

بيروت، في ١٤/٤/١٩٦٢

جانب رئيس مجلس النواب اللبناني
دولة الرئيس الأستاذ نبيه بري المحترم

الموضوع: اقتراح قانون يرمي إلى تعديل وإضافة بعض المواد في قانون العمل الصادر بتاريخ


1946/9/23 وقانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في 10/7/1962

بعد التحية ،

نقترح على دولتكم إقتراح قانون " تعديل وإضافة بعض المواد في قانون العمل الصادر بتاريخ
1946/9/23 وقانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في 10/7/1962 " المرفق
راجين إدراجه على جدول أعمال أول جلسة تشريعية يتم تعيينها لمناقشته وإقراره.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

النواب الموقعون:


سليمان


بشار

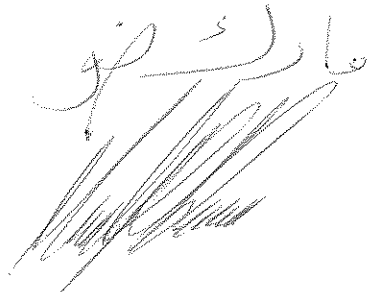

البياتي


أحمد


فاعة عودة
Saliba Aoun Najari


يولدا يعقوبيان


طوني


مارك


اقتراح قانون يرمي إلى تعديل وإضافة

بعض المواد في قانون العمل الصادر بتاريخ 1946/9/23

وقانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه

الصادر في 10 / 7 / 1962

المادة الاولى: تستبدل عبارة "رب العمل" أينما وجدت في قانون العمل الصادر بتاريخ 1964/09/23 بعبارة "صاحب العمل".

المادة الثانية: إلغاء البند 1 من المادة 7 من قانون العمل الصادر بتاريخ 1964/09/23.

المادة الثالثة: يُضاف إلى الباب الأول من قانون العمل الصادر بتاريخ 1946/09/23 فصلٌ سابغٌ تحت عنوان "تنظيم العمل المنزلي لقاء أجر".

الفصل السابع

تنظيم العمل المنزلي لقاء أجر

القسم الأول: في التعريف

المادة 65 (1): إنَّ العمل المنزلي هو مجموع الأعمال اليدوية و/أو الخدماتية التي يتمُّ تأديتها لقاء أجر في منزل صاحب العمل من أجله أو من أجل الأفراد الذين يسكنون في هذا المنزل.

القسم الثاني: في عقد العمل المنزلي

المادة 65 (2): لا يمكن التعاقد مع عامل منزلي لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر.

المادة 65 (3): يُحدد في عقد العمل المنزلي نوع الأعمال المشمولة بالعمل المنزلي والأفراد المستفيدين من العمل والشخص الثالث الذي يمثل العامل الاجنبي.

ويعتبر صاحب العمل مسؤولاً تجاه العامل، عن أية أعمال أو تصرفات صادرة عن الأفراد المستفيدين معه.

المادة 65 (4): يكون صاحب العمل مسؤولاً عن تنظيم عقود العمل خطياً وتسجيلها لدى وزارة العمل التي تعدُّ لهذه الغاية نماذج عقود عمل منزلي خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون.

مع مراعاة الشروط القانونية، يتعين على أصحاب العمل في حال التعاقد مع عامل اجنبي للقيام بعمل منزلي:

- أن يجروا قبل استخدام عامل من الخارج مقابلة معه عبر تقنيات التواصل الحديثة في بلده للاطلاع المتبادل على شروط وظروف العمل وذلك وفقاً لآلية تضعها وزارة العمل خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون، تنظم بها كافة مراحل استخدام العمال الأجانب وفقاً للمعايير الدولية التي ترعى حقوق الانسان.
- أن يتولوا ترجمة عقد العمل إلى لغة يفهمها العامل.

