



دراسة بحثية:

في الظل: قصص الاستغلال والمعاناة التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات بالأردن

مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين

تأسس المركز في عام 1996، ويعمل على تفعيل المعرفة للتغيير الاجتماعي الإيجابي، وتعزيز رفاه الأطفال والشباب والنساء والأسر والمجتمعات والفئات المستضعفة، من خلال تقديم بحوث وتحليلات موضوعية محايدة ومتعددة المجالات لصناع القرار في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط، مما يساهم في تحقيق تخطيط اجتماعي - اقتصادي وصناعة للقرار بشكل أكثر فعالية. وأركان عمل المركز هي: حقوق الإنسان، تمكين المجتمع المدني، والنوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG فلسطين والأردن

مؤسسة هينرش بُل - فلسطين والأردن (بالألمانية Heinrich-Böll-Stiftung)

تأسس مكتب فلسطين والأردن في مدينة رام الله في العام 1999. تعمل المؤسسة من خلال ثلاثة برامج وهي: العدالة البيئية، والديمقراطية وحقوق الإنسان، وتحليل السياسات. وتعمل المؤسسة كمحفز للرؤى والمشاريع الخضراء وتُعد شبكة دولية ومركزاً للأبحاث الموجهة لإصلاح السياسات. على الصعيد الدولي، تعمل المؤسسة مع أكثر من 100 شريك في حوالي 60 دولة ولديها حالياً 32 مكتباً حول العالم.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان	رقم القسم
06	الأبعاد القانونية والاجتماعية للعاملات المنزليات المهاجرات في الأردن	1
06	العمالة المهاجرة في الأردن: نظرة عامة	1.1
08	العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن	1.2
08	استخدام واستخدام العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن	1.3
08	مسؤوليات مكاتب الاستقدام عن سلامة العمالة المنزلية	1.4
09	القصور التشريعي والتطبيقي	1.5
11	حقوق وواجبات العاملات المنزليات	1.6
12	العاملات المنزليات المهاجرات غير النظاميات	1.7
17	تأثير تداخل القوانين: العوائق القانونية والتعقيدات لعاملات المنازل الأجنبية	1.8
19	التحديات المنسية للعاملات المنزليات المهاجرات غير النظاميات: الفجوات في البحث والحماية القانونية	1.9
21	منهجية البحث	2
25	نتائج البحث	3
26	انتهاكات داخل منظومة استقدام عاملات المنازل، عوامل تدفعهن ليصبحن غير النظاميات	3.1
28	انتهاكات لحقوق عاملات المنازل غير النظاميات	3.2
30	سيطرة أصحاب العمل على الوثائق الثبوتية والتنقل: نظام الكفالة	3.2.1
33	تجارب التوقيف	3.2.2
36	احتجاز الوثائق	3.2.3
38	التعرض للاستغلال	3.2.4
41	اتجار بالبشر	3.2.5
43	غياب حماية شاملة لحقوق العاملات	3.2.6
45	غياب الحماية بمختلف أشكالها.. ومحاولات لمعالجتها	3.2.7
46	الوصول إلى العدالة: العوائق القانونية والتعقيدات للعاملات المنزليات المهاجرات	3.2.8
48	أطفال بلا تسجيل أو وثائق ثبوتية	3.2.9
53	توصيات مؤسسات المجتمع المدني للمشاركة في الدراسة	4
56	الخلاصات	5

تحت رخصة المشاع الإبداعي التالية:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.ar>

فريق البحث:

سوسن زائدة
أ.د. أيمن هلسا
آمال خليفة
جهينة زريقات

تصميم:

أنس ضمرة

مديرة المشروع ومنسقة البرنامج:

دانا أبو ليل، مؤسسة هينرش بل - فلسطين والأردن



هذه المادة متوفرة بموجب رخصة المشاع الإبداعي "نسب المصنف - غير تجاري - الترخيص بالمثل 4.0 دولي" (CC BY-NC-SA 4.0)، ونصها موجود على الرابط:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.ar>

بالإمكان نسخ وتوزيع ونشر العمل، وذلك ضمن الشروط التالية:

نسب المصنف: يجب عليك نسب العمل لصاحبه بطريقة مناسبة، وتوفير رابط للترخيص، وبيان إذا ما قد أُجريت أي تعديلات على العمل. يمكنك القيام بهذا بأي طريقة مناسبة، ولكن على ألا يتم ذلك بطريقة توهي بأن المؤلف أو المرخص مؤيد لك أو لعملك.

غير تجاري: لا يمكنك استخدام هذا العمل لأغراض تجارية.

الترخيص بالمثل: إذا قمت بأي تعديل، تغيير، أو إضافة على هذا العمل، فيجب عليك توزيع العمل الناتج بنفس شروط ترخيص العمل الأصلي.

تم اصدار هذه الدراسة بالتعاون و بدعم من مؤسسة هينرش بل - فلسطين والأردن. إن محتويات هذه الدراسة هي من مسؤولية مؤسسة الملك حسين- مركز المعلومات والبحوث، وبالتالي لا تعكس بالضرورة وجهة نظر مؤسسة هينرش بل.

1 الأبعاد القانونية والاجتماعية للعمليات المنزليات المهاجرات في الأردن

1.1 العمالة المهاجرة في الأردن: نظرة عامة

منذ السبعينيات، اعتمد الأردن على العمالة غير الأردنية لتلبية الطلب على العمال في قطاعات مثل الزراعة والبناء والخدمات - وهي صناعات غالباً ما تكون غير جاذبة للعمال الأردنيين. ونتيجة لذلك، تم النظر إلى العمالة المهاجرة على أنها مكملة بدلاً من أن تكون بديلة في سوق العمل الأردني، مما يساعد على تخفيف النقص في العمالة. على مدار العقود، شهد عدد العمال المهاجرين في الأردن تقلبات. وبحلول نهاية عام 2021، أظهرت البيانات الرسمية أن 333,283 عاملاً غير أردني يحملون تصاريح عمل في الأردن، لكن هذا الرقم انخفض إلى 292,271 بحلول نهاية عام 2022¹. وعلى الرغم من المحاولات التشريعية للحد من العمالة المهاجرة، خاصة في المهن التي يتنافس فيها الأردنيون على فرص العمل، إلا أن العمال الأجانب استمروا في لعب دور أساسي في اقتصاد البلاد².

في التشريعات الأردنية، لا يظهر مصطلح «العامل المهاجر» بشكل صريح. وبدلاً من ذلك، تُستخدم مصطلحات مثل «العامل الأجنبي»، «العامل الوافد»، و«العامل غير الأردني» لوصف الأفراد المقيمين في الأردن لفترة محدودة للعمل. يخضع هؤلاء العمال لإطار قانوني متعدد يمنح أصحاب العمل سلطات كبيرة، مما يشبه بعض عناصر نظام الكفالة الذي يسود في دول مجلس التعاون الخليجي. ورغم أن القانون الأردني لا يشير صراحة إلى نظام الكفالة، إلا أن الواقع يشير إلى أن الوضع القانوني للعمال المهاجرين مرتبط فعلياً بأصحاب العمل، مما يحد من قدرتهم على تغيير عملهم أو الاستقالة دون موافقة صاحب العمل. ويظهر ذلك بشكل أكبر من خلال بطاقة تصريح العمل التي تصدر للعمال الأجانب، والتي تستخدم مصطلح «كفيل» للإشارة إلى اسم صاحب العمل³.

بينما يوجد إطار عام ينظم جميع العمال المهاجرين، تُطبق أنظمة وتعليمات إضافية على فئات محددة، مثل عمال البناء، وعمال الزراعة، والعمال في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZs)، وعمال المنازل.

وعلى الرغم من هذه الاختلافات، فإن هذه الأطر تشترك في ميزة رئيسية: منح أصحاب العمل سيطرة كبيرة على العمال، لا سيما من خلال اشتراط موافقة صاحب العمل على استقالة العامل أو انتقاله إلى وظيفة أخرى. وتخلق هذه الآلية نظاماً يشبه إلى حد كبير نظام الكفالة، على الرغم من أن المصطلح ذاته لا يُستخدم في التشريعات الأردنية كما سبقت الإشارة.

اتخذت الحكومة عدة إجراءات للحد من تدفق العمال المهاجرين استجابة لارتفاع معدلات البطالة المحلية من خلال تعديل المادة 12 من قانون العمل (رقم 8 لسنة 1996) الخاصة باستقدام وتشغيل العمالة الأجنبية و إصدار تعليمات وأنظمة لهذه العمالة⁴، والتي وصلت إلى 21.1% في عام 2024⁵. تنص المادة 12 من قانون العمل على أنه لا يجوز توظيف العمال المهاجرين إلا إذا كانت مؤهلاتهم أو خبراتهم غير متوفرة بين العمال الأردنيين. بالإضافة إلى ذلك، تحتفظ وزارة العمل بقائمة بالمهن المحصورة على الأردنيين فقط، وتشمل مجالات مثل الطب، والهندسة، والمحاسبة⁶.

تنظم إصدار وتجديد تصاريح العمل وفقاً لمجموعة من الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجب قانون العمل، في حين يتم تنظيم تصاريح الإقامة بموجب قانون الإقامة وشؤون الأجانب (رقم 24 لسنة 1974)، والذي يسمح لوزير الداخلية بإلغاء التصاريح بإرادته دون بيان الأسباب⁷.

وعلى الرغم من القيود القانونية السابقة، يظل الأردن وجهة للعمال المهاجرين، لا سيما من مصر وجنوب شرق آسيا. ويعمل العديد من هؤلاء العمال في قطاعات تتسم بالطابع غير الرسمي وضعف الرقابة التنظيمية، مما يزيد من تعرضهم للاستغلال والانتهاكات. على سبيل المثال، ترتبط تصاريح إقامة العمال المهاجرين بأصحاب العمل، الذين يمكنهم إلغاء أو عدم تجديد تصريح العمل أو اذن الإقامة بشكل أحادي⁸، مما يجعل العمال فعلياً في وضع مخالف للقانون ويعرضهم لخطر الإبعاد بموجب قانون الإقامة وشؤون الأجانب أو التسفير بموجب قانون العمل.

4 من الأمثلة على ذلك من الأمثلة على ذلك نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين رقم 142 لسنة 2019 وتعديلاته، تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة 2024، تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 وتعديلاتها، تعليمات لسنة 2012 (تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012) وتعديلاتها، وغيرها.
5 دائرة الإحصاءات العامة، 2024.
6 قرار وزير العمل رقم 58 لسنة 2020.
7 قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لسنة 1973، اللواد 16 و18 و19.

8 Coleman, Systemic Vulnerability, 2022.

1 وزارة العمل الأردنية، التقرير السنوي لعام 2022.
2 تُظهر التقارير الرسمية أن العمالة المهاجرة تلعب دوراً حيوياً في القطاعات الاقتصادية المختلفة في الأردن، مثل الزراعة، والبناء، والخدمات. وفقاً لبيانات وزارة العمل الأردنية، يشكل العمال الصريون النسبة الأكبر من العمالة المهاجرة، يليهم العمال من جنسيات جنوب وجنوب شرق آسيا. ورغم السياسات الحكومية، بما في ذلك تنظيم الاستقدام وتشديد الرقابة، يظل سوق العمل معتمداً على هؤلاء العمال، خصوصاً في الوظائف التي يرفضها الكثير من الأردنيين بسبب ظروف العمل والأجور التدينية. المرجع السابق.

3 Daniel Coleman, Systemic Vulnerability: Migrant Workers in Jordan, Heinrich Boll Stiftung, 11 August 2022, last visited 22 Oct 2024.

1.2 العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن:

إذا رفضت العاملة إكمال عقدها وطلبت العودة إلى بلدها، فإن مكاتب الاستقدام ملزمة بتوفير تذكرة عودة على نفقتها الخاصة. وفي الحالات التي ترفض فيها العاملة العمل لأسباب غير متعلقة بالإساءة الجسدية، أو عدم دفع الأجور، أو الأمراض المعدية خلال أول 90 يوماً من وصولها، يجب على المكتب إعادة المدفوعات لصاحب العمل خلال 14 يوماً أو استبدال العاملة بأخرى من خارج الأردن دون أي تكلفة إضافية. بالإضافة إلى ذلك، يُسمح للمكتب بنقل العاملة إلى صاحب عمل آخر إذا كان رفضها للعمل بسبب إساءة جسدية مثبتة أو عدم دفع الأجور، كما هو مؤكد بتقرير طبي¹⁴.

1.5 القصور التشريعي والتطبيقي

على الرغم من أن النظام يحدد إجراءات لحماية العاملات المنزليات، إلا أن هناك العديد من القصور التشريعي والتطبيقي الذي يمكن استغلاله ضد العاملات، ويمكن تلخيصها على النحو التالي:

سيطرة أصحاب العمل على الوثائق الثبوتية والتنقل:

النظام لا يضمن صراحة حق العاملات المنزليات في الاحتفاظ بوثائق هويتهم، مثل جوازات السفر. وهذا يسمح لأصحاب العمل بحجز هذه الوثائق كوسيلة للسيطرة، مما يحد من قدرة العاملة على التنقل أو مغادرة العمل أو تغيير وظيفتها دون إذن صاحب العمل. وبما أن تصريح إقامة العاملة مرتبط بوظيفتها، فإنهم يعتمدون بشكل كبير على موافقة صاحب العمل للبقاء في البلد أو البحث عن عمل بديل، مما قد يؤدي إلى حالات شبيهة بالعمل القسري.

التعرض للاستغلال:

على الرغم من أن النظام يضع مسؤولية ضمان المعاملة العادلة على مكاتب الاستقدام، إلا أنه يوفر وسائل محدودة للعمالة التي تتعرض لسوء المعاملة. ففي حالات الاستغلال أو الإساءة، مثل عدم دفع الأجور أو الإساءة الجسدية، قد تجد العاملات المنزليات صعوبة في تقديم شكاوى أو طلب الإنصاف القانوني دون خطر الإبعاد أو تعرضها لأشكال انتقامية مختلفة من رب العمل بسبب تقديم الشكاوى. ويتعزز المركز الضعيف للعاملة بالمقارنة مع صاحب العمل، بسبب الاعتماد على مكتب الاستقدام لحل النزاعات، مما يساهم في تعرض العاملات للاستغلال.

تُعد العاملات المنزليات المهاجرات واحدة من أهم مجموعات العمالة المهاجرة في الأردن، حيث ازداد وجودهن بشكل مطرد منذ الثمانينيات. ويعود ارتفاع الطلب على العاملات المنزليات بشكل رئيسي إلى تحسن مستويات المعيشة، وزيادة مشاركة النساء في سوق العمل، وانتقال العائلات الأردنية الشابة من القرى إلى المدن وبالتالي يفتقرون إلى دعم الأسرة الممتدة التقليدي. وتعمل العاملات المنزليات، في المنازل الأردنية لأداء مجموعة متنوعة من المهام، بما في ذلك رعاية الأطفال والتنظيف وتقديم الرعاية⁹.

وفقاً لتصريح أدلى به مدير مديرية العاملات في المنازل في وزارة العمل عام 2023، بلغ عدد للعاملات المنزليات الأجنبية في الأردن حوالي 56,000 عاملة. وتأتي هؤلاء العاملات من أكثر من سبع جنسيات مختلفة، تشمل الفلبينية، السريلانكية، الإثيوبية، الغانية، الأوغندية، الكينية، الإندونيسية، والنيبالية¹⁰.

1.3 استقدام واستخدام العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن:

يتم استقدام واستخدام العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن فقط من خلال مكاتب استقدام مرخصة رسمياً، والتي تعمل بالتنسيق مع وكالات في بلدان المنشأ للعاملات، مثل إندونيسيا والفلبين. تخضع هذه المكاتب للتنظيم بموجب النظام رقم 63 لسنة 2020¹¹، الذي يمنح وزارة العمل السلطة لمراقبة عملياتها وضمان الامتثال. وقد تواجه المكاتب غرامات أو حتى الإغلاق إذا ثبت ارتكابها انتهاكات، مثل استقدام العاملات بطرق غير قانونية أو بوثائق مزورة، توظيف عاملات قاصرات، استغلال العاملات بحجز أجورهن، إخضاعهن للعمل اليومي المستمر، الاعتداء الجسدي أو الجنسي عليهن، أو نقلهن بشكل غير قانوني إلى دول أخرى¹².

1.4 مسؤوليات مكاتب الاستقدام عن سلامة العمالة المنزلية:

يفرض النظام عدة مسؤوليات على مكاتب الاستقدام لضمان سلامة العاملات. ويتوجب عليها إعادة العاملات اللواتي يتم اكتشاف إصابتهن بأمراض معدية، أو اللواتي يُعتبرن غير لائقات طبيياً للعمل، أو الحوامل، وذلك خلال سبعة أيام من استلام التقرير الطبي الصادر عن وزارة الصحة. علاوة على ذلك، يجب على مكاتب الاستقدام التأكد من إجراء الفحص الطبي للعاملات خلال ثلاثة أيام من وصولهن إلى الأردن، وأن يتم تسليمهن إلى صاحب العمل فقط إذا كن لائقات طبيياً. كما تتحمل المكاتب مسؤولية تأمين تصاريح العمل والإقامة للعاملات خلال ثلاثة أيام من استلام نتائج الفحص الطبي¹³.

