



منظمة
العمل
الدولية

التعاون للخروج من العزلة

حالة العمال المنزليين في
الأردن والكويت ولبنان



موجز للمناقشة

14 إلى 15 كانون الأول/ديسمبر 2014، عمان

موجز للمناقشة

التعاون للخروج من العزلة: حالة العمال المنزليين في الأردن والكويت ولبنان

الفترة من 14 إلى 15 كانون الأول/ديسمبر 2014، عمان

المقدمة¹

في الوقت الذي تتجه فيه البلدان على صعيد العالم نحو الاعتراف بالعمال المنزليين وفقاً لتشريعات العمل لديها، فإن أكثر من مليوني عامل منزلي يعملون ويعيشون في الشرق الأوسط² لا يتمتعون سوى بقدر محدود من الحماية. وغالبية هؤلاء العمال هم من النساء المهاجرات، ولئن كانت الهجرة بمثابة خبرة حياتية ثرية بالنسبة إلى العديد منهم، فإنها تثير لدى الآخرين شعوراً بالخوف والمعاملة غير المنصفة.

وتتشابه الأساليب المختلفة لتنظيم العمال المنزليين المهاجرين إلى حد ما في جميع أنحاء الشرق الأوسط، وقد اعتمدت معظم البلدان، بشكل أو بآخر، صيغة من نظام الكفالة للتعاقد مع العمال المهاجرين. ويربط هذا النظام العمال المهاجرين بفرادى الكفلاء وينظم إقامتهم و عملهم. وليس للعمال المنزليين في العادة أي تأثير فيما يتعلق بترتيباتهم التعاقدية أو ظروف عملهم، وكثيراً ما يكون حراكهم المهني مقيداً. وفي حالة العمال المنزليين المهاجرين تحديداً، تؤدي ترتيبات الإقامة في المنازل إلى مزيد من الاستضعاف والاستغلال.

ونظراً إلى أن العمال المنزليين مستبعدون من قوانين العمل³ وملزمون بنموذج الكفالة، فإن العديد منهم في الشرق الأوسط يعيشون ويعملون بمعزل عن الآخرين. إن تمثيل العمال المنزليين في نقابات العمال أو غيرها من الأشكال التنظيمية الأخرى ليس كافياً تماماً لتعزيز وسائل العمل وإسماص صوتهم الجماعي للمطالبة بحقوقهم العمالية والإنسانية. وتُعزى هذه القيود إلى العديد من العوامل التي تزيد الوضع سوءاً، والتي تتسم بطابع قانوني واجتماعي وثقافي وجنساني وعرقي ولغوي. ولا يتمتع العمال المنزليون، في العديد من الدول العربية، بحرية إنشاء نقابات العمال وتكون إمكانية تنظيم أنفسهم حول أشكال أخرى من الاقتصاد الاجتماعي والتضامني مقيدة بسبب التشريع الحالي.

ويستلهم هذا الموجز من أمثلة بارزة على العمال المنزليين الذين ينظمون أنفسهم في مختلف أنحاء العالم من خلال منشآت ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. ويقدم تحليلاً للأطر التشريعية والسياسية الحالية والهياكل المؤسسية والمبادرات القائمة على العضوية، التي قد تسمح بتكوين منشآت ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لفائدة العمال المنزليين وتعززها. ويركز هذا الموجز على ثلاثة بلدان في الشرق الأوسط (الأردن والكويت ولبنان) ويسعى إلى إثارة التفكير والمناقشة بشأن الفرص والخيارات المتاحة لتحقيق هدف العمل اللائق للعمال المنزليين بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011، (رقم 189).

¹ صدر هذا الموجز في إطار برنامج شبكة الهجرة والإدارة، بتمويل من الوكالة السويسرية للتعاون الإنمائي. وأعدته إيمانويلا بوزان وتينا هوتغارد أولي، بإسهام من كارلا تشان أونغر وغي تشامي وساتوكو هوربوشي وسيمال إيسيم وسوزان بفامب وهو مقتطف من منشور (ج) مشروع عمل منظمة العمل الدولية، التعاون للخروج من العزلة: حالة العمال المنزليين في الأردن والكويت ولبنان.

² تشمل البلدان المشمولة بتعريف الشرق الأوسط الوارد في هذه الوثيقة: البحرين والعراق والكويت ولبنان والأردن والأرض الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن.

³ باستثناء الأردن - اللائحة رقم 90/2009 بشأن العمال المنزليين والطهاة والبستانيون والفئات المماثلة.

الاقتصاد الاجتماعي والتضامني: الهياكل والتعاريف

مع عدم وجود تعريف رسمي متفق عليه دولياً بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، تتحو سيمتان أساسيتان نحو وضع تعريف للمنشآت والمنظمات في هذا المجال. أولاً، يوجد لدى هذه المنشآت والمنظمات أهداف اقتصادية واجتماعية معلنة. ثانياً، إن هذه المنظمات تعزز وتشمل أنواعاً مختلفة من العلاقات التعاونية والتشاركية والتضامنية⁴. ويحيل مفهوم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني إلى المنشآت والمنظمات، لا سيما التعاونيات وجمعيات المنفعة التآزرية والرابطات والجمعيات والمنشآت الاجتماعية، التي تنتج على وجه التحديد السلع والخدمات والمعارف في الوقت الذي تسعى فيه إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز التضامن⁵.

يشير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني إلى المنظمات والمنشآت التي تقوم على مبادئ التضامن والمشاركة والتي تنتج سلعاً وخدمات في الوقت الذي تسعى فيه إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. ويشمل مجموعة متنوعة من المنظمات والمنشآت التي تشترك جميعاً في الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والقيم والمبادئ التشغيلية. ويمثل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني مجموعة من الجهات الفاعلة الحيوية والمتطورة التي تعزز وتدير جميعها المنظمات الاقتصادية المتمحورة حول الناس.

Fonteneau et al (2010)

وقد ساهمت المنظمات القائمة على العضوية في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، من قبيل التعاونيات وجمعيات المنفعة التآزرية والرابطات والمنظمات المجتمعية، مساهمة مفيدة على مر التاريخ في دعم العمال وحمايتهم من الاستغلال، فضلاً عن تزويدهم بالخدمات الاجتماعية الضرورية للغاية مثل التمويل والإسكان.

التعاونيات

تُعرف توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز التعاونيات، 2002 (رقم 193)، التعاونية باعتبارها "جمعية مستقلة مؤلفة من أشخاص اتحدوا معاً طواعية لتحقيق احتياجاتهم وتطلعاتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المشتركة عن طريق منشأة مملوكة ملكية جماعية ويشرف عليها ديمقراطياً". وتشكل التعاونيات عموماً كيانات خاصة تعمل في إطار مجموعة من المبادئ الأساسية، إذ تحول أولوياتها من السعي إلى تحقيق الأرباح إلى ترسيخ القيم المشتركة والالتزام بالاحتياجات الاجتماعية. وهي فريدة من نوعها حيث إن الأعضاء ليسوا مجرد مستفيدين مباشرين من الفائض الناتج عن أنشطتهم، بل هم أيضاً أصحاب المنشأة. ويُحفز هيكل التعاونيات على مشاركة العمال وتوليهم زمام تحقيق الأهداف المشتركة التي سيكون من الصعب على كل منهم تحقيقها بمفرده بطريقة أخرى. وتسعى فئتان شاملتان من التعاونيات إلى تمكين أعضائها من مكافحة الاستبعاد الاجتماعي، وهما:

1- التعاونيات التي تقدم الخدمات لأعضائها (اتحادات الائتمان والتعاونيات الاستهلاكية والمنازل التعاونية والتعاونيات المالية والزراعية وغير ذلك)؛

2- التعاونيات التي توفر الوظائف لأعضائها (تعاونيات العمال، من قبيل تعاونيات المنتجين وتعاونيات العمل)⁶.

⁴ انظر: ILO Working draft (a).

⁵ نظر: ILO (2011).

⁶ انظر: Tchami (2007).

المبادئ السبعة للتعاونيات

تعمل التعاونيات في جميع أنحاء العالم عموماً وفقاً للمبادئ والقيم الأساسية ذاتها، التي دونتها تعاونية رواد روشدايل في عام 1844 (Gallin and Horn, 2005). وقام الحلف التعاوني الدولي، وهو منظمة عالمية جامعة للتعاونيات، بتنقيح هذه المبادئ في عام 1995 تمهيداً لاعتمادها، وأبقى على المبادئ التالية، التي تعتبر من أشدها أهمية:

1- العضوية الطوعية والمفتوحة للجميع

2- ممارسة الأعضاء للسلطة الديمقراطية

3- المشاركة الاقتصادية للأعضاء

4- الاستقلالية والاستقلال

5- التعليم والتدريب والمعلومات

6- التعاون بين التعاونيات

7- الاهتمام بالمجتمع المحلي

المصدر: (1995) International Co-operative Alliance: Statement on the Co-operative Identity.

مجتمعات المنفعة التآزرية

يكن هدف مجتمعات المنفعة التآزرية أساساً في تقديم الخدمات الاجتماعية لكل عضو من أعضائها ومُعاليهم. وتلبي هذه المجتمعات، سواء في الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، حاجة الجماعات إلى تنظيم إعانة اجتماعية لنفسها عن طريق تقاسم مجموعة متنوعة من المخاطر. وتستند أكثر أنواع مجتمعات المنفعة التآزرية انتشاراً إلى توفير الخدمات الصحية أو التأمين الصحي التعاوني، فضلاً عن توفير الخدمات المصرفية والخدمات المالية الأخرى. وتقدم مجتمعات المنفعة التآزرية الخدمات من خلال آلية يجري في إطارها اقتسام المخاطر وتجميع الموارد، مع توزيع الإعانات وفقاً للاحتياجات⁷.

والفروق الأساسية بين هذه المجتمعات وشركات التأمين المساهمة هي أن مجتمعات المنفعة التآزرية لا تسعى إلى الربح ولا تختار أعضائها ولا تحتسب الأقساط المقدمة إليهم على أساس المخاطر الفردية. وتجدر الإشارة إلى أن منظمات المنفعة التآزرية تتقاسم السمات الرئيسية مع التعاونيات. وعلى سبيل المثال، تعود ملكية كليهما إلى أعضائهما الذين يديرون المنظمة إدارة ديمقراطية. وتتمثل السمات المشتركة الأخرى في كون أن هذه المجتمعات أنشئت لتكون بمثابة فئة مجتمعية أو صاحبة مصلحة محددة وتتمتع بهيكل إدارية تراعي مراعاة رسمية مصالح أصحاب المصلحة⁸.