القسم الثالث: في الحقوق والواجبات

المادة 65 (5): بالإضافة الى الحقوق العامة التي ينص عليها قانون العمل، يحق للعامل المنزلي:

2 (B)

NAS

أ. في حال السكن في مكان العمل:

- الاستفادة من غرفة خاصة مستقلة لائقة مفروشة، تستوفي الشروط الصحية، وتتمتع بالخصوصية ولها قفل يحوز مفتاحه العامل لوحده. تعتبر هذه الغرفة بمثابة السكن الخاص للعامل وإن خرقه من أي كان يعتبر تعرضاً لخصوصية العامل وتطبق عليه مفاعيل خرق حرمة المنزل.
- الحصول على كامل الوجبات الغذائية وفقاً لحاجته على نفقة صاحب العمل.
- حيازة هاتف محمول وأن يتواصل مع الغير على نفقته على أن يؤمن له صاحب العمل إمكانية هذا التواصل.
- التمتع بحرية الدخول والخروج في أوقات الراحة والإجازات كافة.

ب. في حال السكن خارج منزل صاحب العمل:

- الحصول على بدل النقل المحدد قانوناً إذا كان العمل بدوام كامل ما لم يتفق على أكثر من ذلك.

في كل الأحوال، يحق للعامل الامتناع عن القيام بالأعمال التي تخرج عن إطار المهام التي حددها القانون، أو الخارجة عن موضوع التعاقد معه والأعمال التي قد تشكل خطراً على حياته أو صحته، دون أن يشكل ذلك إخلالاً بموجباته العقدية.

المادة 65 (6): إذا كان العامل المنزلي أجنبياً:

- يحق له الاستفادة فوراً من إجازته السنوية في حال فقد أحد أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته وله حق السفر على نفقته شرط اثبات حالة الوفاة.
- يحق له الاستفادة من أيام العطل الرسمية المحددة في قانون العمل أو استبدالها بتاريخ لعطل رسمية معتمدة في بلده الأم والتي يتم تحديدها عند توقيع العقد.
- خلافاً لأي نص آخر يُدفع للعامل الأجر بالعملة المتفق عليها في العقد.
- يحتفظ بكافة أوراقه الثبوتية على سبيل المثال جواز السفر وبطاقة الإقامة وإجازة العمل، ويعتبر تعدي صاحب العمل عليها بمثابة تعدي على الملكية الخاصة.

المادة 65 (7): يجب أن تذكر كافة هذه الحقوق صراحة في عقد العمل الخطي تحت طائلة البطلان.

المادة 65 (8): على العامل المنزلي أن يحترم خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والسرية الخاصة به بشؤون الأفراد المقيمين فيه أو الذين يرتادونه.

المادة 65 (9): واجبات صاحب العمل:

- أ. أن يمكّن سجلاً نموذجياً مرقماً ومعتمداً من وزارة العمل وممهوراً منها، يتضمن الوقوعات الخاصة بتنفيذ العقد كساعات العمل والساعات الإضافية والإجازات وطريقة دفع الأجور مع المستندات المثبتة لذلك. على

3
NAS
PY

أن يقوم صاحب العمل بتدوين هذه الوقوعات في السجل المذكور بلغة يفهمها هو كما العامل المنزلي، وأن يفتنر تدوينها بتوقيعهما. وعليه أن يبرز هذا السجل في حال إجراء أي تحقيق رسمي أو بمعرض أي منازعة بينه وبين العامل المنزلي لديه.

ب. إذا كان العامل أجنبياً يتوجب على صاحب العمل:

- تحمّل كامل مصاريف ورسوم إصدار بطاقة إقامة وإجازة عمل وتجديدها.
- تحمّل كامل كلفة عودة العامل إلى بلده عند نهاية العقد باستثناء الحالات التي نصّ عليها هذا القانون. كما يتحمّل كلفة تذكرة سفر ذهاباً وإياباً إلى بلده عند كلّ تجديد لعقد العمل.
- إجراء تأميناً لدى شركة تأمين لصالح العامل المنزلي غير المستفيد من تقديرات الضمان الاجتماعي، يتضمّن على الأقل طوارئ العمل، والطبابة والإستشفاء، نقل الجثمان في حالة الوفاة، وتحدّد بقرار من وزارة العمل ووزير الاقتصاد البنود الأساسية والمالية التي يجب أن تتوافر في كلّ عقد تأمين.
- تسديد أجر العامل المنزلي نقداً لقاء إيصال، أو بواسطة حوالة مصرفية أو بريدية، أو بواسطة آلية دفع الكترونية أو بموجب حساب خاص بالعامل المنزلي يُفتح في أحد المصارف، على أن يتسلّم العامل نسخة عن إيصال الدفع، أو نسخة عن إشعار الحوالة، أو دفتر الحساب، حسب وسيلة الدفع المحددة في العقد.

إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في الموعد المتفق عليه، يستحق بدمته تجاه العامل المنزلي بدل تأخير قدره واحد بالمائة (1%) من الأجر الشهري عن كلّ يوم تأخير. وإذا زاد التأخير في تسديد الأجر عن الثلاثة أشهر حقّ للعامل فسخ العقد فوراً شرط إبلاغ وزارة العمل خلال أسبوع من الفسخ.

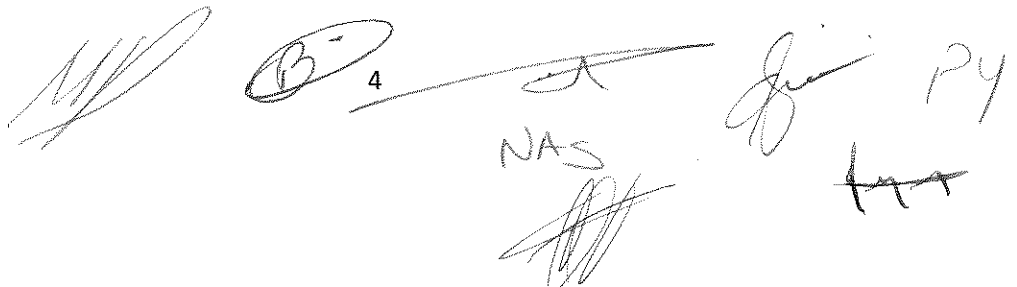
المادة 65 (10): مع مراعاة المادة 31 من قانون العمل، تحتسب الأوقات التي يكون فيها العامل بحالة الإنتظار أو المراقبة أو الجهوزيّة من ساعات العمل الأساسية.

القسم الرابع: في فسخ عقد العمل المنزلي

المادة 65 (11): على وزارة العمل اعتماد آلية الكترونية خاصة خلال مهلة أقصاها ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون في الجريدة الرسمية. تربط هذه الآلية كلّ من العامل المنزلي الأجنبي والشخص المعيّن من قبله في عقد العمل وصاحب العمل ووزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام، يتمّ من خلالها تقديم الشكاوى وتبليغ الإشعارات المرتبطة بتنفيذ عقد العمل.

المادة 65 (12):

- أ- يحق لكلّ من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كلّ حين عقد العمل المنزلي المعقود بينهما على أن يبلغ عن هذا الفسخ، خلال خمسة عشر يوماً من وقوعه أو إبداء الرغبة بوقوعه إذا كان العامل أجنبياً كلّ من وزارة العمل والمديرية العامّة للأمن العام بواسطة آلية التبليغ الالكتروني الموضوعه لهذا الخصوص.



ب- عند انقضاء المدة التعاقدية لعقد العمل أو عند فسخه قبل حلول أجله، وإذا أبدى العامل المنزلي الأجنبي رغبة بالتعاقد مع صاحب عمل جديد، تمنح المديرية العامة للأمن العام مهلة إقامة لمدة ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة مقابل رسم، على أن يحدّد العامل المنزلي الأجنبي محل إقامة له.

المادة 65 (13): يضاف إلى المادة 75 من قانون العمل النص التالي:

- 5- إذا ارتكب صاحب العمل أو أيّ من الأفراد الذين يسكنون معه في سكن واحد بصورة مباشرة أو غير مباشرة، قولاً أو فعلاً أو كتابةً، ما يمسّ بكرامة وحقوق العامل وحرّياته الإنسانية والعماليّة.
- 6- إذا أقدم صاحب العمل أو أيّ من الأفراد الذين يسكنون معه في سكن واحد بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على ارتكاب أفعال أو ممارسات عنفيّة، لفظيّة أو معنويّة أو جسديّة أو جنسيّة، في شخص العامل.