9 Escoffier, Claire, et al. Economic and Social Rights of Migrants and Refugees in the Euro-Med Region: Access to Health Care and the Labour Market. Case Studies: France, Jordan, and Morocco. Copenhagen: Euro-Mediterranean Human Rights Network, 2008., p 70.

10 هلا نيوز، الجبور: 56 ألف عاملة منزل في الأردن، 15 آذار 2023، آخر زيارة 27 تشرين الثاني 2024.

11 نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل - رقم (63) لسنة 2020

12 للرجع السابق، المادة 12.

13 للرجع السابق، المادة 15.

تقييد حرية التنقل:

يلزم النظام مكاتب الاستقدام بالإبلاغ عن الحالات التي تترك فيها العاملة منزل صاحب العمل دون إذن. وهذا يعزز اعتماد العاملة على صاحب العمل، مما يقيد قدرتها على ترك عملها من ظروف العمل السيئة أو الاستغلالية. وبدون موافقة صاحب العمل، تكون العاملة فعلياً محاصرة في عملها مع قدرة ضئيلة أو معدومة للبحث عن ظروف أفضل أو وظائف بديلة.

العقبات التعاقدية والوظيفية:

بينما يفرض النظام إنشاء عقود عمل بين أصحاب العمل والعاملات، فإن ميزان القوة يميل بشدة لصالح صاحب العمل. وإذا رفضت العاملة العمل، باستثناء حالات الإساءة المثبتة أو عدم دفع الأجور، يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد وإعادة العاملة إلى بلدها على نفقته. هذا الوضع يضع ضغطاً كبيراً على العاملات للامتثال لمطالب أصحاب العمل بغض النظر عن ظروف العمل التي قد يواجهنها.

غياب حماية شاملة لحقوق العاملات:

النظام لا يوضح بشكل كافٍ الحقوق الأساسية للعاملات، مثل الخصوصية، حرية التنظيم، أو آليات الإبلاغ عن الإساءة دون انتقام. ويمكن لأصحاب العمل استغلال هذا الغموض للحد من تواصل العاملة مع العالم الخارجي أو منعها من الوصول إلى معلومات حول حقوقها. علاوة على ذلك، لا توجد حماية صريحة ضد ظروف العمل القاسية، مثل ساعات العمل الطويلة دون راحة كافية.

وسائل محدودة لمواجهة الفصل التعسفي أو عدم الامتثال من قبل أصحاب العمل:

إذا تعرضت العاملة للفصل التعسفي أو إذا فشل صاحب العمل في الوفاء بالتزاماته التعاقدية، فإن النظام يفتقر إلى آليات واضحة تمكّن العاملة من طلب التعويض أو الطعن في تصرفات صاحب العمل. وهذا يضع العاملة في موقف ضعيف، حيث تعتمد بشكل كبير على مكتب الاستقدام أو وزارة العمل لمعالجة هذه الانتهاكات، والتي قد لا تعمل دائماً لصالحها.

غموض في إنفاذ حماية العمال:

على الرغم من أن وزارة العمل مخولة بتفتيش مكاتب الاستقدام وأصحاب العمل، فإن النظام يفتقر إلى آليات إنفاذ مفصلة لضمان حماية العاملات. وتظل عملية الإبلاغ عن الانتهاكات أو الإساءة غامضة، مما يترك للعاملات المنزليات خيارات محدودة لطلب الحماية من سوء المعاملة. ويمكن لهذا الغموض أن يؤدي إلى استمرار انتهاكات حقوق العاملات دون وجود مساءلة كافية لمكاتب الاستقدام أو أصحاب العمل.

1.6 حقوق وواجبات العاملات المنزليات

تاريخياً، لم تكن العاملات المنزليات في الأردن مشمولات ضمن قانون العمل الأردني. ومع ذلك، تم تعديل القانون في عام 2008 ليشمل أحكاماً تنظم عملهن من خلال نظام خاص¹⁵.

وقد صدر هذا النظام في عام 2009، وهو يحدد حقوق وواجبات العاملات المنزليات مثل ساعات العمل، فترات الراحة، وإجازاتهم. كما يمنح النظام وزير العمل صلاحية تنفيذ ومتابعة هذه الأحكام¹⁶. وعلى الرغم من أن النظام يوفر وضوحاً أكبر فيما يتعلق بشروط العمل، إلا أنه لا يضمن للعاملات المنزليات حق الاحتفاظ بوثائق هويتهم، مثل جوازات السفر. بالإضافة إلى ذلك، ترتبط تصاريح الإقامة الخاصة بالعاملات المنزليات برب العمل، مما يحد من قدرتهم على مغادرة صاحب العمل دون موافقته. ويُطلب أيضاً من أصحاب العمل إبلاغ السلطات إذا غادرت العاملة المنزلية مكان الإقامة دون إذن، مما يحد بشكل أكبر من استقلالية العاملات.

يمنح النظام العاملات المنزليات العديد من الحقوق الأساسية التي يفترض أنها تهدف إلى ضمان رفاههن وكرامتهن أثناء العمل. وفقاً للنظام، يحق للعاملات التمتع بظروف عمل ملائمة، بما في ذلك توفير سكن مناسب يحتوي على إضاءة وتهوية وخصوصية كافية، بالإضافة إلى الملابس والطعام والرعاية الصحية. كما يضمن النظام للعاملات الحصول على يوم راحة أسبوعي وإجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 14 يوماً، بالإضافة إلى إجازة مرضية مدفوعة الأجر. ويتعين على أصحاب العمل ضمان أن تتمكن العاملات من ممارسة معتقداتهن الدينية، شريطة ألا يتعارض ذلك مع النظام العام والآداب العامة، كما يُسمح لهن بالتواصل مع أسرهن مرة واحدة شهرياً على نفقة صاحب العمل. علاوة على ذلك، يتم توفير تذكرة طيران عودة للعاملات المنزليات الأجنيات بعد سنتين من الخدمة¹⁷.

15 في آب 2008، تم تعديل المادة 3 من قانون العمل بموجب القانون رقم 48 لسنة 2008. ووفقاً للتعديل الجديد، أصبحت العاملات المنزليات مشمولات بقانون العمل.

16 نظام العاملات في المنازل وطهارتها وبستانيتها ومن في حكمهم رقم 90 لسنة 2009.

17 للرجوع السابق، المادتين 4 و7.

من اللافت أنه لم تصدر أي تقارير حديثة تتعلق تحديداً بالعمالات المنزليات الأجنبية سواء النظاميات وغير النظاميات في الأردن، على الرغم من أن الدراسات السابقة وثقت العديد من الانتهاكات. فقد كشفت أبحاث أجرتها منظمات مثل التحالف الوطني للعمالات المهاجرات في الأردن، أصدقاء العمالات، منظمة العفو الدولية، ومنظمة هيومن رايتس ووتش عن انتهاكات كبيرة. أظهرت هذه التقارير أن الأجور الشهرية للعمالات المنزليات غالباً ما تكون أقل من الحد الأدنى للأجور ولم يتم تعديلها بما يتماشى مع قوانين العمل. كما تعرضت العديد من العمالات لتأخير في دفع الأجور، وأُجبرن على العمل لأكثر من 12 ساعة يومياً دون الحصول على فترات راحة كافية أو ظروف معيشية ملائمة. وكانت الإساءات الجسدية واللفظية والنفسية شائعة أيضاً، إلى جانب قيام أصحاب العمل بمصادرة جوازات سفر العمالات لتقييد حريتهن في التنقل. بالإضافة إلى ذلك، تعرضت بعض العمالات للعمل القسري، حيث أُجبرن على البقاء في العمل خوفاً من فقدان وضعهن القانوني ومواجهة الإبعاد.²⁴

تقدم بعض السفارات مراكز إيواء لهؤلاء العمالات، على الرغم من أنها لا تفصح علناً عن عدد الأفراد الذين تقدم لهم المساعدة. وتشير التقارير إلى أن الإقامة الطويلة في هذه المراكز قد تؤدي إلى زيادة الغرامات المفروضة على الإقامة²⁵، كما وردت ادعاءات بوجود استغلال من قبل بعض موظفي السفارات. ومن المهم أيضاً الإشارة إلى أنه عندما تهرب العاملة، قد يُعتبر عقد عملها لاغياً، مما يعفي صاحب العمل من الالتزام بتغطية تكلفة تذكرة عودتها أو تجديد تصاريح إقامتها وعملها.²⁶

تواجه العمالات المنزليات الأجنبية العديد من التحديات التي تعقد عودتهن إلى بلدانهم. حيث تستثمر العديد من العمالات مبالغ كبيرة من المال لتأمين عقود عمل في الأردن، وقد يرفضن العودة إلى بلدانهم دون أن يدخرن ما يكفي لتعويض هذه النفقات. بالإضافة إلى ذلك، قد تلجأ بعض النساء إلى العمل بشكل غير قانوني في أماكن أخرى لتمويل عودتهن، مما يزيد من خطر تعرضهن للاعتقال والإبعاد. كما أن احتجاز جوازات السفر من قبل أصحاب العمل، إلى جانب عدم القدرة على تحمل تكلفة العودة، يزيد من صعوبة عودتهن إلى بلدانهم.²⁷

بالمقابل، يُتوقع من العمالات المنزليات الوفاء بعدد من الالتزامات. ووفقاً للنظام، يُطلب من العمالات أداء واجباتهن بنزاهة وإخلاص، واحترام خصوصية المنزل، وحماية ممتلكات صاحب العمل. كما يُحظر عليهن إفشاء أي معلومات خاصة قد يطلعن عليها أثناء العمل، ويُتوقع منهن احترام تقاليد وعادات المجتمع المحلي.

في حين يهدف النظام إلى وضع إطار عمل متوازن لكل من أصحاب العمل والعمالات، فإن بعض الأحكام تميل بشكل غير متناسب لصالح أصحاب العمل، مما يثير تساؤلات حول عدالة الإطار القانوني بالنسبة للعمالات. على سبيل المثال، ينص النظام على أن العمالات المنزليات مطالبات بالعمل حتى ثماني ساعات يومياً، ولكنه لا يوضح بشكل صريح ما إذا كان ذلك يشمل وقت الانتظار أو العمل أثناء التواجد تحت الطلب، مما قد يؤدي إلى ساعات عمل مفرطة دون تعويض¹⁸. علاوة على ذلك، كما ذكر أعلاه، يسمح النظام لأصحاب العمل بخصم ما يصل إلى أجر خمسة أيام عن الأضرار التي تلحق بالممتلكات دون الحاجة إلى إجراء قانوني رسمي لتحديد المسؤولية¹⁹، مما قد يؤدي بسهولة إلى إساءة استخدام هذا الحكم. بالإضافة إلى ذلك، يسمح النظام بإنهاء عمل العاملة إذا غادرت مكان العمل دون سبب²⁰، مما يعاقب العاملة في حالات قد تهرب فيها من الاستغلال أو الإساءة. تكشف هذه الثغرات في النظام عن اختلالات هيكلية تقوض الحماية المفترضة التي يوفرها النظام للعمالات.

1.7 العمالات المنزليات المهاجرات غير النظاميات

لا توجد تقديرات رسمية لعدد العمالات المنزليات الأجنبية غير النظاميات في الأردن، إلا أن البيانات غير الرسمية في العام 2022 تشير إلى أن العدد يقارب 30,000 عاملة²¹. وقد قدمت كل من منظمة العفو الدولية²² ومنظمة هيومن رايتس ووتش²³ تقديرات مماثلة سابقاً. والسبب الرئيسي لوقوع العمالات المنزليات في وضع غير نظامي هو هروبهن من منزل صاحب العمل، وغالباً ما يكون ذلك بسبب سوء المعاملة، والتي قد تشمل عدم دفع الأجور وساعات العمل الطويلة بشكل مفرط.

24 See, for example, UNIFEM (2005), Trafficking in Women and Children; Amnesty International (2008), Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in Jordan; European Migration Network (2008), Report on Migrant and Refugee Movements in the Middle East and North Africa; and Human Rights Watch (2011), Domestic Plight: How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers.

25 اعتماداً على نص المادة 34/أ من قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لسنة 1973 كل اجنبي دخل للملكة بطريقة مشروعة ولم يحصل على اقامة مؤقتة او تجاوز مدة تلك الإقامة للمنوحة له ، او لم يتقدم بطلب تجديد اذنه اقامته السنوي خلال مدة شهر من تاريخ انتهائها يغرم بمبلغ قدره خمسة واربعون ديناراً عن كل شهر من اشهر التجاوز او الجزء من الشهر بواقع دينار ونصف الدينار عن كل يوم من ذلك الجزء.

26 Human Rights Watch, Domestic Plight: How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers, 2011, last visited 21 October 2024.

27 Human Rights Watch, Domestic Plight: How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers, 2011, last visited 23 November 2024.

18 للرجع السابق، المادة 6.

19 للرجع السابق، المادة 5.

20 للرجع السابق، المادة 5.

21 Jordan Times, Report highlights struggles of undocumented female domestic workers, 14 June 2022, last visited 21 October 2024.

22 Amnesty International, Jordan: Isolated and Abused: Women migrant domestic workers in Jordan denied their rights, 2008m last visited 21 October 2024.

23 Human Rights Watch, Domestic Plight: How Jordanian Laws, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers, 2011, last visited 21 October 2024.

تم التأكيد في بعض التقارير الرصدية الحقوقية أيضاً على أن أصحاب العمل يمكنهم تقديم شكاوى جزائية ضد العاملات المنزليات بتهمة الهروب، على الرغم من أن العديد منهن يهربن بسبب العمل القسري أو الإساءة، مثل عدم دفع الأجور أو الإساءات الجسدية والجنسية.

وعلى الرغم من أن القانون يلزم أصحاب العمل بتجديد تصاريح الإقامة والعمل للعمال الأجانب، فإنهم غالباً ما يفشلون في القيام بذلك بالنسبة للعاملات المنزليات. وقد أفادت منظمات غير حكومية بأن السلطات تحتجز العمال المهاجرين بشكل متكرر دون إبلاغهم بحقوقهم، وأن الإجراءات القانونية تستغرق سنوات لحلها، غالباً مع توفر خدمات ترجمة محدودة للغاية³¹.

أشارت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة إلى انتهاكات جسيمة ضد العاملات المنزليات في الأردن. وأوصحت اللجنة غياب التدابير اللازمة لإعادة التأهيل وإعادة الإدماج، مثل توفير الوصول إلى الاستشارات، والعلاج الطبي، والدعم النفسي، وتعويض الضحايا من ضحايا الاتجار، خاصة بين اللاجئات وطالبات اللجوء والمهاجرات والعاملات المنزليات. كما أعربت اللجنة عن قلقها إزاء الظروف القاسية التي تواجهها العاملات المنزليات، لا سيما الفتيات الصغيرات، اللواتي يتعرضن لخطر كبير من الإساءات الجسدية والجنسية³².

تضمن توصيات اللجنة خطوات حاسمة لمعالجة هذه الانتهاكات، بدءاً من زيادة الوعي بين العاملات المنزليات المهاجرات بحقوقهن بموجب الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. كما تؤكد اللجنة على ضرورة الرقابة الصارمة على مكاتب استقدام العاملات لضمان توافق العقود بين الأردن وبلدان العاملات الأصلية. وتدعو اللجنة إلى التنفيذ الفعال لقوانين العمل، واعتماد تشريعات محددة تنظم العمل المنزلي، بما في ذلك فرض عقوبات على الممارسات المسيئة مثل مصادرة جوازات السفر. وتشجع اللجنة الأردن على التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعاملات المنزليات (رقم 189).

علاوة على ذلك، تحث اللجنة على إلغاء نظام الكفالة، المطبق في الواقع العملي، الذي يربط إقامة العاملات بأصحاب العمل، وتؤكد على أهمية ضمان الوصول إلى العدالة للعاملات المنزليات المهاجرات، بما في ذلك الإقامة القانونية والحماية أثناء الإجراءات القانونية. كما توصي بإجراء تفتيش منتظم على أماكن العمل والإقامة، وتوفير المزيد من مراكز الإيواء لضحايا الإساءة، ودعم تشكيل نقابة للعاملات المنزليات، لتعزيز حماية حقوق العاملات المنزليات في الأردن.

بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها العاملات المنزليات الأجنبية اللواتي يهربن من أصحاب العمل المسيئين، ينتهي الحال بالعديد منهن إلى العمل بشكل غير قانوني بشكل يومي للبقاء على قيد الحياة. وبدون وضع قانوني، يكن عرضة لمزيد من الاستغلال، وغالباً ما يقمن بأعمال مؤقتة في ظروف محفوفة بالمخاطر.

ومن المخاوف الكبيرة أن بعض هؤلاء النساء يصبحن حوامل أثناء وجودهن في الأردن لأسباب متنوعة، بما في ذلك العنف الجنسي أو الإكراه أو الخداع. ففي بعض الحالات، تتعرض العاملات للاغتصاب، وفي حالات أخرى يتم خداعهن من قبل رجال يدعون كذباً أنهم متزوجون منهن، لتكتشف النساء لاحقاً عدم وجود زواج قانوني. وتزيد هذه الحالات من هشاشة وضع العاملات المنزليات الأجنبية، حيث يواجهن ليس فقط عواقب قانونية بسبب وضعهن غير النظامي، بل أيضاً وصمة اجتماعية ثقافية واحتمالية الهجر، مما يتركهن في وضع أكثر خطورة²⁸.

