمل
- أعمل بشكل مستقل
- لم أعد أعمل كعاملة منزل (مصنع، صالون، إلخ)
- أخرى: _____

٥. كم كان إجمالي عدد أصحاب العمل الذين عملت لديهم؟

٦. كم عدد أصحاب العمل الذين عملت لديهم عندما كنت تحمل عقد عمل ساري المفعول؟

٧- منذ متى وأنت تعيشي وتعملي في الأردن؟

ظروف العمل

١. كم عدد أصحاب العمل الذين تعمل لديهم حالياً؟

٢. كم عدد المنازل التي تعملي فيها حالياً؟

نوع العمل:	نوع العمل:	نوع العمل:	نوع العمل:	ظروف العمل / نوع الانتهاك
_____	_____	_____	_____	١) صاحب عمل واحد + المعيشة في مكان العمل
_____	_____	_____	_____	٢) صاحب عمل واحد + المعيشة خارج مكان العمل
الفترة:	الفترة:	الفترة:	الفترة:	٣) العمل بشكل مستقل
_____	_____	_____	_____	٤) لا أعمل كعامل منزلي (الرجاء تحديد طبيعة العمل):
_____	_____	_____	_____	هل لديك تصريح عمل وإذن إقامة ساري المفعول أثناء العمل في المجالات التالية (يرجى وضع دائرة حيثما ينطبق)
نعم/ لا لا أعرف	نعم/ لا لا أعرف	نعم/ لا لا أعرف	نعم/ لا لا أعرف	مقدار الراتب شهرياً (بالدينار)
				التحويلات شهرياً (بالدينار)
				كم من المال ترسل/ أرسلت إلى عائلتك
				عدد ساعات العمل باليوم
أي من المخالفات التالية قد تعرضت لها (الرجاء وضع إشارة x)				
				عدم دفع الأجور في وقتها
				إيذاء جسدي/ جنسي
				إصابة جسدية خطيرة أثناء العمل

				إساءة لفظية/ تهديد
				حجز حرية
				حجز جواز السفر/ وثائق شخصية أخرى
				العمل الإضافي بدون تعويض
				تقييد الإجازة وأوقات العطل
				حرمان من يوم العطلة الأسبوعية
				عدم تخصيص مكان مناسب للنوم/ لا يوجد خصوصية
				عدم توفر الغذاء المناسب
				عدم توفير معدات مناسبة للعمل (السلامة والصحة المهنية)
				الحرمان من الاتصال مع الأهل والأصدقاء
				عدم توفر الرعاية الصحية
جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	كيف تصف ظروف مكان عملك بشكل عام (الرجاء وضع دائرة على ما ينطبق) أخرى:

٣. أين تذهب لطلب المساعدة في حال وقع انتهاك لحقوقك؟

- أتحدث مع صاحب العمل حول هذه المشكلة
- أقرب مركز شرطة
- وزارة العمل / الاتصال بالخط الساخن
- مكتب الاستقدام
- أطلب من أصدقائي/العائلة المساعدة
- تمكين/ منظمة أخرى (مثال: كاريتاس)
- سفارة بلادي
- لا اعرف أين أذهب
- أخرى: _____

٤. أين تعيش الآن؟

- في مكان العمل/ منزل صاحب العمل
- مع أصدقاء لي/ زملاء
- مع عائلتي (أطفال/ زوج/ والدين، إلخ)
- لوحي
- أخرى: _____

٥. إذا كنت/ تعيش في مكان العمل، أين كنت تنام؟

- في غرفة خاصة لي
- في غرفة مشتركة مع عاملات أخريات
- في الحمام/ المطبخ/ غرفة أخرى تستخدم عادة لشيء آخر
- في غرفة أطفال صاحب العمل
- أخرى: _____