القسم الخامس: في تعويض نهاية الخدمة

المادة 65 (14): يُعفى صاحب العمل من دفع رسوم الاشتراكات المتوجبة للضمان الاجتماعي في حال عدم المعاملة بالمثل بالنسبة للعامل الأجنبي. ويكون للعامل المنزلي، غير المستفيد من تعويضات الضمان الاجتماعي، الحقّ بتعويض نهاية خدمة عن سنوات عمله على عاتق صاحب العمل.

القسم السادس: أحكام خاصّة بكلفة الاستقدام والسفر إذا كان العامل أجنبياً

المادة 65 (15): تسترد كلفة الاستقدام، ان وجدت، من قبل صاحب العمل أو من قبل مرجع الاستقدام خلال السنتين الأوليتين فقط من الاستقدام. ولا يجوز تحميل العامل الأجنبي أي جزء من هذه الكلفة. على أن تقسّم كلفة الاستقدام على أربع وعشرين حصة مقابلة لعدد أشهر السنتين الأولتين للإستقدام فقط وتوزع هذه الكلفة بين مرجع الاستقدام إذا وجد وصاحب العمل أو بين أصحاب العمل المتعاقبين على التعاقد مع العامل الأجنبي، نسبياً بحسب أشهر العمل العقدية. بعد السنتين الأولتين للاستقدام تسقط أي مصاريف أو كلفة للاستقدام.

- أ. أثناء فترة التجربة (ثلاثة أشهر): وفي حال لم يرغب أحد الفريقين باستمرار التعاقد دون وجود سبب فسخ، يحقّ لصاحب العمل أن يستردّ كلفة إستقدام العامل المنزلي نسبياً بحسب أشهر العمل العقدية المتبقية، من مرجع الإستقدام الذي تولّى استقدامه أو من صاحب العمل الجديد إذا وجد.
- ب. في حالة الفسخ مع اشعار مسبق:

1- إذا رغب العامل بالتعاقد مع صاحب عمل جديد، يتحمل هذا الأخير كلفة الاستقدام نسبياً بحسب أشهر العمل العقدية المتبقية.

2- إذا رغب العامل بالعودة إلى بلاده، يسترد صاحب العمل كلفة الاستقدام، نسبياً بحسب أشهر العمل العقدية المتبقية، من صندوق التعويضات المنصوص عليه في المادة 65 (23) وذلك بالاستناد الى محضر رسمي بالموضوع منظم اصولاً من دائرة المساعدين الاجتماعيين أو بالاستناد الى قرار بذلك عن المرجع القضائي المختص .

NAS

P11

ج. في حالة الفسخ دون اشعار مسبق:

- 1- إذا كان الفسخ ناتجاً عن مسؤولية صاحب العمل، فينحتمل هذا الأخير وحده كامل كلفة الاستقدام دون أن يحق له أي تعويض بهذا الخصوص.
- 2- إذا كان الفسخ ناتجاً عن مسؤولية العامل، يحق لصاحب العمل استرداد كلفة الاستقدام نسبياً بحسب أشهر العمل العقدية المتبقية من صاحب العمل الجديد إذا وجد، أو من صندوق التعويضات المذكور في هذا القانون وذلك بالاستناد الى محضر رسمي بالموضوع منظم اصولاً من دائرة المساعدين الاجتماعيين او بالاستناد الى قرار بذلك عن المرجع القضائي المختص .

المادة 65 (16):

- أ. يتحمل صاحب العمل كلفة تذكرة السفر للعامل الأجنبي الذي يرغب بالعودة إلى بلاده في الحالات التالية:
 - 1- عند نهاية العقد ولم يتعاقد العامل مع صاحب عمل جديد.
 - 2- عند فسخ العقد على مسؤولية صاحب العمل.
 - ب. يتحمل العامل الأجنبي كلفة تذكرة السفر:
 - 1- إذا رغب بفسخ العقد والعودة إلى بلاده قبل انقضاء الفترة التعاقدية دون وجود سبب للفسخ.
 - 2- عند فسخ العقد على مسؤولية العامل.
- عند وجود نزاع، تتحدد المسؤولية عن الفسخ بقرار صادر عن القاضي المختص.