يشير تقرير "الاتجار بالأشخاص لعام 2024: الأردن" إلى عدة انتهاكات مستمرة ضد العاملات المنزليات، حيث يتعرض العديد منهن لخطر الاتجار بالبشر والعمل القسري بسبب نظام التأشيرات المعتمد على صاحب العمل في الأردن. يمنح هذا النظام سلطة كبيرة لأصحاب العمل، مما يتيح لهم استغلال العاملات من خلال حجز الأجور، ومصادرة جوازات السفر، وفرض ظروف عمل غير آمنة. تعاني العاملات المنزليات غالباً من ساعات عمل مفرطة، وتقييد حرية التنقل، بالإضافة إلى التعرض للإساءات اللفظية والجسدية. ويزيد من معاناتهن نقص السبل القانونية المتاحة وعدم القدرة على تغيير صاحب العمل دون موافقته، مما يوقعهن في شرك الاستغلال ويزيد من هشاشتهن. علاوة على ذلك، يتم التعامل مع العاملات المنزليات اللاتي يهربن من أصحاب العمل المسيئين كمقيمات غير قانونيات، ويتعرضن للغرامات أو الاحتجاز أو الترحيل، دون أن يتم فحصهن للكشف عن مؤشرات الاتجار بالبشر²⁹.

وعلى الرغم من أن العاملات المنزليات يمكنهن تقديم شكاوى لدى وزارة العمل أو مديرية الأمن العام، فإن العديد منهن يشكين من عدم وجود متابعة كافية لقضاياهن. تعامل خط الوحدة الخاصة بمكافحة الاتجار بالبشر، الذي يعمل بخدمات ترجمة محدودة، مع خمس حالات فقط من العمل القسري بين كانون ثاني وآب في العام 2023. وبحسب هذه التقارير نادراً ما يحقق مفتشو العمل في تقارير الإساءة في المنازل الخاصة دون أمر قضائي، وغالباً ما تواجه العاملات اللواتي يسعين للحصول على الانصاف دعاوى مضادة من أصحاب العمل مثل اتهامها بالسرقة³⁰.

28 - Alice Su, The Deadly Cost of Pregnancy for Migrant Women in Jordan, The New Yorker. 24 August 2017, last visited 23 November 2024.

29 - 2024 Trafficking in Persons Report: Jordan.» U.S. Department of State, 2024, last visited 21 October 2024.

30 U.S. Department of State. 2023 Country Reports on Human Rights Practices: Jordan. Last visited 21 October 2024.

31 - IBID.

32 United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women. Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of Jordan. CEDAW/C/JOR/CO/6, 9 March 2017.

1.8 تأثير تداخل القوانين: العوائق القانونية والتعقيدات لعاملات المنازل الأجنبية

بالإضافة إلى قانون العمل، تُسهم أطر قانونية أخرى مثل قانون منع الجرائم وقانون جوازات السفر في تقويض حقوق العاملات المنزليات المهاجرات، مما يجعلهن أكثر عرضة للاستغلال والتوقيف الإداري. تُستخدم هذه القوانين للسيطرة على حركتهن وحقوقهن من خلال ممارسات مثل مصادرة جوازات السفر، وساعات العمل المفرطة، وحجز الأجور، مما يحد من قدرتهن على الطعن في الظروف السيئة أو الحصول على الإنصاف، ويعمق من هشاشة وضعهن القانوني. على الرغم من أن المادة 77 من قانون العمل الأردني تحظر العمل القسري، إلا أنه لا يزال يُعامل كإنتهاك عمالي بدلاً من كونه جريمة جنائية، حيث تقتصر عقوبات المخالفين على الغرامات فقط. هذا النهج يقلل بشكل كبير من خطورة هذا الانتهاك، إذ أن العمل القسري ليس مجرد قضية تتعلق بحقوق العمل، بل هو انتهاك أساسي لكرامة الإنسان. ويُعتبر الرد القانوني الحالي متساهلاً بشكل غير متناسب، حيث لا يعكس خطورة العمل القسري، الذي يمكن اعتباره مماثلاً لجرائم مثل الاعتداء، أو الحرمان من الحرية، أو الاختطاف. علاوة على ذلك، فإن ضعف إنفاذ هذه القوانين، إلى جانب حقيقة أن العديد من العاملات المهاجرات غير مدركات لحقوقهن القانونية، يتيح لأصحاب العمل استغلال العاملات دون مساءلة.

يتضح قصور الإطار القانوني بشكل أكبر في قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 كما سبقت الإشارة، حيث لا يُجرّم العمل القسري بشكل صريح. ووفقاً لقانون مكافحة الاتجار بالبشر الأردني، يُصنّف العمل القسري كأحد أشكال الاستغلال بموجب المادة 3(ب)، التي تُعرّف الاستغلال بأنه "استغلال الأشخاص في العمل القسري، أو الاستعباد، أو الرق، أو إزالة الأعضاء، أو الدعارة، أو أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي." وعلى الرغم من أن هذا الإدراج ضمن قانون مكافحة الاتجار بالبشر يوفر بعض الحماية، إلا أن العمل القسري لا يُعامل كجريمة مستقلة، ويُعاقب عليه فقط إذا توفرت عناصر جريمة الاتجار بالبشر كما هو مذكور في القانون.

دراسة هامة نُشرت في عام 2021 تناولت أسباب وأنماط الوفيات بين العاملات المنزليات في الأردن. قامت الدراسة بتحليل 63 حالة طبية-قانونية أُحيلت إلى لجنة طبية ثلاثية في الأردن بين عامي 2006 و2016. وكشف التحليل أن 74.6% من الوفيات كانت نتيجة لأسباب غير طبيعية، حيث شكّلت حالات الانتحار المشتبه بها 58.3% من هذه حالات الوفيات غير الطبيعية. ومن الطرق الشائعة للانتحار كانت الشنق والسقوط من ارتفاعات. أما الوفيات الطبيعية، التي شكّلت 23.8% من الحالات، فكانت في الغالب قابلة للوقاية ونتجت عن حالات مثل الجفاف، ومتلازمة الشريان التاجي الحادة، والالتهاب الرئوي. وأكدت الدراسة على هشاشة وضع العاملات المنزليات في الأردن، مشيرة إلى أن ظروف العمل السيئة والإهمال كانتا من العوامل الرئيسية المساهمة. وأوصى الباحثون بإجراء دراسات إضافية عبر المزيد من المستشفيات لفهم المشكلة بشكل أفضل والدعوة إلى تعزيز الحماية القانونية للعاملات المنزليات³³.

في حين أن المركز الوطني لحقوق الإنسان لم يُبلغ عن انتهاكات محددة ضد العاملات المنزليات الأجنبية في تقريره السنوي الأخير، إلا أنه أشار إلى أن مديرية العاملات المنزليات في وزارة العمل أصدرت 18 إنذاراً لأصحاب العمل لانتهاكهم حقوق العاملات المنزليات. وهذا يبرز الحاجة المستمرة إلى تعزيز التنفيذ والرقابة لضمان حصول العاملات المنزليات الأجنبية في الأردن على الحماية القانونية التي يستحقنها. وفي التقارير السنوية السابقة، وثق المركز الوطني لحقوق الإنسان مجموعة من الانتهاكات ضد العاملات المنزليات، بما في ذلك عدم دفع الأجور، وساعات العمل الطويلة، والإساءات الجسدية والنفسية. وتؤكد هذه النتائج السابقة على التحديات المستمرة التي تواجهها العاملات المنزليات، وأهمية الاستمرار في المراقبة واتخاذ الإجراءات لحماية حقوقهن³⁴.

33 - Abder-Rahman, Hasan A., et al. «Patterns of death among migrant domestic workers in Jordan: retrospective analysis of 63 cases in a tertiary hospital.» Egyptian Journal of Forensic Sciences, vol. 11, no. 24, 2021.

34 - The National Center for Human Rights, The Twentieth Annual Report on the Human Rights Situation in the Hashemite Kingdom of Jordan of 2023, p 67. Last visited 21 October 2024.

1.9 التحديات المنسية للعاملات المنزليات المهاجرات غير النظاميات: الفجوات في البحث والحماية القانونية

على الرغم من ثراء التقارير والأبحاث حول الانتهاكات التي تواجهها العاملات المنزليات المهاجرات في الأردن، إلا أن أياً منها لم يعالج بشكل شامل التحديات المحددة التي تواجه العاملات غير النظاميات أو الاستغلال اليومي الذي يتعرضن له. تتجاهل هذه التقارير بشكل كبير التحديات الكبيرة التي تنشأ عندما يكون للعاملات المهاجرات المنزليات أطفال خارج إطار الزواج، مما يزيد من تعقيد وضعهن الاجتماعي ومركزهن القانوني في الأردن.

المرجع الوحيد البارز لهذه التحديات يمكن العثور عليه في قرار قضائي أصدرته محكمة التمييز في فبراير 2024، والذي يُعدّ نتيجة قانونية غير مسبوقه. بعد ثماني سنوات من التقاضي، حصلت عاملة منزلية إندونيسية على حكم يلزم وزير الداخلية ومحافظة المفرق بدفع تعويض قدره 20,880 ديناراً أردنياً (حوالي 30,000 دولار) عن احتجازها الإداري غير العادل بموجب قانون منع الجرائم رقم 7 لسنة 1954. وكشفت القضية، التي بدأت في الأصل عام 2017، أن العاملة تعرضت لاستغلال شديد، بما في ذلك الاغتصاب، حيث تم إدانة الجناة. ومع ذلك، وبدلاً من تلقي الحماية، تم احتجاز العاملة من قبل المحافظ تحت ذريعة الحفاظ على النظام العام، وبقيت رهن الاحتجاز حتى تم الإفراج عنها في عام 2015 في حين تم اعتقالها في العام 2012.³⁷

استغرق المسار القانوني عدة سنوات، حيث سعت العاملة للحصول على تعويض عن الضرر الجسدي والنفسي الناتج عن احتجازها غير العادل. وقد قضت كل من محكمة البداية ومحكمة الاستئناف بأن محافظ المفرق قد تجاوز سلطاته القانونية باحتجاز العاملة، التي كانت ضحية لجرائم خطيرة وليست تهديداً للسلامة العامة. وأكدت محكمة التمييز ذلك في قرارها لعام 2022، مما مهد الطريق للحكم الصادر في فبراير 2024 لصالح العاملة. بالإضافة إلى الظلم الناتج عن الاحتجاز المطول، أنجبت العاملة طفلين خارج إطار الزواج خلال فترة وجودها في الأردن. وبسبب احتجازها الطويل، تم أخذ الطفلين منها، مما زاد من عمق الصدمة التي عانتها.

إن الفشل في تجريم العمل القسري بشكل صريح لا يشكل انتهاكاً لأحكام الدستور الأردني فحسب، بل يعد أيضاً خرقاً للاتفاقيات الدولية التي تُلزم الدول باعتبار العمل القسري جريمة خطيرة ضد الأفراد. فالعمل القسري يتضمن نفس النوع من الاعتداء أو التهديد للحقوق الإنسانية الأساسية مثل جرائم الإيذاء، والحرمان من الحرية، والاختطاف. لذلك، من الضروري أن يفرض الإطار القانوني عقوبات تتناسب مع خطورة هذه الجريمة، بدلاً من الاكتفاء بفرض غرامات تقلل من شأن هذا الانتهاك. وبفشلها في ذلك، تترك المنظومة القانونية في الأردن العديد من العاملات المهاجرات في وضع هش، حيث يواجهن استغلالاً مستمراً دون توفر سبل كافية لتحقيق العدالة.

كما يمكن أن يؤدي استخدام قانون منع الجرائم رقم 7 لسنة 1957 في الأردن إلى تعقيد وضع العاملات المهاجرات بشكل أكبر، حيث يُتيح التوقيف الإداري دون الحاجة إلى توجيه تهم رسمية، مما يزيد من تعرضهن للانتهاكات والاستغلال. يمنح هذا القانون المحافظين سلطة توقيف الأفراد ادارياً الذين يُعتبرون تهديداً للسلامة العامة، وهو ما يمكن تطبيقه بشكل تعسفي على العمال المهاجرين، بما في ذلك النساء، حتى في الحالات غير الجنائية مثل مغادرة منزل صاحب العمل بسبب الإساءة. يتيح هذا الإطار القانوني الاحتجاز بناءً على الاشتباه، دون وجود دليل واضح على ارتكاب أي خطأ، ودون أن تكون العاملة قد ارتكبت جريمة. ونتيجة لذلك، قد تجد العاملات المهاجرات أنفسهن محتجزات إلى أجل غير مسمى، يواجهن عوائق في الوصول إلى العدالة، ويصبحن أكثر عرضة للانتهاكات، بما في ذلك الاستغلال وسوء المعاملة في مراكز الإيواء أو مراكز التوقيف. إن الصلاحيات الواسعة التي يمنحها هذا القانون، إلى جانب غياب الرقابة القضائية المناسبة، يمكن أن تفاقم من الظروف القانونية والاجتماعية الهشة التي تواجهها هؤلاء العاملات في الأردن.³⁵

يُستغل قانون جوازات السفر رقم 2 لسنة 1969 في الأردن لتعزيز استغلال العاملات المهاجرات، وخاصة من خلال مصادرة جوازات سفرهن بشكل غير قانوني من قبل أصحاب العمل. وعلى الرغم من أن هذا الفعل محظور بموجب قانون جوازات السفر، الذي يمنع حجز الجوازات بشكل غير مبرر، فإنه غالباً ما يُعتبر مبرراً من قبل أصحاب العمل؛ إذ يقومون بحجز جوازات سفر العاملات كوسيلة للسيطرة، مما يقيد حريتهن في التنقل ويمنعهن من مغادرة ظروف العمل المسيئة. وتضع هذه الممارسة العاملات المهاجرات في موقف شديد الهشاشة، حيث تصبح إمكانية طلب الحماية أو المساعدة أكثر تعقيداً.³⁶

35 - Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, Manfred Nowak: Mission to Jordan, A/HRC/4/33/Add.3, 5 January 2007. Also Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo: mission to Jordan, A/HRC/20/16/Add.1, 14 May 2011

36 انظر على سبيل المثال الحلقة الأضعف، مركز تمكين للمساعدة القانونية، 2011، وكذلك بين الطريقة والسندان، مركز تمكين للمساعدة القانونية 2012 وكذلك تقارير المركز الوطني من عام 2009 إلى عام 2012 وكذلك

تستند الدراسة البحثية على بحث مكتبي وسلسلة مقابلات نوعية ومجموعات مركزة مع المجتمع المستهدف، شارك فيها 32 مستجيباً، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية والمنظمات الأهلية التي تقدم خدمات قانونية وحقوقية للعمال المهاجرين في الأردن، بما في ذلك كاريتاس-الأردن، واتحاد المرأة الأردنية، ومركز عدالة لحقوق الإنسان.

• **أولاً**، يضمن النهج الثقة والوصول إلى المجتمع المستهدف في الدراسة، من خلال التعاون مع المنظمات غير الحكومية والمنظمات الأهلية، وعقد مقابلات نوعية شبه منظمة مع منظمات المجتمع المدني العاملة في المجال، وتتضمن كاريتاس-الأردن، اتحاد المرأة الأردنية، ومركز عدالة لحقوق الإنسان، و ملحقية العمل في السفارة الفلبينية، و المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ونشطاء وقادة في مجتمعات العمال المهاجرين في الأردن (الفلبين، سريلانكا، بنغلادش).

• **ثانياً**، تستند الدراسة البحثية على مقابلات شبه منظمة ومناقشات جماعية مركزة، بهدف توفير بيانات نوعية عن تجارب عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات. تم اختيارهم بناء على خلفياتهم وخبراتهم وظروفهم المعيشية الحالية لضمان فهم شامل وبحث نوعي متعمق يوفر بيانات غنية ومفصلة. تم إجراء ثلاث مجموعات تركيز (FGDs) تتكون من 6-7 عاملات مهاجرات من الفلبين، سريلانكا وبنغلادش. وهدفت إلى استكشاف الموضوعات المشتركة والخبرات المشتركة. وفرت هذه الجلسات منصة للمشاركين لمناقشة قضاياهم بشكل جماعي وتقديم الدعم المتبادل. وركزت المقابلات على التقاط انتهاكات وتجاوزات حقوق الإنسان، التي تعاني منها الفئة المستهدفة طوال رحلات الهجرة، بدءاً من توقيع اتفاقيات عمل في الخارج مع مكاتب الاستقدام في بلدانهم الأصلية، وتجاربهم كعاملات منزليات منتظمات، ثم عاملات المنازل غير النظاميات في الأردن.

• **ثالثاً**، تم جمع البيانات، جنباً إلى جنب مع المقابلات ومجموعات التركيز، لجمع رؤى متعمقة حول الحياة اليومية والتحديات التي تواجهها العاملات. يشمل ذلك قضاء بعض الوقت في المجتمعات التي تعيش فيها العاملات، ومراقبة تفاعلاتهن وروتينهن وآليات التأقلم. تم اتباع الاعتبارات الأخلاقية بدقة، مثل الحصول على الموافقة و ضمان عدم الكشف عن هوياتهن.