الرابطات

توصف الرابطات على أنها مجموعات تخدم غاية محددة. وهي منظمات تركز على أداء المهام ولا تستهدف الربح. ورغم إمكانية تمثيلها لأي جماعة أو نشاط، بدءاً من المجموعات الترفيهية الصغيرة إلى مجموعات الميليشيات⁹، فالرابطات المرفقة بغرض اقتصادي هي وحدها التي تُلحق بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني¹⁰. وعلى غرار التعاونيات ونقابات العمال ومجتمعات المنفعة التآزرية، تقوم الرابطات في إطار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني على العضوية وتستخدم نموذج "صوت واحد لكل شخص" للتفاوض بشكل جماعي. وتنسم الرابطات بدرجات متفاوتة من السمة المنظمة، مما يجعلها أكثر مرونة حجماً وشكلاً من المكونات الأخرى للاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وقد تفسر المرونة والسهولة

⁷ انظر: Fonteneau et al (2010).

⁸ انظر: Lewis et al (2006).

⁹ انظر: Stolle and Rochon (1998).

¹⁰ انظر: Fonteneau et al (2010).

النسبية في تشكيل الروابط كثرة هذه المنظمات، وقد تكون في الواقع ميزة لا يستهان بها في البلدان التي تطرح فيها القوانين عقبات كبيرة أمام تسجيل التعاونيات.

وفي العديد من البلدان، تُصنف المنظمات غير الحكومية على أنها رابطات. ومع أن جميع المنظمات غير الحكومية لا تندرج في إطار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، نظراً إلى أنها قد لا تسعى إلى تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية، فقد تزايد تأثيرها بسبب قدرتها واستعدادها للوصول إلى قطاعات المجتمع والعمل التي لم تمنح الأولوية (على سبيل المثال، العمال في الاقتصاد غير المنظم) أو لم تشملها النقابات بسبب القوانين التقييدية (على سبيل المثال، قوانين العمل التي تستثني فئة محددة من العمال أو تمنع الانضمام إلى النقابات)¹¹. وما فتئت المنظمات غير الحكومية تضطلع بدور متزايد في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني كحاضنات وجهات راعية لطائفة واسعة من التعاونيات في جميع أنحاء العالم¹².

العمل المنزلي والاقتصاد الاجتماعي والتضامني

أفضت ظروف العمل الهشة وغير المنظمة المرتبطة بالعمل المنزلي إلى وضع تُستثنى فيه نسبة كبيرة من العمال المنزليين من إعانات الحماية الاجتماعية وتحرم من خدمات الدعم والوسائل اللازمة لالتماس الإنصاف في حالة الاعتداء على حقوقها. وفي مناطق كثيرة من العالم، سعى العمال المنزليون الذين يعيشون بمعزل عن الآخرين، إلى تقديم بدائل للخدمات التقليدية التي تقدمها الحكومة، والتي من شأنها أن تلبى احتياجاتهم الخاصة وتحميهم في الوقت نفسه من الاستغلال.

أمثلة على منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي تلبى احتياجات العمال المنزليين

الخدمات الصحية

على الرغم من الإسهامات الجلييلة التي تقدمها معظم النساء العاملات لحسابهن الخاص للاقتصاد الهندي، فإنه يعجز عليهن الحصول على الرعاية الصحية الميسورة. ففي عام 1984، اعتمدت جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص في الهند خدمة كاملة للرعاية الصحية الأولية تركز على الوقاية من الأمراض وتعزيز الرفاه. وقد تفاوضت الجمعية بالفعل، وهي نقابة عمالية ورابطة لفائدة العاملات الهنديات في القطاع غير المنظم، مع الحكومة الهندية لمساعدتها على تخصيص إعانات الأمومة للنساء الفقيرات. بالإضافة إلى ذلك، جرى تدريب النساء المحليات، لا سيما القابلات التقليديات، بحيث يكن بمثابة "طبيبات حافيات" في مجتمعاتهن المحلية. وفي عام 1990، تحولت هذه الخدمات الصحية إلى Lok Swasthya Mandali، وهي تعاونية مسجلة على مستوى الولاية لفائدة القابلات والعاملات في القطاع الصحي، اللواتي يربطن أعضاء جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص بالرعاية الصحية الوقائية والعلاجية، بما فيها رعاية الأمومة والأطفال. وتقدم تعاونية Lok Swasthya Mandali خدمات إنقاذ الأرواح والمعلومات الصحية الوقائية والخدمات العلاجية منخفضة التكلفة والمناسبة على نحو يجعلها في متناول النساء، وتستحدث في الوقت ذاته فرصاً للعمل للعاملات في قطاع الصحة (WIEGO, 2012).

الخدمات المالية

استحدث المجلس العالمي لاتحادات الائتمان شبكة التحويلات الدولية استجابة لطلب أعضاء اتحادات الائتمان على خدمات تحويل الأموال ولمواجهة الرسوم الباهظة التي تفرض مقابل الاستفادة من هذه الخدمات (ILO, 2013). وقد استحدثت هذه الخدمة بصفة أساسية من أجل أن يصبح من الممكن بالنسبة إلى العمال في الولايات المتحدة تحمل تكاليف إرسال التحويلات المالية ببسر أكثر وقد بدأ العمل بها من أجل الفئات السكانية من أمريكا اللاتينية خصيصاً رغم أن الشبكة تقدم حالياً هذه الخدمة إلى بلدان في أفريقيا وآسيا وأستراليا وأوروبا وأمريكا اللاتينية (ILO, 2013).

مجموعات المساعدة الذاتية

ضمت تعاونية الرعاية الخارجية لرعاية الأطفال في الولايات المتحدة 25 امرأة مهاجرة، حيث قمن بوضع تصور لعضوية مشاريع التعاونيات والتخطيط لها وبدء العمل بها. وتهدف التعاونية، باعتبارها مجموعة للمساعدة الذاتية، إلى تزويد الأعضاء بفرص العمل ومساعدة المهاجرين، رجالاً ونساءً، على زيادة دخلهم وتكوين قيادة داخلية وإتاحة دعم متبادل. وتضم التعاونية أكثر من 30 عضواً أنهوا تدريبات في مجال تنمية المشاريع وتربية الأطفال من خلال فترات الاختبار الخاصة بكل مجال. [ILO Working draft (b)].

¹¹ انظر: (Bonner and Spooner (2012); Ford (2004).

¹² انظر: (Bonner and Spooner (2012)، على سبيل المثال.

وفي بعض الحالات، قام العمال المنزليون بسد الثغرات التنظيمية من خلال إنشاء المنظمات الاجتماعية والتضامنية، التي تقدم طائفة واسعة من الخدمات، بما فيها النظم الائتمانية والمالية والخدمات الصحية والتأمين الصحي والمساعدة الذاتية والتدريب وفرص العمالة.

عوامل تمكين العمال المنزليين من إنشاء اقتصاد اجتماعي وتضامني

القرب الجغرافي

لقد ثبت في كثير من الأحيان أن إنشاء منظمات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني تحركها دوافع التوزيع الجغرافي، أي أنها تنتظم في إطار منطقة جغرافية معينة. وعلى سبيل المثال، تنظم نقابة الخدمة المنزلية والعمال المتحالفين في جنوب أفريقيا العمال ضمن مجتمعات الشوارع في أماكن عملهم¹³. ويؤدي هؤلاء العمال دور نقاط اتصال محلية ويحاولون أيضاً الوصول إلى غيرهم من العمال في المنطقة ذاتها¹⁴.

الخلفيات الإثنية والثقافية المشتركة

إن الخلفيات الإثنية والثقافية المشتركة مألوفة في منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني¹⁵. وفي حين يمكن للعادات واللغة أن تحد من العقبات التي تعترض سبل إقامة تعاون، فمن المهم الإشارة إلى أن هذه التكتلات يمكن أن تعزى في جزء منها إلى ديناميات التوزيع الجغرافي، نظراً إلى أن جاليات المهاجرين كثيراً ما تقطن المناطق نفسها¹⁶. ولئن كان صحيحاً، على سبيل المثال، أن أغلبية أعضاء Ecomundo لخدمات التنظيف، وهي تعاونية خضراء لفائدة العمال المنزليين في نيويورك، ينحدرون من أصول أمريكية لاتينية، فإنهم يعيشون جميعاً أيضاً في سانست بارك ببروكلين (وهو حي تقطنه غالبية من المهاجرين) وقد أفضت خلفياتهم واحتياجاتهم المالية مقرونة بقربهم الجغرافي، إلى إتاحة فرصة إنشاء التعاونية¹⁷.

بالإضافة إلى ذلك، ثمة أمثلة ناجحة على منظمات العمال المنزليين التي ينحدر أعضاؤها من عدة جنسيات وأصول. وعلى سبيل المثال، يعتبر الاتحاد الائتماني الآسيوي للمهاجرين في هونغ كونغ منظمة جامعة، حيث تمكنت من توطيد التضامن بين خمس نقابات مختلفة تمثل مجموعات ثقافية متنوعة لتعزيز قدراتها على المفاوضة الجماعية.

شبكات النشاط وقادة المجتمع المحلي

تضم شبكات النشاط وقادة المجتمع المحلي أعضاء مجتمع العمال المنزليين المهاجرين برأيهم والمتمرسين، فضلاً عن ممثلين عن المنظمات العقائدية والنشطاء من خارج فئة العمال المنزليين، الذين يقدمون الدعم إلى العمال المنزليين. ويمكن أن يزود القادة العمال بمعلومات مهمة وأن يكونوا بمثابة مراكز محورية تربط العمال المهاجرين ببعضهم ببعض وبأصحاب المصلحة المعنيين. إن العمال المنزليين المستبعدة من المجال العام وغير القادرين أو الخائفين من الانضمام إلى منظمات العمال المنظمة، قد يشعرون بارتياح أكبر وهم ينضمون إلى هذه الشبكات غير المنظمة، التي تمكنهم من تحقيق المساعدة الذاتية وتوفير لهم التدريب، فضلاً عن خدمات التوظيف¹⁸.