المادة 65 (17): إذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية بسبب إفلاسه أو سجنه أو وفاته، تستحق حقوق العامل في هذه الحالة في ذمة المستفيدين من العمل المنزلي وفق العقد وفي ذمة الورثة بالتضامن فيما بينهم.

المادة 65 (18): في حال توفي العامل المنزلي الأجنبي خلال مدة عقد عمله، يلتزم صاحب العمل بنقل جثمانه إلى بلده الأم وصرف مستحقاته إلى ممثل عن ورثته.

المادة 65 (19): عند إنتهاء عقد العمل، يلتزم صاحب العمل بإجراء محاسبة ومخالصة للحقوق العمالية بين الطرفين تبليغ من وزارة العمل، ويتسلم العامل المنزلي جميع مستحقاته الثابتة في العقد والمنصوص عليها في هذا القانون. ويحتفظ كل طرف بنسخة عنها.

القسم السابع: في المنازعات

المادة 65 (20): تتولى وزارة العمل اجراء مقابلات دورية مع العامل المنزلي خلال الثلاثة اشهر الاولى من بدء التعاقد للتأكد من حسن تطبيق أحكام هذا القانون.

المادة 65 (21): في حال حصول أي نزاع بين صاحب العمل والعامل المنزلي نتيجة إخلال أي منهما بأي من موجباتهما القانونية أو العقدية، يمكن لأي منهما التقدم بشكوى لدى وزارة العمل. عندها تتخذ الإجراءات التالية:

6- (B)  NAS

- أ. استدعاء كل من صاحب العمل والعمال المنزلي لحل النزاع بشكل ودي.
- ب. في حال تعلقت الشكوى بموضوع يتطلب الانتقال إلى مكان عمل العامل المنزلي، ينتقل الموظف المكلف ويقوم بالتحقيق اللازم بناء لإشارة النيابة العامة ويطلع على السجل الخاص المذكور في المادة 65(9) وينظم محضراً بموضوعها.
- في حال ممانعة صاحب العمل دخول الموظف إلى منزله، فيمكن لهذا الأخير، لإتمام مهمته، الإستعانة بالقوى الأمنية بناء لإشارة النيابة العامة.
- ج. في حال تبين وجود مخالفة لأحكام القانون أو عقد العمل المنزلي، ينظم الموظف المكلف محضراً بالموضوع وينذر صاحب العلاقة بتصحيح الوضع في مهلة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ إعلامه بها، وإلا يحيل المحضر إلى القضاء المختص .

المادة 65 (22): لمن يعتبر نفسه متضرراً من المحضر الذي نظمته الموظف المكلف من وزارة العمل، أن يراجع خلال ثمانية أيام من إبلاغه بذلك المحضر القاضي المختص.

المادة 65 (23): يُنشأ لدى وزارة العمل "الصندوق الخاص بالعمل المنزلي" ضمن مهلة ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون. تتم تغذيته من:

- الهبات ،
- نسبة عشرون بالمائة (20%) من الرسوم المحددة للاستحصال على كل من الموافقة المسبقة للعمل وإجازة العمل ورسوم الإقامة الخاصة بالعمال المنزلي الأجنبي.
- نسبة خمسة بالمائة (5%) من المبلغ الذي تحدده وزارة العمل كتأمين لاستخدام عامل منزلي اجنبي والذي يتوجب على كل مرجع استخدام ايداعه في الصندوق ويقوم باسترداده (بعد اقتطاع نسبة الخمسة بالمائة) عند نهاية التعاقد سواء بحلول الاجل او بالفسخ .