يشكل هذا الحكم القضائي انتصاراً استراتيجياً للعمال المهاجرين الذين يتعرضون للاحتجاز الإداري بموجب قانون منع الجرائم، والذي تم استخدامه لاحتجاز العمال غير النظاميين أو النساء المعرضات لخطر "جرائم الشرف" بشكل غير عادل. كما تسلط القضية الضوء على أهمية المساعدة القانونية المجانية، التي قدمها الفريق القانوني من مؤسسة تمكين للمساعدة القانونية، في تمكين العمال المهاجرين الأكثر عرضة للانتهاكات من السعي لتحقيق العدالة. وعلى الرغم من أن هذا القرار قد يشكل سابقة لحالات الاحتجاز الإداري، فإن العملية القانونية الطويلة والشاقة والتكلفة الشخصية الباهظة التي تحملتها العاملة توضح التحديات الهائلة التي تواجهها العاملات المنزليات غير النظاميات في السعي للحصول على الإنصاف عن الاستغلال والانتهاكات التي يتعرضن لها.

تضمنت قائمة المشاركين في المقابلات النوعية ومجموعات التركيز، والتي أجريت في نوفمبر/ تشرين الثاني 2024:

1. كاريتاس - خولة حنا - رئيسة وحدة العمالة المهاجرة
2. اتحاد المرأة الأردنية.
3. مركز عدالة لحقوق الإنسان - المحامي سالم المفلح، مسؤول خدمات المساعدة القانونية
4. المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين..
5. صاحب مكتب استقدام في الأردن، محمود الهباهبة.
6. ملحقية العمل في إدارة العمال المهاجرين (DMW) في السفارة الفلبينية في الأردن.
7. قسيس فلبيني، الأب جيرالد ميتال.
8. قيادية في المجتمع الفلبيني في الأردن- ميريلو أباجيرو.
9. قيادية في المجتمع السريلانكي ومترجمة، إندراي مينديس.
10. مجموعة تركيز ضمت سبع عاملات منازل غير النظاميات، من بنغلادش.
11. مجموعة تركيز ضمت سبع عاملات منازل غير النظاميات، من سريلانكا.
12. مجموعة تركيز ضمت خمس عاملات منازل غير النظاميات، من الفلبين.
13. دراسات حالة لعمالتي منازل غير النظاميات، من الفلبين وسريلانكا،

• **رابعاً**، أجريت مقابلات نوعية متعمقة شبه منظمة مع المنظمات السابقة الذكر بهدف استكشاف التأثير المنهجي للمنظومة القانونية والإدارية، فضلاً عن الهياكل الاجتماعية والثقافية في الأردن، على عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات في الأردن، وكيف دفعتهم هذه الأنظمة إلى سوق العمل غير النظامي. تتضمن الخطوط العريضة للمناقشة ما يلي:

- أنظمة الحكومة الأردنية وإجراءاتها وتنفيذها للتشريعات، وأثرها على العمالة غير النظامية في الأردن. بما في ذلك نظام الكفالة والتشريعات وآليات التنفيذ المتعلقة بحماية حقوق العمال فيما يتعلق بأصحاب العمل. والوضع القانوني للعمال المهاجرين الذي يحد من قدرتهم على تغيير وظائفهم أو الاستقالة دون موافقة صاحب العمل.
- التحيزات الناجمة عن إجراءات أجهزة الشرطة ومفتشي وزارة العمل المسؤولين عن فحص تصاريح العمل ووثائق الإقامة.
- الأنظمة التي تحكم وكالات الاستقدام في بلدان العمال؛ بما في ذلك العقود والتدريب والمعلومات المقدمة وتوقعات العمل مقارنة بواقع العمل في الأردن.
- الأنظمة التي تحكم مكاتب الاستقدام في الأردن. بما في ذلك التكاليف والعقود والترجمة والتدريب والمعلومات والحماية من الانتهاكات والتجاوزات التي يرتكبها أصحاب العمل أو الأسر المضيفة.
- الثقافة المشتركة بين الأسر المضيفة / أصحاب العمل والعملاء على أساس يومي، والتي قد تسبب الإساءة والاستغلال وعدم الاحترام والمعاملة اللإنسانية وما إلى ذلك.
- تكاليف المعيشة في الأردن. تكلفة السكن وتوافره، خدمة النقل العام، الوصول إلى خدمة الصحة العامة في الأردن، من حيث التكلفة والجودة.
- الحياة الاجتماعية في الأردن. الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تعكس ثقافة العاملات المهاجرات وعلاقتهم مع الأردنيين في العمل والشارع والمحلات التجارية وما إلى ذلك، وأي علامات تمييز،

نتائج البحث

انتهاكات داخل منظومة استقدام عاملات المنازل، عوامل تدفعهن ليصبحن غير النظاميات

تكون البداية، وفقاً للقانون الأردني، عبر مكاتب تشغيل في بلدانهم، بالتنسيق مع مكاتب استقدام العاملات في الأردن، حيث توقع العاملة المهاجرة عقد عمل موحد يحتكم للتعليمات الصادرة عن وزارة العمل، ويتضمن شروط عمل موحدة باستثناء الأجر الذي يتفاوت حسب الجنسية. وبمجرد دخول العاملة إلى منزل العائلة المضيقة (رب العمل) ينتهي دور مكتب الاستقدام، وتدريبياً ينقطع التواصل بين العاملة و"المكتب"، وغالبا ما ينتهي مفعول عقد العمل الموقع بين العاملة ورب العمل (العائلة المضيقة)، حيث ترتكب الانتهاكات مثل تخفيض الأجر المتفق عليه أو الامتناع عن دفعه، وتجاوز مدة العقد من دون موافقة العاملة، وإساءة معاملة العاملة، أو عدم توفير ظروف السكن والطعام اللائمة وغيرها من الانتهاكات المتكررة التي تتعرض لها عاملات المنازل النظاميات، بعيدا عن رقابة الجهات المعنية والمنظمة للقطاع.

وبذلك تضطر العاملة للهروب إلى سفارة بلدها أو الاختباء بمساعدة صديقة من نفس جنسيتها إلى حين البدء بالعمل في المنازل بنظام المياومة أو الساعات، حيث تتعرض لأشكال أخرى من الاستغلال، يمكن للعاملة تحملها والتعايش معها، بالمقارنة مع الانتهاكات التي تعرضت لها عندما كانت محتجزة في منزل واحد تحت اسم القانون.

ومن تصمد إلى حين انتهاء مدة عقد العمل، أو من خلال تدخل سفارة بلدها أو المنظمات الحقوقية الأردنية أو الإنسانية الدولية لوقف التجاوزات، تتمكن العاملة من العودة إلى موطنها، ولكن من دون أن يتسنى لها تحقيق غايتها من الهجرة، مثل شراء منزل خاص بها أو تدريس أبنائها وإعالة والديها. فتحاول الهجرة مرة أخرى، ولكن هذه المرة من خارج المنظومة القانونية لعاملات المنازل في الأردن. كما أن نسبة من العاملات المهاجرات، وبالأخص من بنغلادش، دخلن إلى الأردن بعقد عمل في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة، ثم انتقلن للعمل المنزلي بنظام المياومة.

من تجربته العملية في تطبيق التعليمات الحكومية لتجديد تصاريح الإقامة والعمل، وتصويب الأوضاع القانونية لعاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات، يرى صاحب مكتب استقدام في الأردن، محمود الهباهبة، أن مسؤولية تجديد التصاريح يجب أن تقع على عاتق الحكومة وليس على العمالة نفسها.

“المشكلة تكمن في طريقة التنفيذ البيروقراطي للإجراءات. عندما يتم الإعلان عن تصويب الأوضاع، يبدأ الأمر بالشائعات، وتبدأ العاملات بالتوافد لإجراء الفحص الطبي، مما يسبب أزمة، حيث توفير مركز صحي واحد للفحص الطبي فقط، مما يؤدي إلى ازدحام كبير ويعطل العملية. وقد يتعطل جهاز الأشعة أو يتأخر الفحص الطبي لمدة طويلة. يجب توفير مراكز إضافية في المحافظات للتخفيف من الضغط.

وبعد ذلك تحتاج العاملة إلى إذن إقامة من وزارة الداخلية، وقد يستغرق هذا الإجراء من أسبوعين إلى شهر أو أكثر. وبعد إنهاء الفحص الطبي، قد لا تحصل العاملة على إذن الإقامة رغم أنها أكملت جميع الموافقات، لأنها تحمل جواز سفر سينتهي خلال أقل من ستة أشهر، كما هو الحال مع جوازات بعض الجنسيات مثل الكينية، الاثيوبية، والغانية والأوغندية، التي قد تستغرق سنة لتجديد جواز السفر لأنه لا يوجد لها سفارات في الأردن. فعندما نقوم بتصويب الأوضاع ونطالب العاملة بإجراءات تستغرق وقتاً، فإننا بذلك نحرمها من فرصة تصويب الأوضاع خلال فترة العفو العام. يجب أن ندرك أن المستفيد ليس فقط العاملة، بل أيضاً الكفيل الأردني، وبالتالي يجب أن تسهل الحكومة هذه الإجراءات”.

وعلى الحكومة أن تسهل عملية تجديد التصاريح بشكل مشابه لرخصة القيادة، بحيث يتم تجديد التصريح دون فرض غرامات إضافية. في العقبة (التي تديرها سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة)، الإجراءات أسهل بكثير، حيث يتم توقيع جميع الموافقات من قبل مفوض واحد، مما يسهل تصويب الأوضاع بشكل كبير. بينما في عمان، تحتاج لتقديم الطلبات إلى وزارة العمل وإدارة الإقامة، ويستغرق النظام البيروقراطي وقتاً طويلاً.

ويقدر الهباهبة عدد من لم يصوبن أوضاعهم وليس لديهم أوراق رسمية “بأكثر من ثمانين ألف”.

ووفقاً للموقع الإلكتروني لوزارة العمل فإن عدد المكاتب العاملة في استقدام غير الاردنيين العاملين في المنازل (188) مكتبا مرخصا³⁸. لكن عدد المكاتب العاملة حالياً هو (161) مكتبا، بحسب تصريحات وزارة العمل ونقابة أصحاب مكاتب الاستقدام.

قد تكون ممارسة أعمال حرة خارج نظام الكفالة مجدياً مادياً، لكنها تعرّض العاملات لانتهاكات وخطر أكبر. فبعضهن يحصل على كفيل جديد لضمان تغطية قانونية فقط، إلا أن أصحاب النفوس الضعيفة يجدون في ظروفهن فرصة «استثمار» لاستغلالهن من خلال أشكال مختلفة من الانتهاكات، ومن بينها الاستغلال الجنسي، لكنهن يخشين حتى اللجوء إلى السلطات خوفاً من التوقيف، بل إن بعضهن يرفض تلقي العلاج في المستشفيات الحكومية في حال مرضهن خشية التبليغ عنهن بسبب وضعهن القانوني المخالف، أو لاحتجاز وثائقهن لدى «الكفيل»، ما يزيد من صعوبة خيار عودتهن إلى بلدانهن، خاصة مع تراجع الدعم الذي كانت توفره بعض الجهات لتأمين تذاكر سفر لهن، وتعقيد الإجراءات الخاصة بالإعفاء من الغرامات، بسبب عدم قدرة الكثيرات على تقديم طلبات رسمية.

وتبقى أكثر الأعمال أماناً بالنسبة للعاملات هي تلك التي تتم على أساس يومي، مثل تنظيف المنازل، حيث يحصلن على أجورهن في نهاية اليوم. وعلى الرغم من أن بعضهن قد يفضل مثل هذا العمل، إلا أن تحركاتهن قد تكون مقيدة في مختلف وسائل النقل من سيارات الأجرة وحتى الحافلات العمومية. فالغلبية العظمى من العاملات، خاصة من الفلبين، يضطرن إلى العمل بدون أوراق قانونية في الأردن، وإذا كان لديهن أوراق قانونية (مثل تصريح إقامة أو عمل)، إلا أنهن قد يعملن في قطاع غير مسموح به بموجب عقودهن، فتغيير مكان العمل قد يؤدي إلى اعتقالهن بسبب خرقهن للشروط المحددة في أوراقهن القانونية.

وعلى الرغم من أن بعض العاملات يفضلن الحصول على الأوراق القانونية، إلا أن الوضع يبقى محفوفاً بالمخاطر. فإذا تم القبض عليهن من قبل الشرطة بسبب وجود مشكلة في الأوراق أو الكفلاء، فإنهن يواجهن تهديدات قانونية ويمكن أن يتعرضن للاعتقال، ما يجعل حياتهن أكثر صعوبة.

بعد انتهاء عقد العمل في منزل رب العمل (الكفيل)، أو بعد هرب العاملة المهاجرة من منزل كفيلها، غالباً ما تتمكن من إيجاد كفيل أردني جديد عن طريق عامل أو عاملة من نفس جنسيتها. يوفر لها الكفيل إقامة وتصريح عمل لمدة سنة مقابل دفع الكلف يضاف إليها فوائد أو أرباح للكفيل، يبلغ مجموعها نحو 1200 دينار. ويستمر الكفيل في تجديد الوثائق للسنوات التالية وتستمر العاملة المهاجرة في تقسيط الكلف مع أرباح تقل قليلاً عن كلفة كفالة السنة الأولى. تسدد العاملة الأقساط شهرياً من خلال عملها بنظام الساعات، كل يوم في منزل ولساعات تتراوح بين 3-6، بأجر يتراوح بين 4-6 دنانير مقابل كل ساعة عمل. وتحمل العاملة مسؤولية إيجاد زبائنها وديمومة العمل، وضمان ما يكفي من المنازل التي تقوم بتنظيفها كل يوم أو يومين أسبوعياً.

وفي حالات أخرى، تسافر العاملة المهاجرة إلى الأردن من خلال تأشيرة سياحية تحصل عليها من أشخاص أو مكاتب أردنية غير معروفة، حيث يتم التواصل عبر وسيط في الأردن، غالباً ما يكون من نفس جنسية العاملة، ومن دون توقيع أي عقد. تحصل العاملة على تذكرة السفر، وبعد دخولها إلى الأردن يقوم المكتب باصدار وثيقة الإقامة وتصريح العمل. ويتم الاتفاق بين العاملة والمكتب أو الكفيل، شفهيًا، على أن تعمل لدى المكتب في تنظيف المنازل بنظام المياومة مقابل أجر شهري يصل إلى 280 دينار أردني، يقتطع منه بين 100 إلى 200 دينار، إلى حين تسديد كلف استقدامها المتفق عليها والتي تتراوح بين ألفين إلى ثلاثة آلاف دولار أمريكي. وفي السنة التالية، يتوجب عليها دفع كلف تجديد الإقامة والتصريح، تدفعها للكفيل بالتقسيط مع بعض الفوائد. بذلك تدخل العاملة في دائرة مفرغة من الأقساط الشهرية التي تشكل نحو نصف دخلها الشهري الزهيد.

وعندما تسوء الأوضاع الاقتصادية في الأردن، كما حدث خلال أزمة وباء «الكورونا»، يتراجع عدد الزبائن/المنازل وتقل أيام عملها، وبالتالي يقل أجرها فلا يكفي لتغطية كلف معيشتها، تضاف إليها الأقساط المستحقة «للكفيل»، والتي تتراوح بين 50 إلى 200 دينار أردني شهرياً. وهنا تتوقف العاملة عن دفع الأقساط ويتوقف «الكفيل» عن تجديد إقامتها وتصريح عملها. وبذلك ينكسر قيد «الكفالة» وتخرج العاملة المهاجرة، مرغمة، من الدائرة المفرغة للعمل غير النظامي، وتصبح «عاملة غير شرعية» ملاحقة من الشرطة، وكلما نشطت الحملات الأمنية للملاحقة العمالة غير الشرعية تختبئ وتنقطع عن العمل.

سيطرة أصحاب العمل على الوثائق الثبوتية والتنقل:

نظام الكفالة

لا يشكل نظام الكفالة عبئاً مالياً كبيراً على كاهل العاملات المهاجرات فحسب، وإنما يُعدّ سبباً في سلسلة من الانتهاكات غير القانونية، والاستغلال بمختلف أشكاله، ومن أبرزها احتجاز الكفيل لأوراقهن الثبوتية وجوازات سفرهن، الأمر الذي يضعهن أمام الملاحقات القانونية وما يتبعها من التزامات إضافية باهظة، مع تباين في تعامل سفارات دولهن المختلفة مع قضاياهن.

لم تتمكن هانا (47 عاماً) من استعادة جواز سفرها عبر سفارة بلدها الفلبين والذي كان يحتجزه كفيلها (العائلة المضيفة)، حيث رفض مسؤول ملحقية العمل في السفارة استلام جواز السفر من الكفيل، وأبلغها أن عليها أولاً أن تسوي عقد عملها معه، وأن تصوّب تصاريح إقامتها وعملها.