وفي بعض السياقات، يمكن لهذه الشبكات أن تتسم، وقد اتسمت بالفعل، مع مرور الوقت، بطابع مؤسسي وبقدرة على ممارسة المزيد من التأثير التفاوضي لتخليص العمال المنزليين من الاستغلال. ومثال ذلك إيرين فيرنانديز، حيث أفضى بها نشاطها الطويل من أجل قضايا العمال المنزليين المهاجرين في ماليزيا إلى تكوين Tenaganita (قوة النساء) لتمكين

¹³ انظر: Bonner and Spooner (2012).

¹⁴ انظر: ILO (2012a).

¹⁵ انظر على سبيل المثال: Cranford and Ladd (2003).

¹⁶ انظر: ILO Working draft (a).

¹⁷ المرجع نفسه.

¹⁸ انظر: Bonner and Spooner (2012).

العاملات المهاجرات وإبراز دورهن¹⁹. وقد تمكنت، من خلال علاقاتها الفردية وعملها مع العديد من المنظمات بصفتها ناشطة، من تطوير حراك للعمال المنزليين في ماليزيا.

التعبئة من خلال تنظيم الحملات والأحداث الهادفة

قد يكتسي العمل المنزلي صيغة عازلة. غير أن التعبئة من خلال تنظيم الحملات والأحداث الهادفة يمكن أن تجمع بين العمال المنزليين، من الناحية الجسدية والتضامنية. وتوفر هذه الأشكال من التعبئة فرصة أمام العمال المنزليين، سواء أكانوا أفراداً أو شبكات صغيرة، لمناقشة القضايا ذات الأهمية في إطار برنامج أقوى وموحد. ويمكن أن تكون هذه الحملات بمثابة نقطة انطلاق نحو تحقيق جهود تعاونية أطول أجلاً.

وأبرز مثال على ذلك هو الاعتداء الوحشي على عامل منزلي إندونيسي في التاسعة عشرة من العمر وموته في نهاية المطاف، مؤراناتول شاسانا، في سنغافورة، مما دفع بالعديد من الناس إلى الاجتماع وإنشاء في نهاية الأمر لجنة العمل 2 في عام 2002²⁰. وتعمل لجنة العمل 2 باعتبارها شبكة للنشطاء وممثلي المجتمع المدني لمناقشة قضايا العمل المنزلي. وقد استضافت اللجنة العديد من الأنشطة التي تعالج القضايا التي تمس العمال المنزليين²¹، وأفضت إلى إنشاء مركز موارد الخدم²².

مشاركة نقابات العمال

لم تنجح معظم النقابات، على مر التاريخ، في استهداف أو استقطاب أعضاء يعملون في الاقتصاد غير المنظم، ويعزى ذلك جزئياً إلى الاستراتيجيات التي تتبعها، فضلاً عن طبيعة هذا القطاع²³. ومنذ عهد قريب، كثفت نقابات عمالية عديدة جهودها الرامية إلى تنظيم العمال المنزليين وحققت نجاحاً متبايناً²⁴. وفي بعض الحالات، شكل انعدام الحماية القانونية للعمال المنزليين والسياسات التي تحد من تنظيمهم عائقاً أمام النقابات للتفاوض جماعياً بالنيابة عنهم²⁵. وقد حددت دراسة استقصائية حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية عن منشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الخاصة بالعمال المنزليين تصنيفاً لثلاث علاقات مختلفة بين التعاونيات ونقابات العمال، وهي كالتالي:

أ- التعاونيات باعتبارها تمهيداً لإنشاء نقابات العمال؛

ب- نقابات العمال التي تقدم الخدمات الجماعية لأعضائها؛

ج- التعاونيات ونقابات العمال التي تعمل في إطار نفس البرنامج²⁶.

¹⁹ انظر: Women's Aid Organisation (2012).

²⁰ انظر: Lyons (2004).

²¹ المرجع نفسه.

²² المرجع نفسه.

²³ انظر: Birchall (2001).

²⁴ انظر: Bonner and Spooner (2012) على سبيل المثال.

²⁵ انظر: Bonner and Spooner (2012)؛ Lyons (2004).

²⁶ انظر: ILO Working draft (a).

أمثلة على التعاون القائم بين تعاونيات العمال المنزليين ونقابات العمال

أولاً-التعاونيات/الرابطات باعتبارها تمهيداً لإنشاء نقابة تعاونية

أنشئت رابطة العمال المنزليين الجاميكية في عام 1991 وهي تضم حالياً أكثر من 1,600 عضو. وتعمل الرابطة على نحو وثيق مع أصحاب العمل والحكومات ونقابات العمال لضمان توفير الأجور المنصفة وممارسات الاستخدام الأخلاقية لأعضائها. وفي 18 آذار/مارس 2013، سُجّلت الرابطة رسمياً باعتبارها نقابة عمالية، حيث حولت مجال تركيزها من خدمة المصالح الاقتصادية لأعضائها أساساً إلى المزيد من التركيز على الدفاع عن حقوق العمال المنزليين [ILO Working draft (a)].

ثانياً- نقابات عمالية تقدم الخدمات التعاونية لأعضائها

تُسجّل جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص في الهند، كما سلف الذكر، باعتبارها نقابة عمالية، إلا أن استراتيجيتها لتنظيم القواعد الشعبية تستند إلى إنشاء ما يزيد على مائة تعاونية تمتلكها وتديرها عضواتها. وتقدم تعاونية Lok Swasthya Mandali الخدمات الصحية لفائدة عضوات جمعية النساء العاملات لحسابهن الخاص. وهي لا تمثل سوى واحدة من أكثر من 100 تعاونية تحظى برعاية الجمعية.

ثالثاً- التعاونيات ونقابات العمال التي تعمل من خلال برنامج واحد

رغم أنه لم يتم العثور على أي تعاونية للعمال المنزليين تدرج حقاً ضمن هذا التصنيف، فإن الشراكة التي أعلن عنها مؤخراً بين نقابة عمال الفولاذ المتحدّين التي تمثل العمال في الولايات المتحدة وكندا ومنطقة الكاريبي وتعاونيات موندراغون الباسكية الإسبانية تقدم مثلاً على طريقة توحيد التعاونيات ونقابات العمال في إطار برنامج واحد من أجل اتخاذ إجراءات مشتركة. وقد التزمت المنظمتان بالعمل معاً من أجل إنشاء "اتحاد تعاونيات" يكون مختلفاً عن التعاونيات التقليدية، بحيث يتسنى للعمال أن يعينوا فريقاً إدارياً (من بين صفوفهم أو من خارج التعاونية) يفاوض على نحو جماعي مع الإدارة لتحديد شروط وظروف العمل (بما في ذلك معدلات الأجور ووزم الإعانات وعمليات التظلم والتحكيم فيما يتعلق بالمنازعات في أماكن العمل) (Dean, 2013).

والأهم من ذلك، رغم أن المفاوضة الجماعية تعتبر على العموم من اختصاص نقابات العمال، فإن تعاونيات العمال المنزليين التي تؤدي دور الوسيط في مجال العمالة تضطلع بوظائف من شأنها أن تحسّن ظروف عمل العمال المنزليين، شأنها في ذلك شأن اتفاقات المفاوضة الجماعية. وتتفاوض هذه التعاونيات مع أصحاب العمل بشأن العقود، وتحدد الضوابط التعاقدية بالنسبة إلى العمال وتزود أصحاب العمل بمعلومات بشأن الأجور والساعات الإضافية ومعلومات أخرى.

الدعم الذي تقدمه المنظمات غير الحكومية

ما فتئت المنظمات غير الحكومية، بما لديها من خبرة تقنية وشبكات وموارد، تعمل مع المجتمعات المحلية وتتيح تشكيل المبادرات التعاونية وتدعمها. وخلصت إحدى عمليات توثيق تعاونيات العمال المنزليين، التي أجرتها حديثاً منظمة العمل الدولية إلى أن جميع هذه التعاونيات التي أنشئت في منطقة مدينة نيويورك حظيت بدعم ما لا يقل عن منظمة غير حكومية واحدة عملت بوصفها "حاضنة" قبل انطلاق المبادرات رسمياً²⁷. ويتراوح الدعم الذي تقدمه المنظمات غير الحكومية والأدوار الأخرى التي تضطلع بها في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بين تشكيل التعاونيات فعلياً ورعاية الترتيبات غير الرسمية القائمة بالفعل ووضع الاستراتيجيات للتعاونيات الناشئة²⁸.

وعلى سبيل المثال، مول المركز الأمريكي لتضامن العمال الدولي (الذراع الدولي للاتحاد الأمريكي للعمل- مؤتمر المنظمات الصناعية) أهم مجموعة من مجموعات المنظمات غير الحكومية الجامعة للعمال المهاجرين (KOPBUMI- المجموعة المعنية بالدفاع عن العمال المهاجرين الإندونيسيين)²⁹. وقدمت KOPBUMI، في المقابل، الدعم لإنشاء نقابة

²⁷ انظر: ILO Working draft (a).

²⁸ انظر: Bonner and Spooner (2012).

²⁹ انظر: Ford (2004).

عمالية للمهاجرين في إندونيسيا، وهي نقابة تتصدى للقضايا التي يواجهها العمال المنزليون المهاجرون وتشارك في الحملات والشبكات التعاونية³⁰.

استكشاف إمكانيات التعاون للخروج من العزلة في الشرق الأوسط

يعاني العمال المنزليون المهاجرون في الشرق الأوسط من العزلة أكثر مقارنة بالعمال المنزليين في العديد من الأقاليم الأخرى بسبب هيكل نظام الكفالة، إلى جانب كون هؤلاء العمال يعيشون في منازل أصحاب العمل مع وجود قيود شديدة للغاية على حرية تنقلهم. وعلى الرغم من ذلك، جرى تحديد عدة عوامل مفيدة في مجال التنظيم. وتضم هذه العوامل القرب الجغرافي والخلفيات العرقية والثقافية المشتركة ومشاركة نقابات العمال وقيام المنظمات غير الحكومية مقام "حاضنات" لمنظمات العمال المنزليين.

ونظراً إلى أن ضوابط التفاعل هي ضوابط مقيدة، فقد أصبحت أهمية القرب الجغرافي تتسم بأهمية خاصة. وأصبحت الأرزقة المجاورة والعمارات السكنية والشرفات فضاءات مهمة يتوصل في إطارها العمال المنزليون إلى وسائل الاتصال والتعاون مع بعضهم البعض.