الظروف الشخصية

١. ما هي حالتك الاجتماعية؟

- متزوجة
- مطلقة
- مخطوبة
- لدي صديق أو صديقة
- أرملة
- عزباء
- أخرى: _____

١.١. إذا كان لديك شريك، أين يعيش/ تعيش؟

- في الأردن، هو/ هي أردني الجنسية
- في الأردن، هو/ هي ليس أردني الجنسية
- في بلادي
- هو / هي يعمل في الخارج في بلد مختلف
- أخرى: _____

٢. هل لديك أطفال؟

نعم، لدي _____ طفل/ أطفال

٢.١. إذا كان لديك أطفال، أين يعيشوا؟

- في بلادي
- يعيشوا معي في الأردن
- يعيشوا في الأردن، ولكن ليس معي (يرجى التحديد _____)
- إنهم لا يعيشون في بلدي ولا في الأردن، يعيشوا في _____

٢.٢. هل يذهب أطفالك إلى المدرسة؟

- لا، لا يسمح لهم بالذهاب إلى المدرسة
- لا، هم صغار جداً للذهاب إلى المدرسة
- لا، عمرهم أكبر من سن الذهاب إلى المدرسة

- نعم، يذهبوا إلى المدرسة
- أخرى: _____

٢,٣. إذا كان أطفالك يعيشوا في الأردن وهم ليسوا مواطنين، ما هو نوع الصعوبات التي تواجهونها كأسرة؟

- الرعاية الصحية
- مدرسة وخدمات التعليم
- حرية التنقل (كالعودة إلى بلد المنشأ)
- أخرى: _____

الظروف الاجتماعية:

١. لديك حق الوصول إلى:

- هاتف خلوي
- الانترنت
- التلفزيون
- الراديو

٢. كم عدد أيام إجازتك في الشهر؟

في وقت فراغي، أنا:

- أبقى في مكان العمل
- أخرج للقاء الأصدقاء / الأسرة
- ليس لدي وقت فراغ
- التقى مع المجتمع (كالمؤسسات الدينية، الثقافية، إلخ)

٣. معظم أصدقائك هم:

- أردنيين
- من بلدي
- عاملات منازل من جنسيات مختلفة
- أخرى: _____

٤. أين تلتقي بأصدقائك؟

- في أماكن خاصة (في المنزل)
- في أماكن عامة (مثل المقاهي، المطاعم، إلخ)
- المؤسسات الدينية
- المؤسسات الثقافية
- أخرى: _____

٥. في أي منطقة في عمان تقضي وقت فراغك؟

٦. متى تنوي العودة إلى بلدك؟

- أحاول أن أعود في أقرب وقت ممكن / الآن
- في الأشهر المقبلة
- لحظة انتهاء عقد العمل الخاص بي
- أنوي البقاء هنا لعدة سنوات
- لا أفكر في العودة
- أخرى: _____

التنقل في المدينة:

١. أين تعيش في عمان (حي أو أماكن هامة قريبة)؟

حالياً _____

سابقاً _____

٢. في أي منطقة تعمل في عمان (حي أو أماكن هامة قريبة)؟

حالياً _____

سابقاً _____

٣. كيف تذهب للعمل؟

- بالتاكسي
- بالباص

- مشياً
- أعيش في مكان العمل
- أخرى: _____

٤. أين تمارسين شعائرك الدينية؟

هـ. في أي من الأماكن التالية تشتري عادة الغذاء الخاص بك؟

- المول
- سوبر ماركت
- سوبر ماركت حيث يمكن العثور على طعام
- أخرى: _____

أسئلة إضافية

- حسب تصريح الإقامة وتصريح العمل، فإن اسم الشخص المذكور كصاحب عمل هو:

- اسم صاحب العمل الحقيقي الذي اعلم لديه حالياً
- اسم صاحب العمل الذي كنت أعمل لديه سابقاً
- اسم شخص غريب لم يكن صاحب العمل الحقيقي (هو شخص دفعت له مبلغ من المال مقابل اصدار تصريح عمل لي)

- في حال غادرت منزل صاحب العمل، فإن السبب الرئيسي الذي دفعك إلى ذلك هو (الطعام، عدم دفع الأجور، استخدام الفاظ سيئة، الضرب، التحرش الجنسي، العمل الزائد عن الحد، تقييد الحرية، عدم توفير رعاية صحية ، أو أسباب أخرى)