ولم يكن لجوء هانا إلى السفارة إلا بعد معاناتها في عملها، الذي بدأت في الأردن منذ ست سنوات عن طريق مكتب استقدام عاملات المنازل، تنقلت خلالها للعمل في عدد منها، لتصل إلى منزل تعرضت فيه للإيذاء الجسدي واللفظي على يد الأم، ولذلك، اضطرت إلى الهرب من المنزل قبل انتهاء عقد عملها بشهرين، ومن دون أن تحصل على أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة، ليقدّم كفيلها شكوى ضدها في المركز الأمني، وتصبح مطلوبة أمنياً، ولتعمل أخيراً بلا أي ثائق وبعيداً عن أعين الشرطة، في منزل طبية تصفها بأنها "طيبة جداً"، لمدة سبع ساعات يومياً مقابل أجر شهري (500 دينار).



أما مواطنتها ميمي (37 عاماً)، فتصف العوائل التي اضطرت إلى التنقل للعمل في منازلهم منذ خمس سنوات في الأردن، بأنهم يتحولون عندما يصبح لديهم عاملة منزل إلى "مجانين"، حيث "يعتقدون أنهم يمتلكون هذا الشخص".

ورغم حسن معاملة آخر عائلة عملت لديها، إلا أنها رفضت طلبها بالعودة إلى أطفالها في الفلبين، بانتظار حصول العائلة على الموافقة على طلب الهجرة إلى الولايات المتحدة، ليتبين أنها لم تجدد بعد نهاية السنة الثانية وثائق الإقامة وتصريح العمل الخاصة بها، لتضطر ميمي إلى ترك عملها من دون جواز سفرها أو أي وثائق سارية المفعول.

وتعيش ميمي مع ابنتها (التي أنجبتها بعد تعرضها لحادثة اغتصاب)، بعيداً عن أنظار الشرطة التي يمكن أن تقبض عليها بعد أن قامت العائلة التي كانت تعمل لديها بتسليم جواز سفرها لأقرب مركز أمني، وبذلك أصبحت في عداد "العاملات الهاربة من بيت الكفيل". وعندما سُرق هاتفها النقال، لم تبلغ ميمي الشرطة، كما لم تفعل عندما تعرضت للاحتيال ثلاث مرات خلال محاولات للإجهاض، خوفاً من توقيفها.

ومع حلمها بالعودة مع ابنتها إلى الفلبين للقاء طفليها اللذين لم ترهما منذ خمس سنوات، طلبت ميمي المساعدة من سفارة بلدها، والتي أبلغتها أن عليها الانتظار إلى أن يأتي دورها، فالأولية هي لمن حصلن على موافقة من السلطات الأردنية لمغادرة البلاد بعد تصويب أوضاعهن وتسديد الغرامات المترتبة على الإقامة والعمل في الأردن بلا تصاريح. ولكنها تعرب عن تفاؤلها بأن السفارة ستساعدها في العودة يوماً ما، حيث لن يكون عليها دفع مبالغ كبيرة من الغرامات المترتبة منذ انتهاء صلاحية إقامتها في الأردن، لأن بإمكانها الاستفادة من الإعفاء الشامل الذي صدر في تموز/ يوليو من العام الماضي، ويبقى أن تدفع غرامات الفترة التي تلت ذلك.

3.2.2 تجارب التوقيف

يمكن أن تتعرض العاملة غير الشرعية للاعتقال خلال مسيرها في الشارع أو وقوفها بانتظار الباص أو خلال ركوبها في سيارة الأجرة أو أي مكان عام آخر. يمكن لرجل الشرطة أن يوقفها وأن يطلب أوراقها الثبوتية بمجرد الاشتباه بكونها عاملة مهاجرة، من خلال لون البشرة أو الملامح أو الهيئة العامة. وبمجرد عدم توفر الأوراق معها في حينها يمكن لرجل الأمن اصطحابها إلى أقرب مركز شرطة حيث تحتجز في مركز التوقيف (النظارة) ويتم الاتصال بكفيلها ليحضر لاستلامها إذا كانت الكفالة سارية. وإذا كان هناك "تعميماً" نتيجة تسجيل الكفيل شكوى لدى المراكز الأمنية بأنها عاملة هاربة من منزله، يتم التحقيق معها في دوافع هروبها ويسمح لها الاتصال بسفارة بلدها، ويمكنها أيضاً الاتصال بصديقات لمساعدتها من خلال التنسيق مع كفيل جديد يتولى تجديد تصاريح الإقامة والعمل مقابل أقساط شهرية تغطي كلفة الوثائق بالإضافة إلى أتعابه. وتصبح العاملة غير نظامية وتبدأ العمل بنظام الساعات لتغطية كلف معيشتها وأقساط كفيلها.

لم تتوقف التحديات أمام مالا (54 عاماً) عند أعباء العمل وتدني الدخل، فقد واجهت العديد من الصعوبات في التواصل مع سفارة سريلانكا للحصول على أوراقها الرسمية، الأمر الذي أدى إلى توقيفها لمدة 20 يوماً بسبب مشاكل قانونية، لتحصل بعدها على جواز سفرها وتعود إلى بلدها. إلا أنها قررت العودة إلى الأردن مجدداً، ولكن بعد حصولها على تأشيرة قانونية، للعمل في عيادة لإحدى الطبيبات في عمان.

ومنذ ثلاث سنوات، لم تتمكن العاملة نيلا (48 عاماً) القادمة من سريلانكا، من تجديد وثيقة الإقامة أو تصريح العمل لأن أجرها (25 ديناراً يومياً) لا يكفي، فقد كان عليها دفع مبلغ 1085 دينار سنوياً، موزعة على: 600 دينار كلف الوثائق، و400 دينار للكفيل، و85 ديناراً للتأمين صحي، إضافة إلى تكاليف السكن والمواصلات، وإجرائها لعملية الغدة الدرقية في المستشفى الإسلامي بكلفة 1300 دينار. ولذلك باتت حذرة خاصة عند تنقلها من أن توقفها الشرطة، قبل أن تدفع 1000 دينار للحصول على جواز سفرها، لتكون بعد ذلك أمام خيارين: إما العودة إلى بلدها، أو البقاء في وضعها المالي الضاغط.

بعد قدومها من سريلانكا، كانت الفترة الأولى من عمل مالا (54 عاماً) في الأردن صعبة ومليئة بالتحديات، حيث كانت تتقاضى 60 دولاراً، إلا أنها لم تتلق أي أجر من صاحب العمل طيلة أربع سنوات من العمل، ورغم ذلك تقول "كنت أتعامل مع هذه الوضعية بكل صبر".

$$\begin{array}{r} 400 \\ + \\ 460 \\ + \\ 85 \\ \hline \end{array}$$

945 دينار

وبقيت ظروف مالا المالية صعبة، حيث أصبحت تتقاضى 200 دينار شهرياً مقابل العمل في ثلاثة منازل لطبيبة وابنتها وابنها، تدفع مما تجنيه نحو 1000 دينار سنوياً، تتضمن 400 دينار للكفيل، رسوم تصاريح الإقامة والعمل 460 دينار، وتأمين صحي 85 دينار. هذا بالإضافة إلى تكاليف معيشتها اليومية، لترسل بعد ذلك ما يمكن من مال إلى عائلتها في سريلانكا.



“إذا عدت إلى بلادي، ماذا سأفعل؟ لا يوجد لدي عمل ولا معيل”

حقى ديفي التي قارب عمرها السبعين عاماً، وبعد 35 عاماً من قدومها من سريلانكا للعمل في الأردن، مرّت بتجربة التوقيف، بسبب عدم دفعها مبلغ 150 ديناراً للكفيل الذي لم يعمل على إصدار كفالتها، لتحتجز مدّة 20 يوماً بعد توقيف رجال الشرطة لها في أحد مواقف الحافلات في عمّان. وتقول إن صاحب الكفالة يملك محل ذهب في وسط البلد، ولكن هذا لم يخفف من معاناتها، حيث رفض تكفيلها أو إعطاءها جواز سفرها. لتقرر فور خروجها العودة إلى العمل بإقامة جديدة.

وكانت إحدى العاملات الخمسينيات ترسل المال بين الحين والآخر إلى عائلتها، إلا أن توفير احتياجاتها كان صعباً، لتضطر إلى دفع 1400 دينار لكفيلها كي تتمكن من السفر إلى بلدها، لكن صعوبة الوضع هناك دفعها للعودة إلى العمل في الأردن، ف**“المعيشة هنا أفضل قليلاً مقارنة بسريلانكا، رغم كل الصعوبات.. والعمل في البيوت مقابل أجر أفضل لي من العمل مع العائلات، ومن العودة إلى سريلانكا”**.

واستطاعت ماليبي (44 عاماً)، التي وصلت إلى الأردن منذ خمس سنوات بحثاً عن فرصة عمل تتيح لها تأمين حياة كريمة لعائلتها في بنغلادش، من الحصول على فرصة عبر كفيل قدّم لها عقداً للعمل عاملة منزلية، حيث سجّلت إقامتها القانونية، وأقامت مع العائلة التي تعمل لديها، والتي تصف أفرادها بأنهم لطيفون جداً، وأنها تعيش معهم بأمان واحترام، رغم أعباء العمل اليومية، لتجد بعد ذلك وقتاً للحديث مع ابنتها الوحيدة التي تعيش معها.

أما مواطنتها نيرمالا التي قدمت للعمل في الأردن منذ 15 سنة، فقد دفعتها ضغوط العمل في أحد المنازل، إلى إغلاق باب غرفتها على نفسها بعد أن رفض أصحاب العمل طلبها بتركه، وعدم تسليمها هاتفها الشخصي، قبل أن تقرر الهرب، وإيجاد فرصة عمل لدى عائلة جديدة.

وسعت نيرمالا إلى تجديد جواز سفرها وإصدار إقامة عن طريق كفيلها الجديد، إلا أن الشرطة أوقفتها قبل ذلك، ليأتي الكفيل إلى المركز الأمني لإخراجها، ولكن الشرطة طلبت ترحيلها إلى بلدها، فرفضت ذلك، مخبرة الشرطة: “إذا عدت إلى بلادي، ماذا سأفعل؟ لا يوجد لدي عمل ولا معيل.” فطلبت الشرطة منها أن تحضر كفيلاً جديداً وجواز سفرها “الذي ادعى الكفيل الأول أنه ضاع”، عارضا عليها مبلغاً مالياً، لكنها أصرت على رفضها وطلبت منه جواز السفر بدلاً من المال. وتقول: “لم أحصل على شيء منه، لكنني حصلت على جواز سفر جديد من السفارة بعد أن أحضرت كفيلاً جديداً.”

وقد دفعت عندما أصدرت الإقامة 600 دينار مع الغرامات، و200 دينار سنوياً للكفيل، و800 دينار رسوم إقامة، إضافة إلى أجرة السكن 75 ديناراً. وتصف وضعها بقولها “أنا الآن في حالة صعبة، ولا أعرف ما إذا كان من الأفضل العودة إلى سريلانكا أو البقاء هنا.”

“أنا الآن في حالة صعبة، ولا أعرف ما إذا كان من الأفضل العودة إلى سريلانكا أو البقاء هنا”

احتجاز الوثائق

وتوثق وزارة العمل³⁹ والمنظمات الحقوقية⁴⁰ حالات من عدم التزام بعض أصحاب العمل بنود العقود الموقعة مع عاملات المنازل المهاجرات عن طريق مكاتب الاستقدام، والتي تتضمن الحد الأدنى للأجور، وتحديد أيام العطل، وما يتكفل به صاحب العمل من توفير الاحتياجات اليومية للعاملة، وتغطية تكاليف علاجها في حال مرضها.

تؤكد الناشطة المجتمعية الفلبينية ماري لوسيبايان، أن التعامل مع نظام الكفالة الذي يتضمن احتجاز جواز سفر العاملة المهاجرة، يجري على أساس تجاري، حيث يحقق الكفلاء أرباحاً من خلال "تجارة الأوراق القانونية". ورغم أن وجود مثل هذه الأوراق القانونية قد يبدو الحل الأمثل، إلا أن العاملات في هذه الحالة قد يواجهن استغلالاً مستمراً مقابل دفع أموال كثيرة.

وتروي ماري التي تعمل مع منظمة المجتمع الفلبيني في الأردن، حيث تعيش منذ 24 سنة، قصة إحدى العاملات التي تعرضت لإصابات طفيفة خلال محاولتها الهرب من المنزل الذي تعمل فيه، لتقدم شكوى بحق أصحابه بسبب الانتهاكات التي كانت تتعرض لها، حيث رفض صاحب العمل تسليمها جواز سفرها مؤكداً أن "جواز السفر يخصني"، إلى أن تدخلت السفارة الفلبينية في القضية لاستعادته.

"هذه واحدة من القضايا التي نواجهها باستمرار، حيث يحتفظ أصحاب العمل بجوازات سفر العاملات بشكل غير قانوني، وعندما تتدخل السفارة يشعر أصحاب العمل بالخوف فيحضرون جواز السفر. نعم، هذا ما يحدث"، تقول ماري.

وتعرف ماري عدداً من العاملات الموقوفات في السجون الأردنية، ولكنها لا تحيط علماً بالحالات الأخرى في المجتمع، فعندما تجري وزارة العمل حملات تفتيش في أماكن العمل، كصالونات التجميل مثلاً، وتكتشف أن بعض العاملات غير مسجلات بشكل قانوني، يتم احتجازهن وإرسالهن إلى السجن، وقد تُفرض عليهن غرامة تصل إلى 3,000 دينار أردني، وهو مبلغ يصعب على العاملات دفعه، ما يضطرهن للعودة إلى بلدانهم.

وتتطلب قضية احتجاز جوازات سفر العاملات المهاجرات، التي تُعدّ ممارسة غير قانونية، وفقاً للناشط المجتمعي ورجل الدين الفلبيني (جيرالد)، المتابعة الحثيثة والمراقبة من كثب، بعد تسجيل العديد من هذه الحالات. ويشير إلى أن العاملين غير النظاميين يشعرون براحة أكبر من نظرائهم النظاميين، إلا أنهم يصبحون، في غياب الكفيل، "غير قانونيين"، ولذلك يتجنبون الشرطة.

يتجسد جانب من معاناة العاملات المهاجرات في كونهن الجانب الوحيد الذي تطاله المساءلة القانونية، خاصة بعد انتهاء الأشهر الثلاثة الأولى من العمل، والتي تُعدّ وفقاً للقانون الأردني، فترة تجريبية، لتتخلى مكاتب التشغيل عن مسؤولياتها، ويطلب أصحاب العمل بحقوقهم التي لا تقع إلا على الطرف الأضعف من المعادلة ألا وهي العاملة التي تفتقر للقدرة المالية أو القانونية على تحمل هذه الأعباء. وتُفرض على العاملات مساءلات قانونية في قضايا مخالفات الإقامة وتصاريح العمل رغم أنهن لسن المسؤولات المباشرة عنها، وإنما تقع فعلياً على الكفلاء الذين غالباً ما يتصلون منها، ليكن في مواجهات قانونية غير عادلة.

وإذا ما كانت هنالك مساعٍ لحل بعض المشاكل القانونية للعاملات، فإن كثيراً من القضايا تبقى عالقة لاشتراط حصر تكفيل العاملة بصاحب العمل (الكفيل)، وهو ما يحصرهن بين خيار شرائهن تذاكر سفر على نفقتهن الخاصة للعودة إلى ديارهن، أو تحويلهن إلى الحاكم الإداري (المحافظ).

يبين صاحب مكتب استقدام في الأردن، محمود الرباهبة، أنه إذا كانت العاملة هاربة، يجب عليها مراجعة المركز الأمني، ولكن العديد من العاملات يخشين من القيام بذلك بسبب القوانين الصارمة. يجب النظر إلى الهروب من المنزل على أنه مخالفة إدارية وليس جنائية، ولكن للأسف تتعامل الجهات الأمنية مع الأمر بصرامة وتحتجز العاملة لحين حضور الكفيل لتحديد مصيرها. وإذا لم يستلمها أحد، تبقى في الاحتجاز وتتحول إلى مديرية الإقامة لتصدر وزارة الداخلية قرار إبعاد بحقها إذا لم يستلمها الكفيل. وتبقى في الاحتجاز حتى تقوم وزارة الداخلية بإصدار قرار إبعاد وتوفير تذكرة سفر، وفي هذه المرحلة تبدأ محاولات البحث عن متبرع لتغطية تكاليف التذكرة.

39 صحيفة الغد: «العمل»: 453 شكوى من عاملات منازل في 9 أشهر، 22 تشرين الأول 2024

40 صحيفة الغد: «تمكين»: 731 شكوى من عاملات منازل توثق سوء معاملة في 3 أعوام، 9 نيسان 2023

قد يكون من المؤكد أن تفكر العاملة المهاجرة بالأعباء التي قد تواجهها سعيًا لتحسين أوضاعها المعيشية بعيداً عن وطنها وعائلتها، ولكن من المستبعد أن تتصور تحوّل هذه الأعباء إلى حدّ الانتهاكات بحق إنسانيتها، وأن لا تحقق مردوداً يلي أدنى طموحها.

