baraha@alwasatnews.com

70 % من عاملات المنازل يقترضن ويبعن منازلهن ليعملن في البحرين... وتطول سلسلة الاسترقاق

صورة مكررة... لا أحد يعلم كم منهن ينتهي بهن المطاف عنده هذه النقطة

أصول المشكلة

□ في ملجأ جمعية العمالة الوافدة كانت الهندية سوبا باثاكرولو سو (37 عاماً) التي وصلت إلى البحرين قبل أسبوعين، تبدو تائهة وقليلة التركيز وهزيلة، قالت عنها المتطوعة بالجمعية منذ تأسيسها، مهرو فيزو فالا: «إنها تعاني من صدمة ثقافية شديدة بسبب مجيئها من قرية نائية وفقيرة في حيدر آباد عن طريق إحدى العاملات، واستلفت نحو 350 ديناراً بحرينياً سلمتها لأحد سماسرة الخدم لتتمكن من المجيء، إلاأن حاجز اللغة واختلاف الثقافات سببا لها صدمة فلم تعد قادرة على الحركة، وبدت في عالم آخر، حاولنا أن نفهمها طبيعة عملها، لكن لم نستشعر أي استجابة... يبدو أنها بحاجة إلى علاج نفسي من الصدمة النفسية التي أصابتها».

تبدأ أصول المشكلة من بلد المنشأ بتكبيل العمالة أنفسها بديون طائلة قبل المجيء للعمل في البحرين. تقول لاكشمي «دفعت 41.7 ألف روبية هندية (350 ديناراً بحرينياً أو ما يعادل 928 دولاراً) حتى أتمكن من المجيء، ويفرض المُقرض – وهو في الغالب من أهالي القرية – معدل فائدة كبير يصل إلى 30 في المئة شهرياً على المبالغ المتبقية».

لاكشمي نموذج لغالبية من العمالة بشكل عام، وعمالة المنازل مررن بالوضع نفسه، وكن صيداً سهلاً وساذجاً لسماسرة البشر هناك، إذ ينتقونهن وفقاً للحاجة والعوز الذي يكنّ عليه، ويصورون فرصة العمل هنا حلماً ونهاية لكل المشكلات المادية التي يعانين منها.

وبحسب تقرير أميركي حديث[6] فإن «70 في المئة من العمالة الوافدة اقترضوا أو باعوا منازلهم لضمان الحصول على عمل في البحرين». ويؤدي هذا التورط المادي إلى تحمل العاملات العمل القسري، والقبول بالعمل في ظروف سيئة من أجل الوفاء بهذه المبالغ الطائلة للسماسرة في أوطانهن، فيما لايطيق البعض البقاء فيفضلن العودة من حيث أتين. وتشير أرقام وزارة العمل إلى أن 43 في المئة من إجمالي الشكاوى التي وردتها من العاملات كان سببها الرغبة في العودة.

وفي الغالب، تدفع هؤلاء مبلغاً من المال كبيراً نسبياً لوسطاء في بلدانهن لتدبير مسألة سفرهن وتوصيلهن إلى وكلاء الخدم في البحرين، ذلك برغم أن كل التكاليف يدفعها أرباب العمل مسبقاً، ويؤدي ذلك إلى تراكم الدين عليهن خصوصاً عندما يفاجأن بقيمة الراتب الشهري الذي يقل عن ما وُعدن به. كما أن معظم المقاولين يروّجون لخدماتهم بإغراء أرباب وربات الأسر بأن الرسوم التي يدفعها رب العمل لاستقدام العاملة شاملة راتب ثلاث شهور لا يتم دفعها للعاملة، ولايزال هذا التصرف جارياً برغم منع وزارة العمل المكاتب من ذلك، واعتبار الأمر مخالفا لأنظمتها.

وبحسب التقرير الأميركي نفسه[7] – والذي استند إلى معلومات «هيئة تنظيم سوق العمل» البحرينية – فإن 65 في المئة من العمالة الأجنبية الوافدة لم تطلع على عقود عملها، وأن 85 في المئة من هذه العمالة لاعلم لها بشروط عملها عندما تصل إلى البحرين.

قيود الدَّيْن، وحبال الجهل بالحقوق والواجبات والفقر الأمية، يعملان على جر العاملة إلى الرضوخ وتحمل المعاملات غير الإنسانية على أمل أن ينتهي هذا الكابوس قريباً، ولكن ليله ربما يصبح طويلاً.

عقود العمل

يعتبر عقد العمل المعمول به في البحرين، من أهم العوامل التي تمنح أرباب العمل متسعاً لتجاهل الحقوق الأساسية للعاملات، والتي تنصّ عليها المواثيق الدولية، كالحق في الراحة والإجازة، والحق في الاحتفاظ بوثيقة السفر، والحق في تقنين ساعات العمل والراتب المنتظم.