تضع وزارة العمل النظام الداخلي لعمل هذا الصندوق وتتولى إدارة أمواله وصرافها على الشكل التالي:

- 1- سلفة وقتية لمستحقيها نتيجة الإلزامات المالية الناشئة عن محضر المساعد الاجتماعي أو عن القرارات التي تصدر عن القاضي المختص والتي يكون تنفيذها متعذراً على أن يثبت هذا التعذر إما بتحقيق المساعد الاجتماعي أو بإفادة من دائرة التنفيذ. على أن يعود الصندوق على المسؤولين عن الإلزامات للمطالبة بالمبالغ المدفوعة.
- 2- تسديد كلفة الاستقدام، طبقاً لأحكام المادة 65 (15) من هذا القانون.
- 3- تأمين نفقات إيواء العمال المنزليين الأجانب الذين يتعذر تأمين ماوى لهم بعد تركهم محل سكنهم لحين السفر ، كما ونفقات السفر عند تعذر تأمينها من قبل صاحب العلاقة.

المادة الرابعة: تضاف إلى الباب الخامس من قانون العمل المواد التالية:

المادة 109 (1): يعاقب صاحب العمل الذي يحتجز الأوراق الثبوتية الخاصة بالعمال المنزلي بعقوبة تتراوح بين شهر وستة أشهر حبس وغرامة لا تقلّ عن ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

المادة 109 (2): يعاقب صاحب العمل الذي يقدم على احتجاز العامل المنزلي أو منعه من التواصل مع العالم الخارجي بعقوبة المادة 569 عقوبات.

المادة 109 (3): يغرم صاحب العمل الذي يتمتع أو يتأخر في الاستحصال على إجازة عمل أو بطاقة إقامة للعامل المنزلي الأجنبي لديه بغرامة تتراوح بين ضعفي الحد الأدنى الرسمي للأجور وأربعة أضعاف هذا الحدّ وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة خلال ثلاث سنوات.

المادة 109 (4): يُمنع كلّ شخص ثبتت مخالفته لأحكام هذا القانون من استخدام واستخدام عامل منزلي لمدة تتراوح بين ثلاث وخمس سنوات بقرار من وزارة العمل ويتمّ وضعه على اللائحة السوداء الخاصة بهذا الموضوع.

المادة 109 (5): تشدّد وفقاً للمادة 257 عقوبات كافة الجرائم، سواء كانت من نوع الجنح أو الجنايات، الواقعة على العامل المنزلي ضمن إطار عقد العمل المنزلي، ويتحرّك الحقّ العام فيها عفوياً دون اشتراط شكوى المتضرر. ويُمنع المحكومون بهذه الجرائم من استخدام واستخدام عمال منزليين بشكل دائم.

المادة الخامسة: يضاف إلى نص المادة 12 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في 1962/7/10 النص الآتيفتصبح على الشكل التالي:

تمنح المديرية العامة للأمن العام العمال المنزليين الاجانب الذين يرغبون بالتفتيش عن صاحب عمل جديد فترة الإقامة الحرة لمدة ثلاثة اشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.

تمدد المديرية العامة للأمن العام إقامة العامل المنزلي بصورة مؤقتة لحين البتّ بالنزاع القائم بينه وبين صاحب عمله سواء كان مدعي أو مدعى عليه وذلك مقابل تقديمه بطلب تمديد إقامة مرفقاً بالمستندات المثبتة للطلب.

المادة السادسة: يستبدل نص المادة 36 من قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في 1962/7/10 بالنص الآتي:

- يعاقب بالحبس من أسبوع إلى شهرين وبالغرامة من 250 ليرة إلى 2500 ليرة أو بإحدى هاتين العقوبتين.
- كل أجنبي يهمل بدون عذر مقبول المطالبة ضمن المهلة القانونية بتمديد اقامته. يعاقب بالعقوبة نفسها أي فعل يحول دون قيام الأجنبي بالإجراءات اللازمة لتمديد إقامته.

8
NAS
P1

- بعدَ عذرًا مقبولاً استيلاء صاحب العمل على الأوراق الثبوتية للعمال الأجنبيّين أو امتناعهم عن القيام بالإجراءات اللازمة لتمديد الإقامة.