يساعد "حديث الشرفات" بين العمال المنزليين في بيروت العمال المنزليين المهاجرين على التفاوض مع أصحاب العمل من خلال تمكينهم من تقاسم خبراتهم فيما يتعلق بقضايا مثل أيام العطل والشروط التعاقدية وما إلى ذلك. ويمكن أن تصبح الشرفات فضاءات لتعزيز التضامن والدعم المتبادل فيما بين العمال المنزليين بما يسمح بإرسال الأغذية والرسائل من المنزل، وغير ذلك، التي تكون أحياناً متقاطعة بين الثقافات. وفي بعض الحالات، يمكن الاشتراك في تحضير الوجبات وتناولها أو مشاهدة الأفلام معاً في شقق مستأجرة ليوم واحد العمال المنزليين من الشعور بالانتماء إلى الجماعة (Pande, 2012 and ten Zijthoff, 2009).

وتحدد الخلفيات والاهتمامات اللغوية والثقافية معالم تفاعل العمال المهاجرين مع بعضهم البعض. وعلى سبيل المثال، تستقطب تجمعات نهاية الأسبوع في منطقة الدورة ببيروت العديد من الجنسيات، إلا أن العمال المهاجرين يتعاونون، في الغالب، مع العمال ذوي الخلفيات المشابهة، إما في المحلات التجارية التي تعرض سلعهم الإثنية أو من خلال شبكات أحادية الثقافة³¹. وهذا يتجاوز شبكة القطاع المنزلي: ففي الأردن، يشارك العديد من العمال المنزليين السريلانكيين في أنشطة مجتمعية سريلانكية أوسع نطاقاً، وهي أنشطة تستقطب أيضاً العمال المهاجرين العاملين في مصانع الملابس ومن ثم يستند تنظيمها إلى أساس ثقافي، لا إلى أساس قطاعي³².

ولا تزال الشبكات الفردية والشخصية، إضافة إلى الشبكات التي يتولاها النشاط وقادة المجتمعات المحلية، تشكل عوامل داعمة رئيسية للانتماء بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين. وقد جرى تفعيل هذه الشبكات لجميع أشكال التعاون، بما في ذلك الدعم المالي والعمل الجماعي. وأشار عدد من العمال المهاجرين في الكويت والإمارات العربية المتحدة إلى اعتمادهم على شبكة تشمل الأصدقاء والأسرة في حال دعتهم الحاجة إلى أن يقتضوا مبالغ مالية³³. كما تم توظيف الشبكات الشخصية من أجل تعزيز التضامن والدعم. وفي بيروت، يزور العمال المنزليون المرتبطون بأصحاب العمل العمال المنزليين المستقلين خلال أيام العطل في تجمعات نهاية الأسبوع لتبادل الخبرات وتطوير تقنيات تفاوضية أفضل³⁴. ولا تقتصر هذه الشبكات على تنظيم الأنشطة في البلدان المضيفة، لأنه من الواضح أن الشبكات تؤثر في العمال المهاجرين في البلدان المرسلين. وعلى سبيل المثال، أوحى العديد من العمال الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية في الكويت والإمارات العربية المتحدة بأن الباعث وراء قرارهم بالهجرة هم الأصدقاء والأقارب في بلدهم الأصلي³⁵.

وتكتسي المنظمات العقائدية بالنسبة إلى العمال المنزليين المهاجرين أهمية حيوية في الشرق الأوسط لما تنطوي عليه من قدرة وإمكانات لإنشاء وتمكين ودعم شبكات العمال المنزليين والمبادرات التعاونية. وقد تمكنت الرابطة البوذية والمسيحية

³⁰ انظر: Ford (2005).

³¹ انظر: Pande (2012)؛ tenZijthoff (2009).

³² انظر: Frantz (2008).

³³ انظر: Khan et al (2011).

³⁴ انظر: Pande (2012).

³⁵ انظر: Khan et al (2011).

في الأردن، التي ينظمها العمال المنزليون أنفسهم، من دعم أنشطة الجالية الدينية والثقافية، إضافة إلى جمع الأموال لإعادة نظرهم في حالات الطوارئ إلى الوطن³⁶. ويُمكن أن يزود الانتساب إلى المنظمات العقائدية أيضاً العمال بفرص إنشاء شبكات خارجية كما هو الحال بالنسبة إلى *paluwaga*، وهي رابطات غير رسمية للادخار، التي أنشئت في إطار الجماعات الكنسية في بيروت³⁷.

وقد جرى أيضاً توثيق قدرة حوادث معينة على الجمع بين العمال المنزليين المهاجرين في الشرق الأوسط. ففي الأردن، تم تشكيل مجموعة دعم مخصصة للعمال المنزليين المهاجرين، الذين ينحدرون من أصول ثقافية مختلفة ولا تجمعهم أي صلة سابقة بعدما أصيب عدد من العمال بجروح عندما كانوا يقومون بتنظيف النوافذ³⁸. وأدخل عاملان منزيان سريلانكيان اثنان وإندونيسي واحد مستشفى الأمير حمزة في عمان بعدما أصيبوا بجروح بليغة لدى سقوطهم من إحدى النوافذ. وعندما علم المهاجرون الآخرون بوضعهم، شكلوا مجموعة دعم مخصصة، ليقوموا بالتناوب بزيارة المستشفى لإطعام المرضى وتنظيفهم والتحاور معهم ومساعدتهم على الاتصال بعائلاتهم في بلد المنشأ.

ومع أن إمكانات هذه التعبئة واستدامتها على المدى الطويل ما زالت في حاجة إلى استكشاف، فإن هذه الأنواع من الفرص لا تتيح ظروف إنشاء شبكات من مختلف الجنسيات فحسب، وإنما تشير أيضاً إلى التضامن الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من قطاع العمل المنزلي، والذي يمكن الاستفادة منه في المستقبل.

وتجدر الإشارة إلى أن الحرية النقابية مقيدة بصفة عامة في الشرق الأوسط. وثمة عدد قليل فقط من البلدان التي صادقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87). والقانون يحظر وجود تعاونيات نقابية والقيام بإضرابات في المملكة العربية السعودية وقطر والإمارات العربية المتحدة، ولا يسمح إلا بوجود لجان عمالية. وفي البلدان الأخرى التي توجد فيها نقابات عمالية، وحدها البحرين والكويت ولبنان وعمان تسمح للعمال المهاجرين بالانضمام إلى هذه النقابات. وحتى في هذه الحالة، لا يسمح لهم بالترشح لانتخاباتها. ولا يسمح لأي عامل منزلي بالانضمام إلى أي نقابة من هذه النقابات³⁹. ويمثل العمال المنزليون المهاجرون أقل الفئات حظاً فيما يتعلق بالوصول إلى نقابات العمال مقارنة بغيرهم من العمال المهاجرين. ففي الأردن، على سبيل المثال، لا يُسمح للعمال المنزليين بالانضمام إلا إلى النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة.

والمثير للاهتمام هو أن النقابات في البلدان المرسله والبلدان المستقبلة قد تعاونت من أجل معالجة شواغل العمال المهاجرين. فنقابات العمال في البحرين والكويت أبرمت اتفاقات مع الاتحاد العام لنقابات عمال نييال وثلاثة مراكز نقابية وطنية في سري لانكا لتعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم من الاستغلال⁴⁰. وفي حين لا يزال الوعي بهذه الاتفاقات محدوداً⁴¹ ولم يتم بعد توثيق مدى مشاركة العمال المنزليين وتأثرهم، فإن هذا التعاون يُعيد تأكيد ضرورة التطرق للاقتصاد الاجتماعي والتضامني الخاص بالعمال المنزليين من منظار عبر وطني.

وتزايد نشاط المنظمات غير الحكومية في الإقليم فيما يتعلق بتوفير خدمات الدعم لإنشاء الشبكات التي تربط بين العمال المهاجرين. وتغطي هذه الخدمات واسعة النطاق الثغرات الحقيقية والمفترضة في التشريعات وهيكل العمالة، بما في ذلك الصحة والثقافة والمعتقد، على الرغم من أنه قد يكون ثمة وعي قليل بهذه المبادرات.

وأخيراً، ظهرت التكنولوجيا كعامل من العوامل التي وسعت نطاق الضوابط التي يمكن للعمال أن يتعاونوا مع بعضهم البعض في إطارها. ولأحظ باترسون أن العمال المهاجرين في الأردن يستخدمون الهواتف المحمولة للمشاركة في الشبكات، حتى في الحالات التي يكونون فيها غير قادرين بدنياً على الانضمام إليها بسبب القيود المفروضة على حركتهم. وقد أصبحت الهواتف المحمولة وسيلة مهمة من وسائل تعزيز التضامن بين العمال وتنبية الآخرين إلى المشاكل القائمة⁴².

³⁶ انظر: Frantz (2008).

³⁷ انظر: tenZijthoff (2009).

³⁸ انظر: Frantz (2008).

³⁹ انظر: Esim, S. Kerbage, C. (2011).

⁴⁰ انظر: ILO (2013c)؛ ITUC (2012).

⁴¹ انظر: Khan et al (2011).

⁴² انظر: Patterson (2009).

الحوافز التي تعترض تنظيم العمال المنزليين وفرص تجاوزها في الأردن والكويت ولبنان

لمحة شاملة

تقدم المعلومات التالية موجزاً عن الاستنتاجات الرئيسية فيما يتصل بالمكتب القانوني والبحث الميداني الذي أجرته منظمة العمل الدولية في الأردن والكويت ولبنان في عام 2013 و عام 2014⁴³. وتناول البحث الميداني تحديداً إمكانية إشراك العمال المنزليين المهاجرين في منظمات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، لا سيما المنشآت التعاونية في الأردن والكويت ولبنان. والغرض منه هو إبراز الفرص والتحديات الماثلة أمام إنشاء التعاونيات و/أو المنظمات السابقة للتعاونية لفائدة العمال المنزليين في الشرق الأوسط.

وتتعلق الاستنتاجات الرئيسية لهذا البحث بما يلي: عدم وجود بيئة قانونية مؤاتية؛ وجود هياكل الدعم لإنشاء التعاونيات التي من شأنها أن تشمل العمال المنزليين المهاجرين في البلدان الثلاثة؛ أهمية النموذج التعاوني في توفير الفرص اللازمة لمعالجة الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال المنزليين المهاجرين.