فرحلة فاطمة، مثل العديد من مواطناتها القادمات من بنغلادش، تبدأ بالتحديات التي يواجهنها هناك في ظل غياب الدعم الاجتماعي والعائلي والمادي، ما يشكل دافعاً رئيساً للسفر من أجل العمل في الخارج، وذلك في كثير من الأحيان عبر جوازات سفر مزورة، بسبب تحديد السنّ المسموح به للسفر (25 عاماً)، إضافة إلى التلاعب بطبيعة عقود العمل، الأمر الذي لم يضمن لها دخلاً ثابتاً في الأردن، رغم تفضيلها لمستوى المعيشة هناك مقارنة مع بلادها. فأحياناً تجد نفسها تعمل طيلة أيام الأسبوع، وأحياناً أخرى لا تعمل إلا يوماً واحداً فقط.

وتفاجأت نيرمالا التي وقّعت عقد عمل في سريلانكا قبل وصولها إلى الأردن، بأن الأجر الذي تتقاضاه أقل مما كان ضمن توقعاتها، وخاصة في بداية عملها منذ 15 عاماً، حيث كانت تتقاضى 200 دولار (140 ديناراً)، لكن أصحاب المنزل الذين تعمل لديهم أصبحوا يدفعون لها بالدينار بدلا من الدولار.

ولم يتجاوز أجر ديفي (68 عاماً)، في بداية إقامتها في الأردن منذ 40 سنة، 35 ديناراً شهرياً، بل عملت في عدة منازل مقابل 5-10 قروش فقط، دون أن تستطيع إرسال الأموال إلى عائلتها في سريلانكا، قبل أن تحصل على أجر بعد ذلك بسنوات، لتتغير أوضاعها قليلاً مع مرور الوقت.

كما لم تكن الأمور في الأردن كما توقعت باي (38 عاماً)، التي قدمت من سريلانكا لتحسين وضعها المالي، لتجد نفسها في صراع يومي بين العمل الشاق والضغط المالية، فقد كانت تعمل ساعات طويلة يومياً في تنظيف المنازل مقابل أجر يومي لا يكفي لتغطية تكاليف معيشتها. وقد علمت من خلال شقيقها وزوجته المقيمين في الأردن كعاملين، عن مكتب يقوم بتجديد إقامتها وتصريح عملها مقابل 1000 دينار سنوياً، تستدينها من أشخاص وتقوم بسدادها شهرياً.

تقول باي: "لا أستطيع تغطية جميع مصاريفي، فالدخل الذي أتقاضاه من العمل لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة هنا". ففي كل يوم، تعمل لساعات طويلة في تنظيف البيوت، مقابل 5 دنائير للساعة، وأحياناً بدون حساب تكاليف المواصلات التي تستهلك جزءاً كبيراً من راتبها. المبلغ الذي يُدفع لها بالكاد يكفي لتغطية أجور النقل، التي تصل إلى 80 ديناراً، مما يجعلها غير قادرة على الادخار أو إرسال أي مبلغ إلى عائلتها في سريلانكا.

ولا يكفي دخل مواطنتها رامي (50 عاماً) الشهري لتغطية احتياجاتها، ما بين إيجار السكن الذي تنقاسمه مع عدد من صديقاتها (50 ديناراً شهرياً)، وتكلفة المواصلات (50 ديناراً شهرياً)، إضافة إلى التزامها بتحويل 600 دينار إلى عائلتها في سريلانكا. أما ميمي (37 عاماً)، فقد عملت خلال إقامتها في الأردن منذ قدومها من الفلبين قبل خمس سنوات، في منزل مكوّن من ثلاثة طوابق، مع أسرة كبيرة من زوج وزوجتين وتسعة أطفال. ورغم الاستعانة في بعض الأيام بعاملة مهاجرة من بنغلادش تعمل بنظام المياومة، لم تتمكن ميمي من احتمال أعباء الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال التي فاقت قدرتها.

وفي منزل آخر، كانت ميمي ترعى سيدة ثمانية مريضة وطريحة الفراش، تعيش مع ابنتها التي كانت تسيء معاملتها ميمي. وعند وفاة السيدة المسنة أُلقت الابنة اللوم على ميمي وحملتها مسؤولية وفاة والدتها، وأرجعتها إلى مكتب استقدام العاملات، قبل أن تنتقل للعمل مع عائلة أحسنت معاملتها ودفعت كامل أجورها، واستمرت بالعمل لسنتين إلى أن انتهى عقد العمل.

ولم تقتصر التحديات التي واجهتها ميمي على مكان عملها، فقد استغلها حارس البناية التي تقطن فيها لمقابلة شخص من جنسيته مقابل 100 دولار أمريكي، ولكن ما حصل فعلياً كان خارج الاتفاق، حيث قام الرجل باغتصابها، واختفى بعدها من دون أن تعرف حتى اسمه. وعندما اكتشفت أنها حامل حاولت التخلص من الجنين مرتين، إلا أنها أنجبت بعد تعرضها لعمليات احتيالية من أجل الإجهاض.

وقد فكرت ميمي بالعودة إلى الفلبين لإنجاب طفلتها هناك، لكنها خافت من أن تقبض عليها الشرطة وتضعها في السجن لأنها حامل بشكل غير شرعي، وأن يأخذوا منها طفلتها بعد الولادة. وبقيت ميمي إلى أن ولدت طفلتها مبكراً، بعد 34 أسبوعاً من الحمل، وتلقت متابعة صحية بالمجان في أحد المستشفيات التابعة لجمعية خيرية. ولكن بقيت الطفلة، البالغة تسعة شهور، من دون شهادة ميلاد أو أي أوراق ثبوتية.

تعمل ميمي حالياً كعاملة نظافة في مركز رياضي، يومياً ما عدا الجمعة، من الساعة السابعة صباحاً وحتى الواحدة ظهراً ومن الرابعة حتى الثامنة مساءً، مقابل 300 دينار شهرياً، تدفع منها 50 دينار شهرياً لسائق التاكسي الذي يقلها لمكان عملها و70 دينار شهرياً لأجرة سكنها مع فواتير الماء والكهرباء. وعملت مواطنتها هانا (47 عاماً) عن طريق مكتب استقدام عاملات المنازل، في رعاية سيدة مسنة توفيت بعد مرور سنة من عقد عملها، لتُنقل بعدها للعمل في منزل ابن السيدة المتوفاة، قبل أن تنقلها زوجته للعمل في منزل والدتها. وبعد أن انتهى عقد عملها، أرادت هانا البقاء ومتابعة العمل، فجدد مكتب الاستقدام عقدها لسنتين إضافيتين مع كفيل جديد، وبعد سنة أنهت العائلة عقدها بسبب سفرهم من الأردن.

3.2.5 اتجار بالبشر

وتتجاوز الانتهاكات بحق العاملات المهاجرات القضايا المالية، حيث تُسجّل حالات، ولو نادرة، باستغلال بعضهن في العمل غير القانوني مثل الدعارة أو تعاطي المخدرات، بدون أوراق قانونية. وعند القبض عليهن، يتم وضعهن في السجون، ما يخلق حلقة من الاستغلال والتعذيب. وهذه الظاهرة جزء من مشكلة أكبر، هي الاتجار بالبشر.

الناشطة المجتمعية السريلانكية إندراي مينديس المقيمة في الأردن منذ 30 عاماً والمعنية بقضايا العاملات المهاجرات، تروي قصة شابة لم تتجاوز الـ23 من العمر، كانت تُنقل للعمل من منزل إلى منزل طيلة عام كامل، قبل أن تخبر صاحبة المنزل الأخير بمرضها، والتي حاولت الاتصال بمكتب الاستقدام دون ردّ، لتوصلها إلى سفارة بلادها، شرحت قصتها، فأرسلوها إلى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر، حيث لا تزال هناك إلى حين تصويب أوضاع وثائق إقامتها، كما تم تأمين تذكرة سفر لها بالتنسيق ما بين الوحدة والسفارة، تمهيداً إلى سفرها إلى سريلانكا.

“الاتجار كان يتمثل في إرسالها من منزل إلى آخر، ففي بعض المنازل، لم يُقدّم لها الطعام، وفي آخر، لم يكن لديها مكان للنوم. كانت غير سعيدة، ولم تحصل على بيئة آمنة للعمل”، توضح إندراي.

وتؤكد استخدام بعض وكالات استقدام العمالة أسماء وهمية لمصانع غير موجودة فعلياً، وغالباً ما تكون هذه الوكالات على اتصال مع بعض مدراء المصانع أو الشخصيات المسؤولة، حيث يدفعون المال للحصول على أوراق مزورة، وهذه العملية تُستخدم فقط لتهرب النساء إلى الأردن، وهذا النشاط يُعدّ أحد أشكال الاتجار بالبشر.

وتؤكد الناشطة السريلانكية أن بعض مكاتب استقدام العمالة القانونية وغير القانونية تجلب النساء بتأشيرات غير صحيحة أو غير قانونية، ما يؤدي إلى الاتجار بهن. وترجع هذا الوضع، وخاصة بين العاملات القادمات من بنغلادش، إلى ضعف التعليم بينهن، والفقر المدقع الذي يعانينه، إضافة إلى غياب القيادات المجتمعية في أوساطهن، الأمر الذي يتركهن أسيرات المخاوف من الملاحقة القانونية.

وعلى الرغم من أن الوضع قد تحسن بالنسبة للنساء السريلانكيات والفلبينيات والإندونيسيات، إلا أن وضع النساء من بنغلاديش لا يزال معقداً ويحتاج إلى تدخل أكبر لحل المشكلة. ففي حين تمكنت مجتمعات العمالة المهاجرة من الفلبين وسريلانكا من تشكيل تنظيمات ذاتية من خلال ناشطات قدمن من هذه الدول للعمل في الأردن كعاملات منازل، ثم أصبحن قيادات يساعدن القادمات الجدد، لا تظهر مؤشرات واضحة لوجود تنظيم داخل مجتمع العاملات المهاجرات من بنغلادش.

واضطرت نيلا (48 عاماً) إلى ترك العمل في أحد المنازل لتدني الأجر الذي كانت تتقاضاه، وسوء معاملة ابنة صاحب المنزل، وعدم توفير احتياجاتها الشخصية اليومية، إضافة إلى رعايتها لرجل مسنّن تنام على أرضية غرفته بسبب عدم تخصيص غرفة لها، وذلك مقابل 170 ديناراً شهرياً شاملاً مصاريفها الشخصية.

وعملت نيلا عند عائلة لم تدفع لها أجرها، وكل ما كانت تتقاضاه لم يكفٍ لتغطية تكاليف علاجها هي نفسها، حيث أجرت عملية جراحية بكلفة 1300 دينار.

وتمثّل هذه الحالات مجرد نماذج لاستغلال العاملات المهاجرات من خلال اختلاف أجورهن، أو طبيعة عملهن، ما بين العقود المبرمة معهن، وما يتفاجأن به على أرض الواقع، حيث تجد العاملة نفسها مطالبة بالعناية بكبار السن وتنظيف المنزل، والعناية بالأطفال، فيكون الوضع مختلفاً تماماً عن الاتفاق مع مكتب استقدام العاملات.

وتُسجّل العديد من الحالات التي تتقاسم فيها عاملتان في المنزل نفس الأجر الواحد، فتتقاضى كل منهما نصف الراتب فقط، مثل العاملة التي تعمل في منزلين. إن هناك حالات استغلال واضحة في هذا السياق، مثل سرقة الأجور، خاصة للعاملات اللاتي يعملن بنظام المياومة.

وتؤكد الناشطة الفلبينية ماري لو سيبايان، مخالفة بعض أصحاب العمل في الأردن لبنود العقود الموقعة بين العاملات القادمات من الفلبين ومكاتب الاستقدام، والتي تتضمن الحد الأدنى للأجور (400 دولار)، وضمن توفير الاحتياجات الأساسية للعاملة، وتغطية تكاليف علاجها، إضافة إلى تحديد يوم عطلة أسبوعي. “وعندما تتقدم العاملة بشكوى لدى مكتب الاستقدام، لا تستمع بعض الوكالات لشكواها، وإنما لصاحب العمل، وهذا سبب النزاع بين العاملات والوكالة وأصحاب العمل”، تقول ماري.

ورغم أن هذه الحالات تعدّ جرائم واضحة، واستغلالاً مالياً قد يصل حدّ الاتجار بالبشر، إلا أن المؤسف في حال التقدّم بشكاوى قانونية، هو انتهاء هذه القضايا بتوصيفها احتيالياً فحسب.

3.2.6 غياب حماية شاملة لحقوق العاملات:

تغيب أعين الرقابة عمّا تعانيه العاملات المهاجرات وخاصة المقيمات في منازل أصحاب العمل. هانا من الفلبين (47 عاماً)، التي انتقلت للعمل من منزل إلى آخر، تعرّضت خلال عملها الأخير لدى عائلة مكونة من زوجين وطفلين، للإيذاء الجسدي واللفظي على يد الأم. ف"كانت تضربني وتسحبني من شعري. وكانت أيضاً تضرب طفليها. وكان الأب يعلم بذلك من خلال الكاميرات الموجودة في المنزل والمتصلة بهاتفه المحمول، لكنه لم يكن يفعل شيئاً، بل كان هو نفسه يصفع ابنها البكر، 7 سنوات. وكلما قلت له أنني لم أعد أحتمل وأني أود المغادرة، كان يطلب مني أن أصبر حتى نهاية عقدي"، تصف هانا معاناتها.

أما لبي (33 عاماً)، والتي اضطرت للعودة إلى الأردن للعمل بسبب سوء الأوضاع في بنغلادش، فقد تعرّضت لتجربة مؤلمة عندما فقدت حملها نتيجة الإجهاض، في ظل غياب الرعاية الصحية اللازمة.

ولزيادة عزلة العاملة وغياب أشكال الحماية اللازمة لها، تُمنع من مغادرة المنزل لوحدها أو تكوين الصداقات، وفي حالات قد تمنع من استخدام الهاتف أو حصره على اتصالات أسبوعية مع عائلتها في بلدها. فالفكرة الدارجة بأن العاملة جزء من الأسرة يتم إساءة فهمها أحياناً. فهي ليست جزءاً من الأسرة بالمعنى الشخصي، بل إن علاقتها بأصحاب العمل تنظمها حقوق والتزامات متبادلة وفقاً للعقد المبرم بين الطرفين، وهذا يتطلب احتراماً متبادلاً، لكن لا يُطلب من صاحب العمل أن يتعامل مع العاملة وكأنها فرد من الأسرة، وإنما أن يمنحها حقوقها ويضمن التزاماتها.

لكن هانا لم تعد قادرة على الصبر واحتمال الأذى، فهربت من المنزل قبل انتهاء عقد عملها بشهرين، ومن دون أن تحصل على أجر الأشهر الثلاثة الأخيرة، إلا أن كفيها (العائلة المضيفة) تقدّم بشكوى ضدها في المركز الأمني، لتصبح مطلوبة أمنياً.

كما أظهرت شهادات العاملات ونشطاء المجتمع المدني المشاركين في الدراسة وجود نسبة كبيرة من الأمية بين المهاجرات من بنغلادش، بالمقارنة مع العاملات من الدول الأخرى، بالإضافة إلى تحدي إتقان اللغة العربية أو الإنجليزية، مما يزيد من قدرتهن على التكيف مع المجتمع المحيط في الأردن. ومن التحديات الإضافية التي تواجهها العاملات من بنغلادش ضعف الدعم الذي تقدمه سفارة بلدهن، وبخاصة الدعم القانوني والسياسي، بالمقارنة مع السفارة الفلبينية التي تدعم العاملات من خلال ملحقية العمل الخاصة بالسفارة والتي توفر المأوى للهاريات من سوء المعاملة والدعم القانوني لتصويب وثائقهن، وأحياناً دعماً مالياً لتسفير من ترغب منهن بالعودة للفلبين. أما النساء الأفريقيات فهنّ أيضاً يعانين من ظروف عمل صعبة وأجور منخفضة جداً، ما يؤدي إلى حالات من الهروب بسبب عدم رضاهن عن هذه الأوضاع.

ولكن لا توجد معلومات محددة عن أوضاع النساء من أوغندا وغانا أو غيرها من البلدان التي لا توجد سفارات لها في الأردن، ليتابعن شؤونهن عبر سفارات دولهن الموجودة في مصر، ما يتركهن بدون دعم مباشر من حكوماتهن. أضف إلى ذلك التمييز العنصري الواضح ضد النساء ذوات البشرة الداكنة، حيث يُنظر إليهن بشكل سلب من بعض العائلات أو أصحاب العمل. ما يزيد من معاناتهن ويجعل حياتهن أكثر صعوبة.

كما تواجه العاملات الكينيات ظروفاً صعبة في الأردن، حيث يتم استغلالهن بسبب الفقر والأوضاع الاقتصادية في بلدهن. وبعد تقديم صورة مثالية لهن عن الشرق الأوسط، يواجهن عند وصولهن واقعاً قاسياً، رغم أن النساء من كينيا وأوغندا هن غالباً متعلّقات ويتحدثن الإنجليزية بطلاقة ويمتلكن المعرفة الكافية، لكنهن ما زلن يعانين من الظروف الصعبة. فهن ضحايا حقيقيات للعنصرية، في ظل تعطل النظام الحالي وقلة الدعم والتوثيق لأوضاعهن، ما يزيد من صعوبة حصولهن على الحقوق والحماية.

3.2.7 غياب الحماية بمختلف أشكالها..