- لماذا تعتقدين انه من الأفضل العمل بدوام جزئي؟ (حرية الحركة أو الدخل

الأفضل أو الخصوصية أو عدم التعرض للانتهاكات، او أخرى)

الاقتراحات النهائية:

١. كيف يمكن تحسين وضعك في الأردن؟

٢. هل هناك أي شيء آخر تود أن تقوله؟



مرحباً، نحن تمكين للدعم والمساندة. نود أن نطرح مجموعة من الأسئلة لأننا بصدد إعداد دراسة حول العمل الخاص بكم، والظروف الاجتماعية/ الشخصية كعامله منزل في الأردن.

نشكركم على حسن تعاونكم.

استقصاء قصير

التاريخ: _____

مكان المقابلة: _____

رقم المقابلة: _____

المعلومات الأساسية:

٦. العمر: _____ نوع الجنس: ذكر أنثى

٧. الجنسية:

فلبينية

سيرلانكية

اندونيسية

بنغالية

إثيوبية

أخرى: _____

٨. ما هو أعلى مستوى تعليمي حاصل عليه؟

لا تعليم رسمي

تعليم ابتدائي (٠-٤ سنوات)

أكملت التعليم الابتدائي (٥ سنوات)

تعليم ثانوي

أكملت التعليم الثانوي

تعليم جامعي

حصلت على درجة جامعية أو أكثر

٩. على معرفة بلغات إضافية

عربي: جيد ضعيف لا

انجليزي: جيد ضعيف لا

أخرى: _____

٩. منذ متى وأنت تعيشي وتعملي في الأردن؟
 ١٠. يرجى تعبئة الجدول التالي لتزويدنا بالمعلومات التي تتعلق بجميع الوظائف المختلفة خلال إقامتك بالأردن:

نوع العمل:	نوع العمل:	نوع العمل:	نوع العمل:	ظروف العمل / نوع الانتهاك
_____	_____	_____	_____	(١) صاحب عمل واحد + المعيشة في مكان العمل
_____	_____	_____	_____	(٢) صاحب عمل واحد + المعيشة خارج مكان العمل
_____	_____	_____	_____	(٣) العمل بشكل مستقل
_____	_____	_____	_____	(٤) لا أعمل كعاملة منزل (الرجاء تحديد طبيعة العمل):
الفترة:	الفترة:	الفترة:	الفترة:	
_____	_____	_____	_____	هل لديك تصريح عمل وإذن إقامة ساري المفعول أثناء العمل في المجالات التالية (يرجى وضع دائرة حيثما ينطبق)
نعم / لا لا أعرف	نعم / لا لا أعرف	نعم / لا لا أعرف	نعم / لا لا أعرف	مقدار الراتب شهرياً (بالدينار)
				التحويلات شهرياً (بالدينار) كم من المال ترسل / أرسلت إلى عائلتك
				عدد ساعات العمل باليوم
أي من المخالفات التالية قد تعرضت لها (الرجاء وضع إشارة x)				
				عدم دفع الأجور في وقتها
				إيذاء جسدي / جنسي

				إصابة جسدية خطيرة أثناء العمل
				إساءة لفظية/ تهديد
				حجز حرية
				حجز جواز السفر/ وثائق شخصية أخرى
				العمل الإضافي بدون تعويض
				تقييد الإجازة وأوقات العطل
				حرمان من يوم العطلة الأسبوعية
				عدم تخصيص مكان مناسب للنوم/ لا يوجد خصوصية
				عدم توفر الغذاء المناسب
				عدم توفير معدات مناسبة للعمل (السلامة والصحة المهنية)
				الحرمان من الاتصال مع الأهل والأصدقاء
				عدم توفر الرعاية الصحية
جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	جيد جداً، جيد، ليست جيدة ولا سيئة، سيئة، سيئة جداً	كيف تصف ظروف مكان عملك بشكل عام (الرجاء وضع دائرة على ما ينطبق)