المادة السابعة: يُعمل بهذا القانون بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

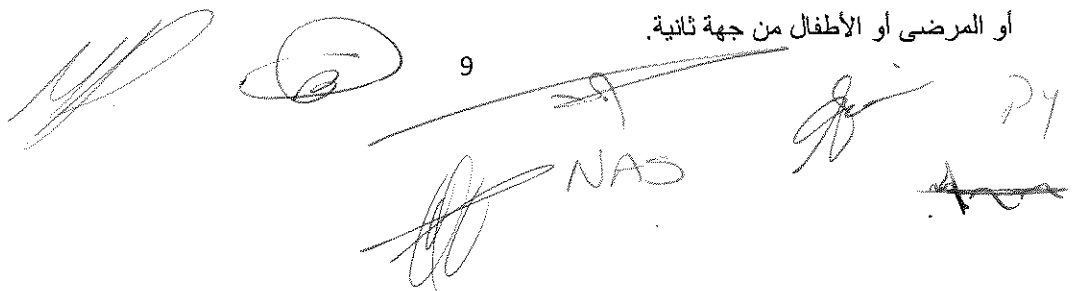
الأسباب الموجبة لتنظيم العمل المنزلي لقاء أجر

ارتبط العمل المنزلي بالدور التقليدي للمرأة بحيث اعتبر أنّ الاهتمام بالمنزل وما فيه من أعمال التنظيف والطبخ والكوي وغيرها من المهام المرتبطة بالمنزل كما ورعاية أفراد الأسرة من أطفال أو مسنّين أو مرضى، هي من الأعمال المنوطة بالمرأة تقوم بها عفويًا ومجاناً بحكم دورها الاجتماعي المنسوب لها.

ومع تطور دور المرأة وتحزّرها من الأدوار النمطيّة الجنديّة التقليديّة وانخراطها في سوق العمل في لبنان، وجبت الاستعانة بشخص بديل يقوم بهذه الأعمال فكانت ظاهرة النساء العاملات المنزليات المهاجرات التي انتشرت بشكل كبير ابتداءً من تسعينيات القرن الماضي بحيث وصل عدد العاملات قبل الأزمة الاقتصادية الأخيرة إلى متني وخمسين ألف عاملة منزليّة مهاجرة وهي أكبر الفئات النسائيّة العماليّة المهاجرة.

هذه الفئة العماليّة النسائيّة تعمل في لبنان بدون أيّة حماية قانونيّة. فهي مستثناة من قانون العمل اللبناني بموجب المادة السابعة منه وتعمل في ظلّ نظام الكفالة الاستعبادي مع خضوعها للممارسات الاجتماعية المخالفة لكافة مبادئ حقوق الانسان. تبدأ الممارسات الاستعبادية منذ بدء عملية الاستقدام وما يعتريها من ممارسات غشّ واستغلال وتزوير، مروراً باحتجاز الأوراق الثبوتية للعاملات عند وصولهن إلى لبنان من قبل كفلائهنّ وحجزهنّ ومنعهنّ من التواصل وتقييد حريّاتهنّ وعدم دفع الأجور، وصولاً لتعريضهنّ لشتّى أنواع العنف المعنوي والجسدي والجنسي. تترافق هذه الانتهاكات مع غياب آليات لفسخ عقد العمل وآليات فعّالة للمراقبة وغياب شبه تام للوصول إلى العدالة، ممّا يسهّل حالات الاستغلال والعمل القسري والاتجار بالبشر في بعض الحالات. وقد وصّفت التقارير الدوليّة هذه الحالة بالعبوديّة الحديثة لتناقضها مع مبادئ حقوق الانسان والاتفاقيات الدوليّة ذات الصلة.

إنّ الأزمة الاقتصادية التي عصفت بلبنان منذ أواخر سنة 2019 لاسيّما مع شحّ الدولار قلّصت عدد عاملات المنازل المهاجرات المقيمات والوافدات الجدد بحيث تراجع عددهنّ بشكل كبير، إلّا أنّ الحاجة للاستعانة بالعمال المنزليين لم تنقلص مما أدى إلى ظهور فئة جديدة من العاملات المنزليّات المحليّات مع استمرار غياب تامّ لأي حماية أو تنظيم قانوني من جهة وبغياب كامل لدور الدولة في تأمين الكثير من الخدمات لاسيّما فيما يتعلّق بالرعاية بالمسنّين أو المرضى أو الأطفال من جهة ثانية.