ومحاولات لمعالجتها

وتغيب مظلة الحماية عن العاملات المهاجرات بمختلف أشكالها الإنسانية الأساسية المتمثلة بالرعاية الصحية والنفسية والقانونية، خاصة بعد افتقارهن للوثائق القانونية، وعجزهن عن سداد تكاليف تصاريح الإقامة أو العمل. وهو ما يدفع عدداً من الهيئات مثل جمعية كاريتاس الأردنية إلى تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية لهن، من خلال إجراء الفحوصات الطبية الأولية وتوفير الأدوية المتاحة، إضافة إلى إسداء النصائح والإرشادات لكل حالة، وذلك بالتنسيق مع عدد من المراكز الطبية والمستشفيات والصيديات، مع تحمّل جزء من التكاليف.

بالإضافة إلى ذلك، تقدم الجمعية دعماً مادياً في حالات محددة تصل إلى 250 دينار أردني للفئات الأكثر ضعفاً، مثل النساء العازبات وضحايا الاستغلال، وفق معايير لجنة مختصة لدراسة الحالات وتحديد الأولوية. كما تقدم دعماً مالياً للحالات الصحية المستعصية التي تحتاج إلى علاج طويل الأمد، أو المساعدة في العودة إلى بلادهم في حال توفر العلاج المجاني هناك. وغالبية المستفيدين من خدمات مثل هذه الجمعية هن من النساء، خاصة اللواتي يعملن في المنازل ولكن بشكل غير نظامي. والجنسيات الأكثر تعاملاً معها هي السيرلانكية والبنغلاديشية والأوغندية، إضافة إلى تقديم خدمات لمجموعة متنوعة من الجنسيات الأخرى. أما في ما يتعلق بمتابعة الانتهاكات، فإن كاريتاس تحيلها إلى مؤسسات مجتمع مدني متخصصة بتقديم الدعم القانوني المطلوب، خاصة في أكثر الانتهاكات شيوعاً وهي العنف الجسدي والإساءة الجنسية، مثل مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، مركز عدالة لحقوق الإنسان، وإتحاد المرأة الأردنية الذي يوفر أيضاً المأوى للعاملات اللواتي يحتجن إلى حماية.

وإلى جانب دور مؤسسات المجتمع المدني التي توفر دعماً للعمال المهاجرين، تتولى بعض العاملات، خاصة المقيمات في الأردن منذ زمن طويل، زمام المبادرة، ليشكلن حلقة وصل بين العاملات المهاجرات من جهة، والمؤسسات والسفارات والأجهزة الأمنية من جهة أخرى، وذلك بهدف تقديم الدعم والمساندة لهن، وتوفير المعلومات القانونية اللازمة لتيسير شؤونهن في المغرب. ولكن، للأسف، بعض الجنسيات لا تحظى بنفس الدعم بسبب قلة تفعيل دور سفارات بلدانهم، ما يزيد من العبء على منظمات المجتمع المدني.

ويمكن تخيل الظروف التي تواجهها العاملات في المنازل، لأن العمل يتم في أماكن مغلقة بعيداً عن الأعين. ويصعب على المفتشين الحكوميين دخول المنازل للتحقق من ظروف العمل، ما يجعل المنازل بيئة غير آمنة لهن. فبعض أصحاب العمل قد يمارسون هذه الانتهاكات دون وعي، وكأنهم يجهلون أنهم يرتكبون أفعالاً ترقى إلى مستوى الاتجار بالبشر. ومنهم من يدرك خطورة أفعاله ولكنه يستمر في ذلك، متأثراً بثقافة عنصرية تجاه هذه الفئة. ولا ترتبط هذه الانتهاكات بالمستوى التعليمي لأصحاب العمل، فحتى الأسر المتعلمة والمتقفة قد تمارس هذه الانتهاكات.

وتشمل بعض الحالات تحرشاً جنسياً من قبل أرباب العمل، وهي من الحالات المؤثقة لدى المؤسسات والمنظمات المعنية بمتابعة أوضاع العاملات المهاجرات. لكن هناك حالات أكثر خطورة، مثل حالات الاغتصاب. وهو ما يدفع الكثيرات منهن إلى اتخاذ قرارات صعبة بسبب الظروف القاسية التي يواجهنها.

وتسجل الناشطة ماري لو سيبايان رواية إحدى العاملات الفلبينيات، التي تعرضت لإصابات طفيفة أثناء محاولتها الهرب من المنزل الذي تعمل فيه، بعد تعرضها للإيذاء والانتهاكات فيه، مفضلة جروح جسدها على البقاء هناك.

3.2.8 الوصول إلى العدالة: العوائق القانونية

والتعقيدات للعاملات المنزليات المهاجرات

عندما لا يكون لدى العاملة كفيل، وبالتالي افتقادها لتصاريح إقامة وعمل سارية، يصبح تكييف وضعها بغير القانوني، حيث تتعرض للاعتقال والتوقيف في "نظارات" مراكز الشرطة لمدة تصل إلى شهر، فإذا كانت لفترات أطول تُحوّل إلى السجن. والمشكلة في النظارات أنه لا يتوفر الطعام وإنما عليها شراؤه، بالإضافة إلى مشكلة الاكتظاظ وعدم توفر مكان للنوم.

ويوجد في الأردن من يُعرفون بـ"سماسرة تصاريح" الذين يكفلون العاملات اللاتي يتركن العمل في منزل الكفيل أو ينتهي عقد عملهن لدى العائلة، حيث يدفعن لهم مبالغ مقابل تسجيل تصريح العمل باسم أحدهم ككفيل مقابل مبلغ مقطوع (200-600 ديناراً سنوياً)، لكنها تُعدّ "كفالة وهمية"، فهن يعملن بنظام المياومة في منازل مختلفة وبشكل قانوني، حتى لا يتعرضن للتوقيف أو الترحيل.

وإذا كانت هناك شكوى ضد العاملة "تعميم هروب" وطلب صاحب العمل تسفيرها، فسيتم تسفيرها مباشرة. وإذا لم يظهر الكفيل، فقد تبقى في السجن لفترات طويلة. إضافة إلى إمكانية إبعادهن بناء على قرار وزارة الداخلية بإبعاد العمال المخالفين، حيث تُمنع العاملة من العودة في حال إبعادها من العودة إلى الأردن لمدة خمس سنوات، ومن دون أن تأخذ حقوقها إذا كان لها حقوق مالية على صاحب العمل أو الكفيل.

وحتى في حال صدور قانون "العفو العام"، فإنه يعفي العاملات المخالفات من دفع رسوم التصاريح والغرامات المترتبة خلال فترة ما قبل صدوره فقط، ليتلاعب "السماسرة" بهدف استثمار الفترة المتاحة لكل عاملة على حدة لجني ما يمكنهم جنيه من ما كسب على حساب جهدهن، دون الحصول على تصريح عمل في النهاية، وعدم القدرة على التقدّم بشكوى خشية ترحيلهن.

وفي حالات أخرى، تلجأ العاملات إلى مكاتب خدمات عامة تنشر إعلانات لعاملات المنازل، إلا أن الأجور التي تقدمها هذه المكاتب أقل مما تأخذه من العائلة أو صاحب العمل، أو قد يتم احتجاز الأجور لمدة طويلة، أو يقتطع من أجور العاملات لسداد المبالغ المترتبة على حصولهن على الكفالة.

وتساعد منظمة الهجرة الدولية العاملة على تأمين تذكرة سفر إذا أرادت العاملة العودة إلى بلدها. أما اللجوء، فلا يمكنهم تأمينه لأنها ليست ضمن نطاقهم بوصفها عاملة منزلية، إلا إذا تم تصنيفها كضحية اتجار بالبشر. ومعظم هؤلاء العاملات لا يُصنفن كذلك لأن الانتهاكات وأشكال الاستغلال الذي يتعرضن له لا يُعتبر جزءاً من نطاق الاتجار بالبشر، ولا ينطبق عليه تعريف الأردن لهذا التصنيف.

وكان تقرير الظل المقدم للجنة الأممية لاتفاقية مناهضة التعذيب حول التزام الأردن لعام 2014⁴¹، قد لفت إلى أن العديد من العمال المهاجرين يواجهون صعوبات في الوصول إلى محامين أو تأمين تمثيل قانوني فعال، بسبب نقص الموارد المالية أو التحديات اللغوية. وأوصى التقرير بضرورة توفير محامين للعمال المهاجرين، بمن فيهم عاملات المنازل، باعتبار أن هذا الحق غير مُمكن بشكل كامل حالياً. وركز على أهمية ضمان الحق في التمثيل القانوني للعمال المهاجرين كجزء من ضمانات المحاكمة العادلة. وأوضح التقرير أن لكل فرد مقيم في الأردن، بما في ذلك العمال المهاجرون، الحق في الحصول على مساعدة قانونية من محام يختاره، وذلك لحماية حقوقه وضمان تمثيله في جميع مراحل الإجراءات الجنائية. وأشار إلى أن هذا الحق مكفول في الإطار القانوني الوطني الذي ينظم المحاكمات الجزائية.

41 تقرير الظل المقدم للجنة الأممية لاتفاقية مناهضة التعذيب حول التزام الأردن، من مركز تمكين للمساعدة القانونية ومركز عدل للمساعدة القانونية والعهد الدنماركي

لمناهضة التعذيب (ديجنيتي)، تشرين الأول 2024.

3.2.9 أطفال بلا تسجيل أو وثائق ثبوتية

أما في حال توقيف الوالدين المخالفين، فإن أطفالهم يُرسلون إلى الملاجئ مثل SOS، ثم يرسل الوالدين إلى بلدانهم، إلا أن الأطفال يبقون في الأردن لأنهم غير مسجلين، ليتم فصل الأطفال عن آبائهم بغض النظر عن عمر الأبناء. وإذا لم تكن هناك أوراق تثبت أن هؤلاء الأطفال ينتمون لهم، فقد يُعتقد أن الأطفال اختطفوا.

وتلفت أندراي إلى أن هناك عائلات لا تزال تعيش معاً ولكن بدون أي أوراق قانونية. "هناك عائلة واحدة من سريلانكا وبنغلاديش لديهم أربعة أطفال بدون أوراق، اثنان منهما يذهبان إلى مدرسة خاصة، ويدفع الأهل 50 ديناراً شهرياً لكل طفل. ويعمل الوالدان يومياً لجمع المال لتغطية الرسوم. عائلة أخرى تتكون من أبوين سريلانكيين ولديهما طفلان. عائلة أخرى من أم سريلانكية وأب هندي ولديهما طفلان أيضاً. كما أن هناك عائلات بنغلاديشية لديها أطفال بدون أوراق رسمية. بعضهم لا يرسل أطفاله إلى المدرسة بسبب غياب التسجيل الرسمي. وبعض الأطفال يذهبون إلى مدارس خاصة بدون أوراق. المشكلة الرئيسة هي عدم وجود بيانات واضحة عن هؤلاء العائلات والأطفال، ولكن يُعتقد أن هناك أعداداً كبيرة من البنغلاديشيين يعانون من نفس الوضع".

وكانت وزارة التربية والتعليم قد أعلنت قبول الطلبة غير الأردنيين وإعفائهم من شرط إحضار الوثائق المطلوبة لعملية التسجيل وذلك لتمكينهم من الالتحاق في المدارس الحكومية والخاصة للعام الدراسي 2023/2024، على أن يتم استكمال الوثائق المطلوبة لتصويب أوضاعهم خلال الفصل الدراسي الأول.

ولتوفير التعليم لأبناء العاملات المهاجرات غير المسجلين، يلجأ البعض خاصة ممن لا يملكون ما كافياً، إلى ما تُعرف بالمدارس المنزلية، والتي بدأ انتشارها خلال جائحة كورونا، بينما يتمكن البعض من إرسال أطفالهم إلى المدارس الأردنية.

ويقتضي القانون الأردني وجود عقد زواج شرعي لكي يُنسب الطفل إلى الأب، وتقدم هذه القضايا للمحاكم الشرعية. لكن المطلوب هو قضية إثبات واقعة ولادة للحصول على شهادة ميلاد، وذلك أمام المحاكم النظامية، والتي لا تعرف بما يُسمى "الفحوصات"، وذلك مخالف للمعايير الدولية. لذلك يجري التعامل مع هذه الحالات من خلال سفارات دول العاملات المهاجرات.

وثقت مؤسسات المجتمع عدداً من حالات أطفال بلا وثائق ثبوتية لأمهات من عاملات المنازل المهاجرات⁴². وتفيد الناشطة المجتمعية الفلبينية ماري بتقديم الرعاية الصحية لحوالي 20 طفلاً غير مسجل من أبناء العاملات المهاجرات منذ عام 2002، مشيرة إلى أن بعض هؤلاء الأطفال تقدّم لهم مساعدات من أردنيين أو من خلال الكنائس. أما بالنسبة للتعليم، فلا توجد خيارات رسمية للأطفال الذين يعيشون في هذه الظروف. فالتعليم الوحيد المتاح لهم هو التعليم غير الرسمي في المنازل، حيث يقوم بعض الأشخاص بتعليمهم القراءة والكتابة بشكل غير قانوني. وتكون هذه المدارس غالباً غير مرخصة وتعمل بشكل سري.

كما تقدّم هيئات مثل جمعية كاريتاس في الأردن الرعاية الصحية لأطفال العاملات غير المسجلين والمفتقرين للوثائق الرسمية، إضافة إلى التعاون مع منظمات قانونية للمساعدة في توثيق الحالات التي تواجه مشاكل قانونية. ومن بين تلك الحالات طفلة في العاشرة من عمرها لم تتمكن من الالتحاق بالمدرسة في الأردن بسبب نقص الوثائق، حيث ساعدت الجمعية في تأمين سفرها إلى الهند لمتابعة دراستها.

وتوضح الناشطة السريلانكية إندراي مينديس أن أبناء العاملات المهاجرات لا يواجهون صعوبات كبيرة في حال كان الأب أردنياً، أما إذا كان الوالدان مهاجرين وليس لديهم أوراق قانونية أو حتى جوازات سفر، فإن الأطفال يولدون بدون أي تسجيل رسمي. وإذا كانت العلاقات بالتراضي، كانوا أزواجاً غير مسجلين، تكمن المشكلة في أن الزواج غير مسجل، وبالتالي فالأطفال أيضاً غير مسجلين، ومعظمهم لا يلتحقون بالمدارس.. بينما يكتفي البعض بإرسالهم إلى مراكز تحفيظ القرآن لتعلم تلاوته دون تعليم أكاديمي".

فالوالدان يحتاجان إلى إثبات زواجهما أولاً وتصويب أوضاع أوراقهما ليتمكننا من تسجيل أبنائهم، إلا أن هذه العملية تبقى معقدة ومكلفة، خاصة وأن العديد منهم لا يملكون الأوراق القانونية، ولم يحصلوا على شهادات من المستشفى عند الولادة، إذ إن معظم حالات الولادة تجري في المنازل، أو في عيادات صغيرة بشكل غير قانوني، والتي أُغلق بعضها بعد تقديم شكاوى ضدها.

وتتراوح تكلفة ترجمة الأوراق ما بين 50-60 ديناراً لكل طفل، فإذا كان لديهم أكثر من طفل فإن ذلك يصبح أمراً مكلفاً للغاية. ولذلك فمن الأفضل أن يبدأوا بتسجيل أكبر الأطفال أولاً ثم يتابعوا تسجيل البقية تدريجياً لتخفيف العبء المالي. أضف إلى ذلك أن كل ورقة تحتاج إلى رسوم، مثل شهادة الطبيب، التي قد تكلف بين 15 و20 ديناراً للطابع.

42 صحيفة الغد: "تمكين": استقبلنا 54 حالة لأطفال غير موثقين بالسجلات الرسمية، 28 شباط 2023

فالقوانين في بعض بلدان العاملات المهاجرات تسمح بتسجيل الطفل باسم الأم، خلافاً لما هو الحال في البلدان العربية (ومن بينها الأردن). وفي حالات معينة، تتعاون السفارات لتوفير وثائق سفر للأطفال. لكن في بعض الحالات، قد تحتاج السفارة إلى التأكد من أن الطفل ليس مسجلاً في الأردن أولاً، قبل إصدار وثيقة السفر. فالسفارات تتعاون مع هذه الحالات، لكنها تتطلب وقتاً طويلاً لإصدار الوثائق اللازمة. وهذه الوثائق قد تستغرق وقتاً إضافياً في حال كانت السفارة غير موجودة في البلد، حيث يتم اللجوء إلى التواصل مع السفارات في البلدان المجاورة.

ويمكن التفريق بين حالتين: إذا كان هناك عقد زواج رسمي أو غير رسمي. فإذا كان هناك عقد زواج في الأردن، يكون الأمر أسهل. فيمكن استخراج الأوراق خلال سنة، وفقاً للقانون. وإذا كان هناك أوراق ثبوتية، يمكن رفع القضية أمام المحكمة والحصول على حكم تسجيل الزواج، وبالتالي تسجيل الطفل في الأحوال المدنية. لكن المشكلة التي تواجه العاملات في المنازل، أنه حتى إذا كانت المرأة متزوجة، لكنها متزوجة خارج الأردن، فإن هناك صعوبة في الحصول على الأوراق الثبوتية للطفل.