أجواء المشهد القانوني مكفهرة ولكنها في تحسن

يُستثنى العمال المنزليون من قانون العمل في لبنان والكويت. وعلى الرغم من أن قانون العمل الأردني يشملهم، فإن ثمة تضارب في تطبيقه. وتذهب بعض التفسيرات إلى أن إدراج العمال المنزليين في قانون العمل يُسهم في إضفاء الطابع المؤسسي على التمييز الذي يتعرضون له بمنحهم معايير عمل واستحقاقات أقل مقارنة مع غيرهم من العمال. وقد تراوحت المواضيع الرئيسية التي نوقشت فيما يتعلق بقانون العمل والعمال المنزليين بين إدراج العمال المنزليين في قانون العمل وسن قانون خاص بهم. وحرصاً على تنظيم العمال المنزليين، من الضروري توفير إطار قانوني أفضل في جميع هذه البلدان الثلاثة. ولا بد للتشريعات من أن توفر الحماية القانونية للعمال المنزليين أسوة بغيرهم من العمال، لتتسع بعد ذلك أيضاً لتشمل الحق في تكوين نقابات العمال و/أو الانضمام إليها وتشكيل التعاونيات أو أشكال أخرى من المنظمات الاجتماعية والتضامنية.

ويفرض الوضع القانوني في الأردن والكويت ولبنان قيوداً عديدة على إنشاء أي شكل من أشكال التنظيم، سواء أكان منظمة غير حكومية أو رابطة أو تعاونية أو نقابية عمالية. وتبين الدراسة بوضوح القيود القانونية التي تحول دون التنظيم، مثل عدم السماح لغير المواطنين بإنشاء نقابية أو تعاونية، وإن كان يُسمح لهم، في أغلب هذه البلدان، بالانتماء إليها. ومع ذلك، تبرز تباينات مهمة بين البلدان في هذا الصدد. وعلى الرغم من التحديات القانونية التي تعترض سبيل إضفاء السمة المنظمة على منظمة من المنظمات، فقد وجدت الدراسة أمثلة على التنظيم الذاتي للعمال المنزليين. وتشمل الأمثلة الرئيسية المحددة العمال المنزليين المهاجرين المنظمين تنظيمياً ذاتياً نشطاً من أصول فلبينية وهندية وسريلانكية في الكويت؛ قادة جماعة العمال المنزليين في لبنان ومجموعات المساعدة الذاتية في الأردن بحسب الأصل الوطني واللغوي. وينتمي بعض هذه المجموعات إلى منظمات المجتمع المدني.

المنظمات الداعمة للعمال المنزليين

يوفر العديد من منظمات الدعم الوطنية والمحلية خدمات إلى العمال المنزليين. ويقدم التقرير البحثي الكامل لمحة عامة عن هذه المنظمات. وتثير منظمات الدعم القضايا التي ينبغي أن تعيد منظمات العمال النظر فيها. وفي بعض الحالات، يُمكن اعتبار الخطابات والممارسات القائمة لهذه المنظمات، التي لا تستند إلى مبادئ العضوية، على أنها أبوية. وتشير الوثيقة إلى قلة مبادرات المجتمع المدني، التي باستطاعتها تمكين وإنشاء منظمات العمال المنزليين المهاجرين باستخدام نهج قائم على الحقوق. ومع ذلك، ثمة بعض الاستثناءات البارزة، ويحتل لبنان مكانة متميزة في هذا الصدد. وعلى سبيل المثال، يجري التركيز على الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان باعتباره نقابة تسعى بنشاط إلى تنظيم العمال المنزليين المهاجرين باستخدام نهج قائم على الحقوق.

⁴³ انظر: مشروع ورقة عمل منظمة العمل الدولية (ج).

التعاونيات كبديل

يُمكن للتعاونيات أن تكون بمثابة بديل أو مقدمة للانضمام إلى النقابات العمالية، وذلك لأسباب متعددة. ففي لبنان والأردن، يمكن لغير المواطنين، نظرياً، تكوين تعاونيات والانضمام إليها، وفي الكويت، يُسمح لهم بالانضمام إلى التعاونيات التي أنشأها المواطنون. وتكمن منافع التعاونيات في هيكلها الديمقراطي الذي يترافق مع فرص إنشاء منظمة اقتصادية مستدامة ذاتياً. بيد أنه من الضروري تدعيم إمكانية إنشاء تعاونيات العمال المنزليين مع العمال المنزليين المهاجرين ولأجلهم من خلال بناء القدرات في مجال المعرفة الاقتصادية وغير ذلك من المهارات مثل التسويق.

التحليل القطري

يُقدم القسم التالي تحليلاً لفرص ومزايا وقيود ومخاطر تنظيم العمال المنزليين المهاجرين في البلدان الثلاثة.

الأردن

نقابات العمال	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن للعمال الأجانب أن ينضموا إلى نقابات العمال القائمة. • يمكن للعمال المنزليين المهاجرين أن يُكوّنوا لجاناً خاصة بالعمال المنزليين وأن ينضموا إليها في إطار النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية⁴⁴.
المنافع	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. • يمكن للأعضاء أن ينهوا عضويتهم في أي وقت. • يمكن للمجلس الإداري أن يقبل أعضاء جدد في أي وقت تمثيلاً مع النظام الأساسي. • يكفل قانون العمل مستويات عالية من الحماية لأعضاء النقابة.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • وحدهم المواطنون يُسمح لهم بإنشاء النقابات والترشح لانتخاباتها. • إنشاء نقابات العمال مقيد بشرط استيفاء الحد الأدنى من الأعضاء المتمثل في 50 عضواً ومحصور في عدد وفئات محددة من النقابات.
التعاونيات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • لا يوجد في القانون الساري المتعلق بإنشاء التعاونيات⁴⁵ ما يحظر عضوية الأجانب**.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل مملوك ومدار ديمقراطياً، أي التمتع بحقوق متساوية في التصويت بغض النظر عن الأسهم المملوكة. • يجوز لأعضاء جدد أن ينضموا إلى التعاونية وفقاً للقرار الذي يتخذه أعضاء مجلس إدارتها. • تصل تكلفة إنشاء التعاونيات إلى حوالي 175 ديناراً أردنياً رهناً بغرضها. وتكون تكاليف التعاونيات الريفية والنسائية أدنى. • لا يلزم سوى 10 أعضاء لتشكيل تعاونية، ولكن يُستحسن أن يكون العدد أكبر للتخفيف من خطر حلها وضمان استدامتها. • توزيع الأرباح على الأعضاء. • لا يُشترط وجود حد أدنى من رأس المال. • يُسمح بفتح فروع في الأقاليم بشرط إبلاغ المؤسسة التعاونية الأردنية.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • **على الرغم من أن القانون المتعلق بإنشاء التعاونيات لا يميز على أساس جنسية الأعضاء، فإن المؤسسة التعاونية الأردنية تعمل بموجب المبادئ التوجيهية التي تسمح للأردنيين وحدهم بالانضمام إلى التعاونيات. وتعكف المؤسسة حالياً على إضفاء الطابع المؤسسي على ذلك من خلال تعديل اللوائح.

⁴⁴ النقابة الوحيدة التي يجوز للعمال المنزليين الانضمام إليها حالياً هي النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة. غير أنه وفقاً لرئيس الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية، السيد مازن المعاينة، قد يكون من الممكن للعمال المنزليين تشكيل لجنة داخل الاتحاد أو داخل النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة [مشروع ورقة عمل منظمة العمل الدولية].

⁴⁵ ينظم التعاونيات حتى هذا التاريخ القانون رقم 18 لعام 1997 والنظام الأساسي للتعاونيات رقم 13، الصادر في عام 1998 (مكتب العمل الدولي 2010).

المنظمات غير الحكومية/الجمعيات/الرابطات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن للمهاجرين أن ينضموا إلى المنظمات غير الحكومية بموافقة مجلس الوزراء.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. • الإعفاءات الضريبية. • يمكن للأعضاء أن ينهوا عضويتهم في أي وقت. • يمكن للمجلس الإداري أن يقبل أعضاء جدد في أي وقت متشياً مع النظام الأساسي. • إمكانية إنشاء جمعية خاصة، أي جمعية تضم ما بين 3 أعضاء و20 عضواً، وكانت تُسمى سابقاً الشركات غير هادفة للربح. ويُشترط في أعضائها أن يكونوا جميعاً أردنيين، ولكن إذا كان الأعضاء مؤسسون غير أردنيين، يمكن للمجلس أن يحصل على موافقة من مجلس الوزراء لتسجيلها. غير أنه نظراً إلى أن الجمعيات الخاصة أصبحت تخضع لقانون الجمعيات، فمن الجائز ألا يصبح هذا الخيار ممكناً. • لا يستخدم صافي إيرادات أي جمعية خاصة إلا لتحقيق أهداف الجمعية.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • وحدهم المواطنون يمكنهم إنشاء منظمات غير حكومية وفقاً لقانون الجمعيات رقم 51 لعام 2008⁴⁶.
إنشاء فرع للجمعية/ للمنظمة غير الحكومية الأجنبية	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • إمكانية إنشاء فرع لمنظمة غير حكومية أجنبية لفائدة العمال المنزليين في الأردن، مما قد يفضي إلى إنشاء تعاونيات.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود شرط الجنسية. • لا يُشترط وجود عدد أدنى من المؤسسين. • لا تفرض قيود على التمويل المالي من خارج الأردن. • لا يُشترط تقديم تقارير. • عدم الحاجة إلى صياغة لوائح. • يتطلب تسجيل فرع أجنبي ضرورة الحصول على موافقة وزارة التنمية الاجتماعية لا غير، ولا يستلزم الحصول على موافقة مجلس الوزراء.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • لا يجوز للمكتب الرئيسي لفرع الجمعية أن يستهدف جني الربح أو اقتسامه أو تحقيق منفعة لأعضائه أو لأي شخص آخر، أو تحقيق أي أهداف سياسية أو دينية. • يتطلب التسجيل ضرورة الحصول على موافقة مجلس إدارة سجل الجمعيات متشياً مع قانون الجمعيات رقم 51 لعام 2008.

وبناءً على هذا التحليل، فإن الفرص المتاحة لتنظيم العمال المنزليين المهاجرين في الأردن محدودة. ومع ذلك، جرى تحديد بعض الخيارات وقد عُرضت للمناقشة أدناه.