الظروف الشخصية:

١. إذا كنت/ تعيش في مكان العمل، أين كنت تنام؟

- في غرفة خاصة لي
- في غرفة مشتركة مع عاملات أخريات
- في الحمام/ المطبخ/ غرفة أخرى تستخدم عادة لشيء آخر
- في غرفة أطفال صاحب العمل
- أخرى: _____

٢. ما هي حالتك الاجتماعية؟

- متزوجة
- مطلقة
- مخطوبة
- لدي صديق أو صديقة
- أرملة
- عزباء
- أخرى: _____

٣. إذا كان لديك شريك، أين يعيش/ تعيش؟

- في الأردن، هو/ هي أردني الجنسية
- في الأردن، هو/ هي ليس أردني الجنسية
- في بلادي
- هو / هي يعمل في الخارج في بلد مختلف
- أخرى: _____

٤. هل لديك أطفال؟

نعم، لدي _____ طفل/ أطفال

a. إذا كان لديك أطفال، أين يعيشوا؟

5. كيف يمكن تحسين وضعك في الأردن؟ هل هناك أي شيء آخر تود أن تقوله؟

أسئلة إضافية

حسب تصريح الإقامة وتصريح العمل، فإن اسم الشخص المذكور كصاحب عمل هو:

- اسم صاحب العمل الحقيقي الذي اعمل لديه حالياً
 - اسم صاحب العمل الذي كنت أعمل لديه سابقاً
 - اسم شخص غريب لم يكن صاحب العمل الحقيقي (هو شخص دفعت له مبلغ من المال مقابل إصدار تصريح عمل لي)
- في حال غادرت منزل صاحب العمل، فإن السبب الرئيسي الذي دفعك إلى ذلك هو (الطعام، عدم دفع الأجور، استخدام ألفاظ سيئة، الضرب، التحرش الجنسي، العمل الزائد عن الحد، تقييد الحرية، عدم توفير رعاية صحية ، أو أسباب أخرى)

لماذا تعتقد ان من الأفضل العمل بدوام جزئي؟ (حرية الحركة أو الدخل الأفضل أو الخصوصية أو عدم التعرض للانتهاكات، او أخرى)

استطلاع لأصحاب العمل

١. لماذا توظف عدد كبير من الأسر الأردنية عاملات المنازل؟
٢. كيف تصف علاقتك مع العاملة التي وظفتها؟
٣. هل واجهتك أي تحديات في التعاقد مع عاملة منزلية؟ على سبيل المثال، هل واجهت أي مشاكل في التعامل مع مكاتب التوظيف؟
٤. كيف تختار عاملتك (الخبرة في العمل، اللغة، المهارات، الجنسية، الدين، تكاليف التوظيف، الخ)؟
٥. يعامل بعض أصحاب العمل عاملاتهم المنزليات بإنصاف، بينما يسيء لهم آخرون، كيف تصف معاملتك لها "جيدة" أم "سيئة"؟
٦. في حال غادرت عاملة المنزل مكان العمل، كيف يؤثر ذلك على صاحب العمل؟
٧. ما رأيك في السماح لعاملة المنزل بالخروج لوحدها في يوم إجازتها الأسبوعية؟ هل تؤيد هذه الممارسة؟
٨. هل تفضل توظيف عاملة منزلية تقيم في مكان العمل، أو تقيم خارج مكان العمل/تعمل بشكل مستقل؟
٩. برأيك، هل من الأفضل معاملة عاملة المنزل كموظفة أم كفرد من أفراد الأسرة؟
١٠. ما هي المشاكل الأكثر شيوعا التي يواجهها أصحاب العمل مع عاملاتهم المنزليات؟
١١. في اعتقادك من ينبغي له حجز جواز سفر العاملة المنزلية، صاحب العمل ، أم مكتب الاستقدام؟ ولماذا؟
١٢. في رأيك، ما الحل الذي يمكن أن يكون مجديا من أجل تحسين الوضع؟