لكل ما تقدم،

وأمام هذه الحاجة الاجتماعية الكبيرة للاستعانة بالعمال المنزليين،

وبما أنّ مقدمة الدستور أكدت أنّ لبنان عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتّحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وأوجب على الدولة تجسيد ذلك في الحقوق والمجالات كافةً بدون استثناء،

وبما أنّ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاصّ بالحقوق المدنيّة والسياسيّة وكافة الاتفاقيات والمعاهدات الدوليّة لاسيما التي وقع عليها لبنان والملتزم بها لاسيما اتفاقية مناهضة كافة أشكال التمييز ضدّ المرأة، بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنيّة وكافة اتفاقيات العمل ذات الصّلة ولاسيما الاتفاقية الدوليّة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري والاتفاقية رقم 29 حول العمل القسري والاتفاقية 189 حول العمل اللائق للعمال المنزليين، يكرّسون حقوقاً أساسيّة للأفراد؛ منها الحقّ في عدم الخضوع للزّج بصوره كافةً، حقّ المساواة في التمتع بحماية القانون، الحقّ في عدم التعرّض للتدخل التعسفي في الحياة الخاصّة، الحقّ في شروط عمل عادلة ومرضيّة والحقّ في الرّاحة وأوقات الفراغ من العمل، الحقّ في المساواة وعدم التمييز، إلخ...

وبما أنّه، على الرغم من حصول عدّة محاولات إداريّة للحدّ من التعرّض لهذه الحقوق الأساسيّة، فإنّ النتيجة المرجوة لم تتحقق، والسبب في ذلك الاصطدام بالواقع التشريعي الذي تغيّب عنه أي نصوص حمائيّة للعاملين المنزليين.

وبما أنّ التوصيات الصادرة عن فريق الأمم المتحدة القطري خلال الدورات المتتالية للاستعراض الدوري الشامل كما ولجنة القضاء على التمييز العنصري 2021 واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والمقرّر الخاص المعني بالاتجار بالأشخاص أكدت على لبنان تكراراً على ضرورة الغاء نظام الكفالة وتأمين الحماية القانونيّة للعمال المنزليين عبر اجراء المراجعة لقانون العمل وإدراجهم ضمن نطاقه.

وبما أنّ إدخال هذه الفئة العماليّة تحت حماية قانون العمل عبر إلغاء الفقرة 1 من المادّة السابعة منه، مع إضافة باب خاصّ لتنظيم قطاع العمل المنزلي وفقاً لخصوصيّة هذا العمل، من شأنه أن يرتقي بالعمل المنزلي إلى مصاف الأعمال الأخرى فيحفظ كرامة العمال المنزليين ويساويهم مع سائر العمال ممّا يساهم في فتح الباب أمام العمل المنزلي المحلي فيلبي الحاجة الاجتماعية لهذا النوع من الأعمال مما لذلك من فائدة على المجتمع اللبناني على عدّة صعد، كما من شأنه أن يسجل للدولة اللبنانيّة خطوة متقدمة في مجال حقوق الإنسان خاصّة في هذه المرحلة القاتمة التي تمرّ بها.

تأسيساً على ذلك، وضمناً لالتزام لبنان باحترام حقوق الإنسان الأساسيّة المكرّسة في المواثيق والاتفاقيات الدوليّة، ولتلافي التعرّض الخطير الذي يمكن أن يصيب هذه الحقوق في إطار علاقات العمل المنزلي، ما ينعكس ضرراً يصيب العاملين في كرامتهم الإنسانيّة، ويتجاوز ذلك إلى ضرر بالغ يلحق بصورة لبنان كدولة قانون وكدولة مساهمة بصورة أساسيّة، على الصعيد الدولي، في إقرار مبادئ حقوق الإنسان وترسيخها، تمّ إعداد اقتراح القانون.

10

سارة عود حليبا
Saliba Aou Najat

لؤي صفوري
A