الخيارات المحددة لتنظيم العمال المنزليين المهاجرين في الأردن

إنشاء فروع للمنظمات غير الحكومية الأجنبية

في حين يتعين على المنظمات غير الحكومية المحلية الحصول على موافقة مجلس الوزراء في حال انضمام المهاجرين إليها، فإن تسجيل فرع تابع لمنظمة غير حكومية أجنبية يستلزم ضرورة الحصول على موافقة وزارة التنمية الاجتماعية لا غير. ويتطلب إنشاء فرع من هذا القبيل دعماً خارجياً من أجل مد شبكات تواصل بين العمال المنزليين في الأردن والمنظمات غير الحكومية الأجنبية. وقد يفضي هذا الربط الشبكي في نهاية المطاف إلى إنشاء تعاونية. وسيتم فرع المنظمة غير الحكومية الأجنبية بالأهمية في الدعوة إلى الإصلاح القانوني وتعزيز حقوق العمال المهاجرين ورعاية ومباشرة المشاريع غير الهادفة للربح، التي يتولاها العمال المهاجرون وتوفير التدريب على المعارف المالية والادخار، فضلاً عن المشورة القانونية إلى العمال المنزليين المهاجرين وتطوير قدرات الموارد البشرية ومعرفة قيم الحركة التعاونية وميزاتها وفوائدها. ويمثل ذلك خطوة جيدة صوب تطوير مفهوم التعاونيات وتطوير قدرات العمال المهاجرين في مجال

⁴⁶ عكفت الحكومة الأردنية على مناقشة إمكانية إجراء تعديلات على قانون الجمعيات رقم 51 لعام 2008. وفي أعقاب جهود الحوار الوطني، أصدرت وزارة التنمية الاجتماعية مشروع قانون جديد في أيار/مايو 2014.

التسيير الإداري وتنظيم المشاريع. ومن بين الشركاء المحتملين ذوي الإمكانيات الواعدة من أجل إنشاء فرع لمنظمة غير حكومية أجنبية الشبكية الدولية للعمال المنزليين، لا سيما وأن المنطقة العربية لا تزال خالية من أي فرع من فروعها. ومن المستحسن أن تشمل أي مبادرة من هذا القبيل كذلك المنظمات التي تهتم بالفعل بقضايا العمال المنزليين المهاجرين في الأردن.

استكشاف إمكانية إنشاء لجنة للعمال المنزليين داخل نقابات العمال

أعرب الاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية عن اهتمامه باستكشاف فرص تشكيل لجنة للعمال المنزليين، إما في إطار الاتحاد نفسه أو داخل النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة. وهذا أمر جدير بالاستكشاف بعد نهج الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين لنموذج مماثل في لبنان.

تحسين النظام القانوني الوطني

ينبغي أن يخضع الأردن للعديد من الإصلاحات القانونية، بما فيها تعديل قانون العمل من أجل السماح للأجانب بإنشاء نقابات وتعديل لوائح عمل العمال المنزليين من أجل القضاء على التمييز. ومن الأهمية القصوى كذلك دعوة الأردن إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87). بالإضافة إلى ذلك، من الضروري إجراء إصلاح للتشريعات الأردنية بشأن التعاونيات للمواءمة بين القوانين وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 193 بشأن تعزيز التعاونيات. ومن شأن هذا الإصلاح أن يسمح لغير الأردنيين بأن يصبحوا أعضاء في التعاونيات وبمهد الطريق لتشكيل تعاونية للعمال المنزليين في الأردن.

الكويت

نقابات العمال	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن للعمال المنزليين أن ينضموا إلى اللجان المرتبطة باتحاد نقابات العمال الكويتي. • أعرب مكتب العمال المهاجرين في اتحاد نقابات العمال الكويتي عن اهتمامه بإنشاء لجنة للعمال المهاجرين لا تتطلب موافقة الحكومة. • اتحاد نقابات العمال الكويتي هو عضو في الشبكة العربية لحقوق العمال المهاجرين ويدافع بهمة عن حقوق العمال المهاجرين، بمن فيهم العمال المنزليون. وما فتئ يجاهر برأيه فيما يتعلق بإلغاء نظام الكفالة.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. • لا يستلزم إنشاء نقابة ضرورة الحصول على موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. • لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الحق في توجيه النقابات وتصحيح إجراءات تأسيسها. ومع ذلك، إذا لم تقم الوزارة بالرد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع الأوراق، تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة بقوة القانون.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • لا يُسمح للعمال المنزليين بتشكيل نقابات عمالية. • في حال تشكيل لجنة للعمال المنزليين داخل نقابة قائمة، فمن الممكن أن تتعرض استقلالية اللجنة للخطر إزاء النقابة.
التعاونيات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • لا يضم القانون⁴⁷ أي أحكام تستبعد الأجانب من العضوية. • يُشترط لتأسيس تعاونية ألا يقل عدد المؤسسين عن 50 شخصاً وأن يكونوا من جنسية كويتية بالغين من العمر واحد وعشرين سنة كاملة والحصول على موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل مملوك ومشغل ديمقراطياً. • التمتع بحقوق متساوية في التصويت بغض النظر عن الأسهم المملوكة. • يجوز للتعاونية أن تفتح فروعاً في نطاق ولايتها.

⁴⁷ ينظم التعاونيات في الكويت مرسوم القانون رقم 24 لعام 1979 وتعديلاته.

القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل الحق في: تعليق القرارات الصادرة عن التعاونية؛ حل مجلس الإدارة وتعيين مدير مؤقت؛ تولي عملية التفتيش والرصد والإشراف على التسجيل وتقارير المراجعة والمشاريع الراهنة والمقبلة؛ تعديل المواد المتعلقة بالجمعيات التعاونية.
المنظمات غير الحكومية/الجمعيات/الرابطات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن لغير الكويتيين أن ينضموا إلى الجمعيات القائمة ولكن لا يمكنهم أن يترشحوا لمجالس إدارتها.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. • يجوز للأعضاء أن ينهوا عضويتهم في أي وقت. ويجوز للمجلس الإداري أن يقبل أعضاء جدد في أي وقت تمثيلاً مع النظام الأساسي. • العدد الأدنى للأعضاء هو عشرة. • يُتاح لها فرص الاستفادة من المعونة المالية التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • يتطلب إنشاء المنظمات غير الحكومية الحصول على إذن مسبق من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. • يُشترط في الأعضاء المؤسسين أن يكونوا جميعاً كويتيين.
إنشاء لجنة داخل منظمة غير حكومية	
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • من الممكن إنشاء لجنة للعمال المهاجرين داخل المنظمات غير الحكومية. • الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عضو من أعضاء الشبكة العربية لحقوق العمال المهاجرين، وقد أعربت عن استعدادها لإنشاء لجنة للعمال المنزليين المهاجرين داخل منظماتها.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • في حال تشكيل لجنة للعمال المنزليين داخل منظمة غير حكومية قائمة، فمن الممكن أن تتعرض استقلالية اللجنة للخطر إزاء المنظمة غير الحكومية. • يحق للمنظمة غير الحكومية حل لجنة العمال المنزليين الداخلية حسب تقديرها الخاص.
الجمعيات داخل السفارات	
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • ما فتئت الجمعيات المسجلة داخل السفارات تتعاون بنجاح مع مجتمعات المهاجرين غير الرسمية الفلبينية والسريلانكية والهندية. • قد يكون من الممكن إقامة فرع لرابطة العمال المنزليين في سفارة الفلبين. • تتاح للسفارات إمكانات تعزيز مشاركة العمال المنزليين في إقامة تعاون مع المنظمات غير الحكومية التي تهتم بقضايا العمال المنزليين في الكويت والبلدان المرسلة على السواء.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • في حال تشكيل جمعية للعمال المنزليين داخل إحدى السفارات، فمن الممكن أن تتعرض استقلالية اللجنة للخطر إزاء السفارة.

وبناءً على هذا التحليل، فإن الفرص المتاحة لتنظيم العمال المنزليين المهاجرين في الكويت محدودة. ومع ذلك، جرى تحديد بعض المداخل وقد عُرضت للمناقشة أدناه.

الخيارات المحددة لتنظيم العمال المنزليين في الكويت

تشكيل لجنة داخل اتحاد نقابات العمال الكويتي

أعرب مكتب العمال المهاجرين في اتحاد نقابات العمال الكويتي عن اهتمامه بإنشاء لجنة للعمال المنزليين. والشواغل المحتملة فيما يتعلق بهذه المبادرة شبيهة بالشواغل المشار إليها أعلاه. ومع ذلك، تمثل عضوية اتحاد نقابة العمال الكويتي في الشبكة العربية لحقوق العمال المهاجرين عاملاً مشجعاً.

إنشاء لجنة للعمال المنزليين داخل المنظمات غير الحكومية

على الرغم من أن الأمر يتعلق بخيار ممكن، فمن اللازم تقييم المخاطر بعناية. وسيتعين مراعاة استقلالية اللجنة إزاء المنظمة غير الحكومية، في بيئة تنفسي فيها مظاهر التمييز، فضلاً عن مسألة تقييد حركة العامل المنزلي، التي من شأنها أن تجعل من الصعب على العامل المشاركة في اجتماعات اللجنة. وأخيراً، يحق للمنظمة غير الحكومية حل اللجنة في أي وقت حسب تقديرها الخاص.

إنشاء الجمعيات داخل السفارات

يحظى المثال على المجتمعات الفلبينية والسريلانكية والهندية المسجلة كجمعيات في سفارة كل منها بقدر كبير من الأهمية. وللأسف، يحشد معظم هذه الجمعيات العمال المهاجرين في قطاعات عمل أخرى نظراً إلى أن عدم قدرة العمال المنزليين على التنقل يجرمهم من الانضمام إليها. بيد أنه من الممكن تعزيز مشاركتهم في إرساء التعاون مع السفارات ومكتب العمال المهاجرين في اتحاد نقابات العمال الكويتي، إضافة إلى المنظمات غير الحكومية التي تهتم بقضايا العمال المنزليين في الكويت والبلدان المرسلّة على السواء.

تحسين النظام القانوني الوطني

ينبغي للكويت أن تلغي الاستثناءات من قانون العمل من أجل توفير حماية مماثلة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون. ويتعين أن تنظر في السماح للأجانب بإنشاء نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية. كما أنه من الأهمية بمكان دعوة الكويت إلى التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)، فضلاً عن تحسين المساعدة القانونية من خلال التعاون مع منظمات المجتمع المدني.