يتم تصنيف الأطفال هنا إلى قسمين. أحدهما متبني والآخر هو الطفل الحقيقي لهم. لكن هذا لم يعد يحدث مؤخراً لأنه غير قانوني في الأردن، وأحياناً يتم اكتشافهم ويتم تحويل الأمر إلى الحكومة. كان يحدث هذا عندما تقوم بعض الفلبينيات بتبني أطفال لفلبينيات أخريات أنجبن ولم يستطعن رعاية الطفل. وأحياناً تنجب الفلبينية طفلاً نتيجة علاقة مع أردني من دون زواج، فيكون الطفل غير مسجل لأن الولادة بدون عقد زواج في المستشفيات غير قانونية. وبعضهن قد يلدن في المنزل. هناك حالة حصلت مؤخراً على إقامة لابنها عندما وصل إلى سن 13 عاماً. خلال الـ13 عاماً الماضية كانوا مختبئين هنا وهناك.

الناشط المجتمعي ورجل الدين الفلبيني جيرالد يروي قصة عن امرأتين من الفلبين تبنتا طفل نصف أردني بشكل غير قانوني. كان الأب قد اختفى والأم تخلت عن هذا الطفل لصالحهما مع معرفتهما باسم الأب والأم. قدمتا الحب و الرعاية الجيدة للطفل، إلى أن قامت إحدى الفلبينيات بالإبلاغ عنهم للشرطة، والتي بدورها قامت بإلقاء القبض وسجنهم، وأخذت الحكومة الطفل.

وهناك حالات عديدة من الجنسية الإثيوبية والسودانية والصومالية، حيث تأتي بعض العاملات كعاملات منازل، ثم يتزوجن من عاملين وافدين من جنسيات غير أردنية، ما يزيد من التعقيدات القانونية، حيث تكون عقود الزواج مسجلة بشكل رسمي في بلدانهم. ولكن تصبح الأمور أكثر تعقيداً عندما يكون الطفل مسجلاً في المفوضية والأم مخالفة لقانون الإقامة.

وتواجه هؤلاء النساء صعوبة في الحصول على الرعاية الصحية والخدمات التعليمية لأطفالهن، وأحياناً يولد أطفالهن في مستشفيات خاصة بسبب عدم قدرتهن على الذهاب إلى المستشفيات الحكومي، ولخوفهن من التوقيف، لذلك يعشن في عزلة اجتماعية، حيث يقتصر تواصلهن مع أبناء جاليتهم، ولا يندمجن مع المجتمع الخارجي.

وتمكنت بعض الهيئات مثل جمعية كاريتاس في الأردن من تأمين تذاكر سفر لبعض العاملات المهاجرات وأطفالهن للعودة إلى بلدانهم، بالتنسيق مع الجهات الرسمية، وبالاستفادة من قانون العفو العام، إلا أن هذه المؤسسات لا تستطيع التدخل في الشؤون القانونية، أو دفع الغرامات المترتبة عليهن بسبب مخالفتهم لقوانين الإقامة أو العمل.

تصف مالبيني (44 عاماً) العاملة القادمة من بنغلادش، حالها، ومعاناة زميلاتها العاملات المهاجرات في الأردن وأطفالهن غير المسجلين، تقول: “الحمد لله، نحن مسجلون بشكل رسمي، وابنتي تذهب إلى المدرسة، لكن هناك عائلات من بنغلاديش أو سريلانكا لم تتمكن من تسجيل أولادها بسبب مشاكل قانونية”.

قدمت سارة، 58 سنة، من سريلانكا إلى الأردن قبل 14 عاماً، ولم تكن تعلم في حينها أنها حامل. أنجبت طفلها في الأردن ولم تتمكن من تسجيل ولادته أو إصدار أي وثيقة ثبوتية له. يبلغ الآن 14 عاماً بلا أي وثيقة، وبالتالي لم يتلق أي تعليم أو حتى تدريب على أي مهنة. واجهت العديد من الصعوبات منذ لحظة ولادته، حيث كان مريضاً وبحاجة إلى رعاية خاصة، مروراً بعدم قبوله في المدرسة، وصولاً إلى تعقيدات إجراءات الحصول على جواز سفر له بسبب الأوراق والوثائق التي تتطلبها سفارة بلاده.

“تواصلت مع السفارة السريلانكية، ولكن الإجراءات كانت صعبة جداً. كانوا يطلبون مني دفع مبلغ 150 ديناراً للحصول على شهادة ميلاد، ولكن لم يكن لدي شهادة ميلاد ولا إقامة”.

كل ما يتمناه ابنها ريهان هو العودة إلى سريلانكا للقاء أبيه وأخته الذين لم يعرفهم يوماً، والذهاب إلى المدرسة وتعلم القراءة والكتابة كما يفعل الأطفال من جيله.

ولم تتمكن ميمي (37 عاماً)، القادمة من الفلبين، من الحصول على شهادة ميلاد أو أي أوراق ثبوتية لمولودتها التي أنجبتها بعد تعرضها لحادثة اغتصاب، وأكثر من حادثة احتيال، حتى أنها لم تلجأ إلى الشرطة أو تحاول السفر إلى بلدها خشية القبض عليها وحبسها بسبب حملها “غير الشرعي”، إلى أن أنجبت طفلتها التي تلقت رعاية صحية مجانية عبر جمعيات خيرية.

تتابع منظمات وهيئات ومؤسسات محلية ودولية أوضاع العاملات المهاجرات في الأردن، وتدعو إلى اتخاذ الخطوات اللازمة والكفيلة بضمان حقوقهن بما ينسجم مع معايير المنظومة الحقوقية الإنسانية الدولية، والتي تُعدّ المملكة جزءاً منها.

وتطالب مسؤولية عن برنامج العمالة المهاجرة في جمعية كاريتاس الأردنية خولة حنا، بضرورة إعادة النظر في نظام الكفالة الذي يشكل عائقاً كبيراً في حياة العمال المهاجرين ويعرضهم للاستغلال، إضافة إلى تعزيز التعاون وتوفير التمويل الكافي والدعم المتكامل بين المنظمات والهيئات المعنية، لتقديم خدمات ذات كفاءة وجودة أعلى للعمالة المهاجرة.

كما تؤكد الناشطة المجتمعية والمترجمة السريلانكية إندراي مينديس على أهمية تعزيز الدعم القانوني للعاملات المهاجرات.

الناشط المجتمعي ورجل الدين الفلبيني جيرالد، يشير إلى ضرورة حماية حقوق العاملات المهاجرات، وخاصة العاملات في المنازل، ودراسة إمكانية منح الجنسية الأردنية لشرائح من العمالة المهاجرة، خاصة مع صعوبة اندماج البعض وتكيفهم عند عودتهم إلى بلدانهم، مع العمل على تسهيل استقدام العاملين المهاجرين في الأردن لأفراد أسرهم من بلدانهم الأصلية.

ويدعو جيرالد إلى دراسة نظام مكاتب استقدام العاملات وكيفية تأثيرها في حياة العاملات المهاجرات، وفهم آلية عمل هذه المكاتب في جلب النساء إلى الأردن، وإجراء الدراسات اللازمة للوقوف على الأسباب التي تؤدي بهن إلى الظروف الصعبة التي قد يعانين منها. مع إعادة النظر بتكاليف القضايا المتعلقة بتصويب أوضاع العاملات المهاجرات.

أما سالم المفلح، من مركز عدالة لحقوق الإنسان، فيطالب بالسماح للعاملات المهاجرات بالتنقل من صاحب عمل لآخر، وإلغاء التعميم على الهروب والتغيب، وعدم اللجوء إلى الترحيل لحل قضايا المخالفات منهن.

كما يدعو المفلح إلى تعزيز وعي العاملات المهاجرات بالقوانين والتعليمات، وطرق التقدم بالشكاوى إلى الجهات المعنية، خاصة مع وجود منصة خاصة في وزارة العمل للتبليغ عن الشكاوى، والتي يستخدمها في الغالب أصحاب مكاتب استقدام العاملات.

ويوصي اتحاد المرأة الأردنية، بضرورة التعامل مع زيادة أجرة العاملات المهاجرات، وتسجيل معاملات تصويب الأوضاع القانونية الخاصة بهن، ومتابعة تطبيق بنود عقود عملهن الموقعة مع مكاتب استقدام العاملات.

توصيات مؤسسات المجتمع المدني المشاركة في الدراسة

ويطالب الاتحاد بضرورة إجراء تعديل معظم القوانين والتعليمات الخاصة بالعمالة المهاجرة بما يتناسب مع الواقع الحالي، بسبب وجود ثغرات خاصة في ما يتعلق بالغرامات وتصويب الأوضاع.

ويشير إلى ضرورة التشبيك مع الجهات الرسمية والهيئات المعنية بقضايا العاملات المخالفات الموقوفات، حتى تأمين تذاكر السفر وإجراءات الإبعاد، إضافة إلى إصدار إحصائيات عن مديرية السجون تتضمن أسماء العاملات الموقوفات، وتوضح أسباب توقيفهن، والآليات الممكنة للتعامل مع قضايا كل منهن.

أبرز التوصيات:

1. تعزيز التوعية والتدريب للعاملات

من الضروري أن تقدم مكاتب الاستقدام توعية شاملة للعاملات عند وصولهن إلى الأردن حول حقوقهن وآليات تقديم الشكاوى. يجب أن تشمل هذه التوعية معلومات واضحة عن كيفية استخدام المنصات الإلكترونية لتقديم الشكاوى، وضمان خصوصية المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، يجب تدريب مندوبي المكاتب على كيفية معالجة الشكاوى بشكل صحيح وفعال، وذلك من خلال مؤسسات المجتمع المدني أو وزارة العمل. كما يجب وضع آلية واضحة للتعامل مع الشكاوى لضمان أن العاملات قادرات على الوصول إلى حقوقهن بسهولة. بالإضافة إلى ذلك، يفضل توفير معلومات بلغات متعددة تناسب العاملات من جنسيات مختلفة لضمان عدم حدوث سوء فهم.

2. الرقابة والتفتيش المستمر على أصحاب العمل

يجب تنظيم زيارات تفتيش دورية وعشوائية على أصحاب العمل لضمان التزامهم بالقوانين التي تحمي حقوق العاملات. من المهم أن تتوفر آلية لرقابة مستمرة على ظروف العمل في المنازل أو الأماكن التي يتم فيها استخدام العاملات. ينبغي أن تشمل الرقابة التأكد من أن العاملة تعمل في القطاع المصرح لها به وأنها لا تتعرض للاستغلال أو التحايل. كما يجب فرض غرامات على أصحاب العمل المخالفين للقوانين، خصوصاً في حالات الاستغلال أو التجاوزات المتعلقة بالإقامة والعمل.

3. توفير الدعم القانوني في الحالات الحرجة

يجب توفير دعم قانوني فعال للعاملات في الحالات التي يتعرضن فيها للاستغلال أو العرقلة في تحصيل حقوقهن، خاصة في الحالات التي تتعلق بإثبات النسب أو تجاوز الإقامة. بما أن العاملات في بعض الحالات لا يملكن القدرة على دفع الغرامات، يجب أن يكون هناك نظام لتقديم الدعم المالي لتغطية هذه التكاليف، سواء من خلال منظمات المجتمع المدني أو من خلال إنشاء صندوق خاص، بإشراف حكومي، لدعم العاملات في هذه الظروف. كما يجب أن تتعاون السفارات المعنية لتسهيل الإجراءات المتعلقة بالوثائق الثبوتية وحقوق الأطفال في حال وجودهم.

4. التنسيق مع السفارات وحل القضايا المتعلقة بالوثائق

يعتبر التعاون مع السفارات أمراً حاسماً في حل القضايا التي تتعلق بعدم وجود أوراق ثبوتية للعاملات أو أطفالهن. يجب أن تمكن دول العاملات المهاجرات سفاراتها من منح الأطفال الجنسية بناءً على جنسية الأم، مما يساهم في تسهيل الإجراءات القانونية. يجب أيضاً أن تكون هناك آلية واضحة لدى الحكومة لإعفاء العاملات من بعض الغرامات في حالات خاصة، خاصة عندما لا يكون لديهن القدرة المالية على دفعها. علاوة على ذلك، يجب تنسيق العمل بين وزارة الداخلية والسفارات لحل المشكلات المتعلقة بتصاريح الإقامة للعاملات، والتأكد من أن الأمهات وأطفالهن لا يتعرضن للاحتجاز أو المنع من السفر بسبب هذه القضايا.

5. إنشاء صندوق خاص لدعم حالات العاملات

من المهم التفكير في إنشاء صندوق خاص لدعم الحالات الإنسانية للعاملات وأطفالهن، وخاصة في الحالات التي يكون فيها العاملات ضحايا لظروف خارجة عن إرادتهن. يجب أن يهدف هذا الصندوق إلى تقديم الدعم المالي لتغطية التكاليف المرتبطة بالغرامات أو رسوم السفر أو أي تكاليف أخرى قد تنشأ بسبب مشاكل إدارية أو قانونية. يساعد هذا الحل في تقليل العبء المالي على العاملات، ويعزز من حماية حقوقهن.

ورغم وجود أنظمة قانونية تهدف إلى حماية حقوق العاملات وتنظيم عملهن، إلا أن الواقع يكشف عن فجوات كبيرة تُستغل ضد هذه الفئة الهشة. تداخل الأنظمة القانونية، العوائق الإدارية، وضعف آليات التنفيذ، كلها عوامل تُفاقم من معاناتهن وتجبر الكثيرات منهن على الانتقال للعمل كغير نظاميات حيث يواجهن ظروفًا قاسية ويستمر تعرضهن لأشكال أخرى من الاستغلال.

ومن هنا، تؤكد الدراسة على الحاجة الملحة لإصلاحات شاملة في المنظومة القانونية والإدارية، بما يضمن حماية حقوق العاملات وأطفالهن، وإيجاد بدائل لنظام الكفالة، وتعزيز آليات المراقبة والمساءلة والتفتيش لضمان التزام أصحاب العمل والمكاتب بالقوانين.

ختامًا، فإن معالجة هذه القضايا تتطلب تعاونًا متعدد الأطراف بين الجهات الحكومية، ممثلة بوزارتي العمل والداخلية، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات الدولية، بهدف التنسيق والتكامل بينها لمعالجة الثغرات القانونية وتعزيز الوصول إلى العدالة للعاملات المهاجرات، والحد من أوجه الاستغلال التي يتعرضن لها في جميع مراحل رحلتهم، وضمان تحقيق العدالة الاجتماعية وحماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات، وتوفير بيئة تضمن لهن الكرامة، كعاملات نظاميات وغير نظاميات، على السواء.

تُظهر هذه الدراسة بوضوح الأبعاد المتعددة للمعاناة والانتهاكات التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات في الأردن، بدءاً من استغلال نظام الكفالة، مروراً بالعمل تحت قيود نظام الكفالة والعوائق القانونية التي تحول دون حصولهن على العدالة، ووصولاً إلى الانتهاكات لحقوقهن والإساءات الجسدية والنفسية التي يتعرضن لها، والتي تدفعهن للعمل كغير نظاميات، حيث تتكشف صورة متكاملة لنظام يساهم في إدامة استغلال هذه الفئة الهشة.

تتناول الدراسة بالتفصيل التحديات اليومية التي تواجهها العاملات، مثل احتجاز الوثائق، الحرمان من الحقوق الأساسية كالأجور العادلة والإجازات، إضافة إلى العنف بمختلف أشكاله. وتسلب الضوء على نظام الكفالة الذي لا يقتصر أثره على القيود المفروضة على العاملات، بل يتحول أحياناً إلى تجارة مربحة للكفلاء على حساب العاملات. كما تكشف عن دائرة استغلال اقتصادي تدخلها العاملات المهاجرات وتحد من تحقيقهن لأهداف هجرتهن الأصلية المتمثلة في تحسين أوضاع أسرهن في بلدانهم.

ولا تقتصر الانتهاكات على العاملات أنفسهن، بل تمتد لتشمل أطفالهن غير المسجلين رسمياً بسبب عدم وجود وثيقة زواج، يعانون من غياب الحماية القانونية والاجتماعية، ويفتقرون إلى أبسط حقوقهم، مثل تسجيلهم القانوني والحصول على التعليم. هؤلاء الأطفال يعيشون في ظروف بالغة الصعوبة، دون فرص واضحة لمستقبل أفضل، ويواجهون خطر الانفصال عن أمهاتهم بسبب غياب الوثائق الثبوتية أو الترحيل القسري. مما يعمّق الأزمات الإنسانية المرتبطة بهذه الفئة.



تُظهر هذه الدراسة بوضوح الأبعاد المتعددة للمعاناة والانتهاكات التي تواجهها عاملات المنازل المهاجرات غير النظاميات في الأردن، بدءاً من استغلال نظام الكفالة، مروراً بالعمل تحت قيود نظام الكفالة والعوائق القانونية التي تحول دون حصولهن على العدالة، ووصولاً إلى الانتهاكات لحقوقهن والإساءات الجسدية والنفسية التي يتعرّضن لها، والتي تدفعهن للعمل كغير نظاميات، حيث تتكشف صورة متكاملة لنظام يساهم في إدامة استغلال هذه الفئة الهشة.