لبنان

نقابات العمال	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> ● وفقاً لقانون العمل اللبناني⁴⁸، يجوز للعمال المنزليين المهاجرين أن ينضموا إلى النقابات الوطنية القائمة، إذا كانت غاية النقابة تتمشى مع العمل المنزلي؛ أن يكون مصرحاً للعامل بالعمل في لبنان؛ أن يمارس المهنة وقت الطلب وأن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر وأن لا يكون محكوماً عليه لجناية⁴⁹. ● يمكن للعمال المنزليين أن ينشئوا قسماً أو لجنة داخل النقابة القائمة، كما هو الشأن بالنسبة إلى لجنة العمال المنزليين في الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان المنشأة حديثاً، والتي شكلت سابقة في هذا الصدد. ومن المحتمل أن تتطور لجنة الاتحاد إلى نقابة كاملة.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> ● هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. ● فعالة التكلفة من حيث الإنشاء ونفقات التشغيل السنوية. ● تتمتع بحقوق أوسع للتفاوض بشأن ظروف العمل مقارنة بالرابطات. ● يتسم حق النقابات في التفاوض بشمولية أكثر مقارنة بالرابطات، ذلك أن النقابات يجوز لها رفع دعاوى تتعلق بالقطاع وليس فقط بالأعضاء. ● يمكن للنقابات أن تنضم إلى الاتحادات الدولية أو المحلية. ● تُعفى النقابات من المراجعة العامة للحسابات.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> ● لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو يُنتخبوا لدى الهيئات الإدارية. ● لا يُسمح للعمال المنزليين بتشكيل نقابة. ● تمارس وزارة العمل درجة عالية من الرقابة على عمليات نقابات العمال وتتطلب الحصول على ترخيص مسبق. وهذا يؤدي إلى حدوث حالات تأخير كبيرة في عملية الإنشاء.
التعاونيات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> ● القانون⁵⁰ لا يفرض قيوداً على الجنسية. ● توصي المديرية العامة للتعاونيات بشدة بإنشاء تعاونيات للعمال المنزليين (اللبنانيين والمهاجرين)، والأفضل أن تضم عدداً كبيراً من الأعضاء اللبنانيين، وهو ما يمكنه أن يساعد على إزالة وصمة العار التي تلحق بالعمل المنزلي وتوفير سبل العيش للأسر اللبنانية.

⁴⁸ المادة 92 من قانون العمل المؤرخ في 23 أيلول/سبتمبر 1946، المعدل في 31 كانون الأول/ديسمبر 1993 و 24 تموز/يوليه 1996.

⁴⁹ أي أن يتوفر في العمال الشروط المبينة في الفقرات 2 و 3 و 4 من المادة 91 من قانون العمل.

⁵⁰ ينظم التعاونيات في لبنان قانون الجمعيات التعاونية الصادر بموجب المرسوم رقم 17199 في 18 آب/أغسطس 1964، والمرسوم رقم 2989 الصادر في تاريخ 17 آذار/مارس 1972 المتعلق بتنظيم الجمعيات التعاونية.

	<ul style="list-style-type: none"> • يستلزم طلب إنشاء تعاونية تقديم دراسة جدوى اقتصادية. • من المستحسن إشراك المنظمات التي تهتم بقضايا العمال المنزليين المهاجرين.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • هيكل مملوك ومشغل ديمقراطياً. والتمتع بحقوق متساوية في التصويت بغض النظر عن الأسهم المملوكة. • لا يُشترط وجود حد أدنى من رأس المال. • يجوز للتعاونيات أن تقبل المساعدات والودائع التي تتلقاها من الأعضاء وغير الأعضاء. • تُعفى التعاونيات من الضرائب البلدية وضرائب القيمة الإيجارية ورسوم الكهرباء والماء، إضافة إلى رسوم وضرائب أخرى. • يجوز للتعاونيات أن تفتح فروعاً في نطاق ولايتها.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • يُشترط في مدير التعاونية أن يكون لبنانياً.
المنظمات غير الحكومية/الجمعيات/الرابطات	
الفرص	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن لعمال مهاجر أن ينشئ منظمة غير حكومية إذا كان مصحوباً بما لا يقل عن أربعة مواطنين. ويُشترط أن تبلغ نسبة الأعضاء اللبنانيين إلى الأعضاء غير اللبنانيين أربعة لبنانيين مقابل كل عضو غير لبناني.
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • لدى الرابطات هامش واسع للمناورة، وقليل من الالتزامات المالية والالتزامات المتصلة بتقديم التقارير. • الرقابة التي يمارسها وزير الداخلية على الرابطات محدودة للغاية، أي التقارير السنوية المتعلقة بالميزانية والتحقق من مشروعية النظم الأساسية والتعديلات. • فعالة التكلفة من حيث الإنشاء ونفقات التشغيل السنوية. • هيكل غير هادف إلى الربح وديمقراطي. • يمكن للأعضاء أن ينهوا عضويتهم في أي وقت. ويمكن للمجلس الإداري أن يقبل أعضاء جدد في أي وقت تمشياً مع النظام الأساسي.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • إذا كان أكثر من ربع أعضاء الرابطة من المهاجرين، أو إذا عُين شخص غير لبناني مديراً أو عضواً في مجلس الإدارة، لا تعتبر الرابطة لبنانية، بل تخضع لقانون الرابطات الأجنبية في لبنان.
إنشاء لجنة داخل منظمة غير حكومية	
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن إنشاء لجان داخلية تتألف حصراً من المهاجرين في إطار المنظمات غير الحكومية اللبنانية القائمة لمعالجة اشتراط الجنسية. • لا يُشترط تقديم تقارير إلى وزارة الداخلية بشأن اللجنة.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • يمكن تخفيف الخطر المتعلق بالاستقلالية إزاء المنظمة غير الحكومية من خلال توفير الضمانات اللازمة للجان في النظام الأساسي للمنظمات غير الحكومية اللبنانية.
إنشاء فرع للجمعيات/المنظمات غير الحكومية	
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • من الممكن إنشاء فرع لمنظمة غير حكومية أجنبية.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة إلى تحديد منظمة غير حكومية أجنبية مناسبة. • يتطلب إنشاء منظمات غير حكومية/فروع أجنبية الحصول على إذن مسبق من مجلس الوزراء، وقد يستغرق البت في الطلب سنة ونصف السنة في المتوسط.
الجمعيات الأهلية	
الميزات	<ul style="list-style-type: none"> • لا يزال إنشاء جمعية أهلية هو الخيار الأول. • يُشترط في الشركاء أن يكون ثلثهم فقط من اللبنانيين. ولا يُشترط حصول الأجانب على تصريح إقامة.
القيود/المخاطر	<ul style="list-style-type: none"> • تطرح تكلفة التأسيس وصعوبة نقل ملكية الأسهم والقيود المفروضة على عدد الشركاء (20) تحدياً كبيراً.

ويكشف هذا التحليل أن ثمة العديد من الخيارات القانونية المجدية في لبنان، التي يقتضي بعضها الاسترشاد بالمبادرات في المنظمات القائمة، ويقتضي بعضها الآخر إنشاء منظمة جديدة.

الخيارات المحددة لتنظيم العمال المنزليين المهاجرين في لبنان

إنشاء منظمة غير حكومية لبنانية

يتطلب تشكيل رابطة في لبنان، بصفة عامة، حداً أدنى من المؤسسين يزيد عن اثنين. وتدعو التوصية إلى إشراك أحد العمال المهاجرين بصفته أحد الأعضاء المؤسسين. وفي هذه الحالة، لا بد أن تبلغ نسبة الأعضاء اللبنانيين إلى الأعضاء غير اللبنانيين أربعة لبنانيين مقابل كل عضو غير لبناني. ومن شأن المنظمة غير الحكومية أن تساعد على الدعوة إلى الإصلاح القانوني وتعزيز الحقوق ورعاية ومباشرة المشاريع غير الهادفة للربح و توفير التدريب على المعارف المالية والادخار وتقديم المشورة القانونية وتطوير قدرات الموارد البشرية ومعرفة قيم الحركة التعاونية وميزاتها وفوائدها.

إنشاء لجنة داخل منظمة غير حكومية لبنانية

لمعالجة اشتراط الجنسية، يجوز لمنظمة غير حكومية لبنانية، سواء أكانت منشأة حديثاً أو قائمة بالفعل، أن تنشئ لجنة داخلية تتألف من أعضاء أجنبي. ولا يُشترط تقديم تقارير إلى وزارة الداخلية ولا تُفرض أي قيود على عضوية اللجان. ويرتبط خطر إنشاء لجنة داخل منظمة غير حكومية أساساً باستقلالية اللجنة إزاء المنظمة. ويمكن التقليل من هذا الخطر من خلال توفير ضمانات معينة للجنة في النظم الأساسية للمنظمة غير الحكومية اللبنانية. وقد تضم النظم الأساسية إشارة إلى أنه يجوز للمنظمة غير الحكومية أن تنشئ في أي وقت لجاناً دائمة وأنه يجوز للجان أن تعين رئيسها بموافقة مجلس الإدارة وأن حل اللجنة يخضع لقواعد معينة، الخ.

إنشاء تعاونية

يبدو، بعد التشاور مع المديرية العامة للتعاونيات، أنه يوصى بشدة بإنشاء تعاونية للعمال المنزليين (اللبنانيين والمهاجرين). ومع ذلك، فقد أثارت المديرية عدة شواغل. ومع أن القانون لا يفرض أي قيود على جنسية الأعضاء، فإنه يتعين على أهداف التعاونية ألا تنتهك اشتراطات العمل وتراخيص الإقامة بالنسبة إلى العمال المهاجرين. إضافة إلى ذلك، فإن الخيار المفضل بالنسبة إلى التعاونية، وفقاً للمديرية العامة للتعاونيات، سيكون ضم عدد كبير من الأعضاء اللبنانيين، وهو ما يمكنه أن يساعد على إزالة وصمة العار التي تلحق بالعمل المنزلي وتوفير سبل العيش للأسر اللبنانية. وعلاوة على ذلك، يستلزم طلب إنشاء تعاونية تقديم دراسة جدوى اقتصادية. وسيحتاج العمال الذين سيشاركون في أي من هذه التعاونيات إلى بناء القدرات على نحو لا يُستهان به في مجالات تصميم المشاريع وإدارتها وتعلم الشؤون المالية والتخطيط المالي وربما التسويق. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يُستحسن أن تضم أي من هذه المبادرات المنظمات التي تهتم بالفعل بقضايا العمال المنزليين المهاجرين. ومع أن عملية إنشاء التعاونيات قد تكون مهمة صعبة، فإنه يوصى بشدة بهذا الخيار في السياق اللبناني، نظراً إلى أن منظمة من هذا القبيل ستعود بمنافع واسعة النطاق على العمال المنزليين المهاجرين ويمكنها أن تحل العديد من المشاكل الرئيسية التي يواجهها العمال المنزليون المهاجرون في البلد، وتشمل:

- إيجاد فرص جديدة للعمل والإقامة للعمال المنزليين المهاجرين المستائين من كفالاتهم الحاليين.
- التوسط بين الكفلاء الحاليين والعمال المنزليين المهاجرين والكفلاء المقبلين.
- الارتقاء بمهارات العمال المنزليين، مما قد يمهّد الطريق أمام الانتقال إلى عمالة تتطلب مهارات أعلى وذات أجور أفضل.
- تمكين العمال المنزليين وزيادة قوتهم التفاوضية.
- مد شبكة تواصل بين اللبنانيين والعمال المنزليين المهاجرين.

إنشاء نقابة عمالية

تسمح القوانين الوطنية لغير اللبنانيين بالانضمام إلى نقابات العمال شريطة ألا يدلوا بأصواتهم أو يترشحوا لمجالس إدارتها. ومن هذا المنطلق، من الممكن إنشاء نقابة عمالية وتلمس موافقة وزارة العمل. بيد أنه لا توجد أي سابقة من هذا القبيل في لبنان. وستحتاج المبادرة الحالية لإنشاء نقابة للعمال المنزليين داخل الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان الحصول على موافقة وزارة العمل، وإذا لم يتسن ذلك، يمكن التوقيع على النظم الأساسية للنقابة أمام كاتب عدل وإرسالها إلى وزارة العمل لإخطارها بذلك. والحجة الرئيسية التي تبرر هذا النهج هي أن وزارة العمل لا ينبغي أن تكون عائقاً يحول

دون إنشاء نقابة العمال، نظراً إلى أن القانون اللبناني يمنح الاتفاقيات الدولية الغلبة على القوانين الوطنية. ويمكن أحد الاحتمالات الواجب استكشافها ومراعاتها في وجود قسم للعمال المنزليين داخل النقابة القائمة، ويتعلق الأمر بالجهود المبذولة حالياً مع الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان.

إنشاء جمعية أهلية

من الممكن إنشاء جمعية أهلية ولا يزال هذا هو الخيار الأول. ومع ذلك، تطرح تكلفة التأسيس وصعوبة نقل ملكية الأسهم وتحديد عدد الشركاء بعشرين شريكاً تحدياً كبيراً.

إنشاء فرع لمنظمة غير حكومية أجنبية

يدخل هذا أيضاً ضمن الخيارات الممكنة وهو يتطلب مساعدة الشركاء الدوليين لتحديد ومد شبكة التواصل مع المنظمات غير الحكومية الأجنبية المناسبة.

تحسين النظام القانوني الوطني

إن لبنان مطالب بإجراء إصلاحات قانونية كبرى فيما يتعلق بوضع العمال المنزليين المهاجرين. وعلى وجه الخصوص، من الأهمية بمكان الدعوة إلى:

- ✓ تعديل المادة 7 من قانون العمل ومن ثم إدراج العمال المنزليين. ومن شأن ذلك أن يزود العمال المنزليين لا بالحماية القانونية فحسب، وإنما أيضاً بالحق في إنشاء النقابات.
- ✓ التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية ذاتا الصلة بشأن العمال المنزليين (رقم 189) وعلى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم 87).

الخاتمة

هذا الموجز هو محاولة لاستكشاف إمكانات ومداخل تسمح بتفكيك علاقة القوة غير المتكافئة بين صاحب العمل والعمال المنزلي، لا سيما المهاجر، السائدة في الشرق الأوسط. ومن خلال الطعن في النظام القانوني، يرسم الخريطة الحالية للأطر التشريعية والسياسية والهياكل المؤسسية والمبادرات القائمة على العضوية، التي يمكن أن تتيح وتعزز المنشآت الاقتصادية للعمال المنزليين ومنظمات الاقتصاد التضامني.

ويعرض الموجز حالة الأردن والكويت ولبنان. وعلى الرغم من وجود مداخل لإحداث تغيير في اتجاه تنظيم العمال المنزليين المهاجرين، فإنها لا تخلو جميعها من عيوب. ومع ذلك، ينبغي مواصلة استكشاف إمكانية إنشاء تعاونيات للعمال المنزليين ولجان داخل نقابات العمال والاستفادة من دعم المنظمات غير الحكومية، ذلك أنها يمكن أن تثير أفكاراً جديدة لتحسين وضع العمال المنزليين المهاجرين في الإقليم في المستقبل.

وسيعرض هذا الموجز خلال حدث إقليمي تنظمه منظمة العمل الدولية في كانون الأول/ديسمبر 2014 بهدف فتح حوار بغية إعادة النظر في النظم الحالية لإدارة هجرة اليد العاملة إزاء العمال المنزليين في الشرق الأوسط.

Birchall (2001), *Organizing Workers in the Informal Sector: A strategy for trade union-cooperative action*, COOP Working Paper 01-1. Geneva: ILO.

Bonner, C. & Spooner, D. (eds.) (2012), *The Only School We Have: Learning from organizing experiences across the informal economy*. Cambridge, MA: Women in Informal Employment Globalizing and Organizing.

Cranford, C. & Ladd, D. (2003), “Community Unionism: Organizing for Fair Employment in Canada”, *Just Labour*, Vol. 3 (Fall), pp. 46-59.

Esim, S. Kerbage, C. (2011), *The Situation of Migrant Domestic Workers in Arab States: A Legislative overview*. Available at:

http://www.academia.edu/1006359/The_Situation_of_Migrant_Domestic_Workers_in_Arab_States_A_Legislative_Overview ويمكن الاطلاع عليه ابتداءً من 11.11.14

Dean, A. (2013), “Why Unions Are Going Into the Co-op Business”, *YES! Magazine*, Spring 2013.

Fonteneau, B., Neamtan, N., Wanyama, F., Pereira Morais, L. & de Poorter, M. (2010) *The reader 2010: Social and solidarity economy: building a common understanding*. Turin: International Training Centre of the ILO

Ford, M. (2004), “Organizing the unorganizable: Unions, NGOs and Indonesian migrant labour”, *International Migration*, vol. 42, No. 5, pp. 99-119

Ford, M. (2005), *Migrant Labour in Southeast Asia, Country Study: Indonesia*, Friedrich Ebert Stiftung Project on Migrant Labour in Southeast Asia.

Frantz, E. (2008), “Of Maids and Madams: Sri Lankan domestic workers and their employers in Jordan”, *Critical Asian Studies*, Volume 40, Issue 4, pgs. 609 – 638.

Gallin, D. & Horn, P. (2005), *Organising Informal Women Workers*”, Gender Policy Report, Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Gooch, L. (2012), “Malaysian Activist Speaks Out for Migrant Workers”, *The New York Times*, 06.08.2012. Available at:

http://www.nytimes.com/2012/08/07/world/asia/malaysian-activist-irene-fernandez-speaks-out-for-migrant-workers.html?pagewanted=all&_r=0 ويمكن الاطلاع عليه ابتداءً من 11.11.14

ILO Working draft (a) *Global Mapping of Domestic Worker Cooperatives and Social and Solidarity Organizations*, Geneva: ILO.

ILO Working draft (b), *Mapping of New York City Domestic Worker Cooperatives*. Geneva: ILO.

مشروع ورقة عمل منظمة العمل الدولية (ج)، التعاون للخروج من العزلة: حالة العمال المنزليين في الأردن والكويت ولبنان، بيروت: مكتب العمل الدولي.

ILO (2013) Cooperatives offer migrant workers options for better lives, Issue brief, Labour Migration Branch, Cooperatives Unit, ILO.

ILO (2012a), Achieving decent work for domestic workers: An organizer's manual to promote ILO Convention No. 189 and build domestic workers' power. Geneva: ILO

ILO (2011), Social and Solidarity Economy: Our common road towards Decent Work. Geneva: ILO.

مكتب العمل الدولي (2010)، "التعاونيات في العالم العربي: إعادة تأكيد فعاليتها بالنسبة إلى التنمية المحلية والإقليمية"، وثيقة أساسية لورشة عمل منظمة العمل الدولية شبه الإقليمية لتبادل المعلومات حول التعاونيات في الدول العربية، بيروت، 23-26 تشرين الأول/نوفمبر 2010.

Khan, A., Wickramasekara, P. and Moubayed, L. (2011), Travels of Hope, Toils of Despair: The lives of migrant workers in the Gulf States. Beirut: ILO Regional Office for Arab States.

Lewis, R., Hunt, P. & Carson, D. (2006), Social Enterprise and Community-based Care. London: King's Fund.

Lyons, L. (2004), "Organizing for Domestic Worker Rights in Southeast Asia: Feminist responses to globalisation", Canberra: Proceedings of the Biennial Conference of the Asian Studies Association of Australia, 15 June – 2 July.

Pande, A. (2012), "From 'Balcony Talk' and 'Practical Prayers' to Illegal Collectives: Migrant Domestic Workers and Meso-Level of Resistances in Lebanon", Gender & Society, Vol. 26, No. 3, pp. 382-405.

Patterson, D. (2009), Pilgrims in the unholy land: Asian migrant workers in Jordan. Amman: Biehl International Research.

Stolle, D. and Rochon, T. (1998), "Are All Associations Alike? Member Diversity, Associational Type, and the Creation of Social Capital", American Behavioral Scientist Vol. 42 (1), pp. 47-65.

Tchami, G (2007), Handbook on cooperatives for use of Workers' Organizations. Geneva: ILO.

ten Zijthoff, S. (2009), Lifelines: The Networks of Filipina Domestic Workers in Beirut, Lebanon. Amsterdam: University of Amsterdam, Netherlands.

WIEGO (2012) Self-Employed Women's Association (SEWA): India, Cooperative factsheet, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing.

Women's Aid Organisation (2012), Press Statement, 9 May 2012. : وهو متاح على الموقع التالي : http://www.wao.org.my/news_details.php?nid=243&ntitle=TENAGANITA:+The+Truth+About+Migrants+in+Malaysia ويمكن الاطلاع عليه ابتداءً من 20.11.14