ففي البحرين لا يوجد عقد عمل موحّد ليُبرَم بين رب العمل وعاملة المنزل، فصيغة العقود تتفاوت، وبنودها تختلف ويتفاوت عددها من مكتب إلى آخر، كما تختلف عن النموذج «غير الملزم» الذي تم الحصول عليه من وزارة العمل.

فعلى سبيل المثال، في هذا النموذج الأخير للوزارة ونموذجين لمكتبين آخرين تم توقيعها جميعاً في أوقات مختلفة من 2010، خُرقت بنود العقد، أو خرق غياب البنود حقوق العاملة فيما يتعلق بأوقات الراحة، وحقها في الإجازة السنوية مدفوعة الراتب. ففي أحد العقود الذي كتب على ورقة رسمية، ذكر البند الثالث «توافق العاملة على العمل لدى صاحب العمل بوظيفة عاملة لفترة سنتين دون وجود أيام إجازة أو عطل رسمية للعاملة».

وفي عقد آخر كتب على ورقة عادية مطبوع عليها اسم وكالة جلب الخدم، ذكر البند 11 «ساعات العمل للعاملة غير محددة حيث أنها ستعامل كواحدة من أفراد الأسرة، وللعاملة حق في إجازة أسبوعية مدتها نصف يوم، وليس لها الحق في الخروج من منزل صاحب العمل بمفردها في يوم إجازتها».

أما في نموذج وزارة العمل؛ فقد ألغيت فكرة الإجازة بشكل كامل، ولم تذكر في أي من البنود، كما اتفقت العقود الثلاثة على استحقاق العاملة إجازة بعد انتهاء العقد بعد سنتين، ولكن أياً منها لم يذكر أنها إجازة مدفوعة الراتب، وهو التصرف المطبق بشكل واسع بين الأسر مع العاملات لديهن.

وعلى الرغم من اختلاف العقود الثلاثة، إلاأنها اتفقت على أنه في حال الإخلال بشرط العمل بإخلاص، فمن حق رب العمل أن يتخذ الإجراءات التأديبية المناسبة، ولم تذكر ماهية هذه الإجراءات أو المستند القانوني الذي سيتم الرجوع إليه في هذا الصدد، ولا تفسير لكلمة «مناسبة».

خارج التغطية القانونية

على الرغم من السنوات الطويلة التي تواجدت خلالها عاملات المنازل في البحرين، والنمو المتسارع في أعدادها حتى شكلت نسبة لا يستهان بها من السكان؛ إلاأن العلاقة بين العاملات وأرباب العمل لاتخضع لتنظيم صارم يكفل حقوق الطرف الأضعف في العلاقة وهي العاملة.

فقد استثنيت فئة عمال المنازل من قانون العمل في القطاع الأهلي المعمول به منذ العام 1976 في نص صريح في المادة (2) منه «يستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون عمال المنازل ومن في حكمهم» كما استثناهم التعديل التالي لسنة 1993 للقانون نفسه بنص مشابه.

وتراوح تعديلات جديدة على قانون العمل في أروقة البرلمان منذ العام 2006، وتتعلق هذه التعديلات بالإجازة السنوية وبتحديد الأجر بالنسبة لعمال المنازل، إلا أن هذه التعديلات لاتزال موضع جدل واختلاف بين غرفتي البرلمان: الشورى والنواب.

المشكلة الأساسية تكمن في أن غياب مظلة قانون العمل يغيّب أيضاً الحماية الوقائية التي تعرّف هذه الفئة بحقوقها وشكل العلاقة بينها وبين رب عملها، وتتركها لعقد عمل بدائي وفضفاض لا يحمي ولا يضمن الحقوق، فلا رقيب على هذا الأمر. وعند وقوع الضرر على العاملة يتم البحث عن الأداة القانونية في القانون الجنائي، ويليه القانون المدني ومؤخراً قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص[8]، الذي جاء في مادته الأولى «... يُقصد بالاتجار بالأشخاص تجنيد شخص أو نقله أو تنقيله أو إيوائه أو استقباله بغرض إساءة الاستغلال، وتشمل إساءة الاستغلال، استغلال ذلك الشخص في الدعارة أو في أي شكل من أشكال الاستغلال أو الاعتداء الجنسي أو العمل أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد...».

عبدالرحمن السيد: «لا يوجد مسار مستعجل للتعامل مع قضايا عمال المنازل... هناك توجيهات»

وفي هذا الصدد تقول المحامية مها جابر، المتخصصة في القضايا العمالية، إن تعدد الجهات المختصة في كل من وزارات الداخلية والعدل والعمل، يجعل سير القضايا بطيئاً، وتصبح العملية طويلة ومرهقة لنفسية العاملات المتعرضات للضرر.

فبعد الانتهاء من المحكمة الجنائية، يتم رفع قضايا في المحاكم المدنية للمطالبة بالحقوق ما يدفع العاملات إلى الانسحاب. تشير جابر إلى قضية عاملة سيرلانكية تعرضت لاغتصاب عدة مرات في يوم واحد على يد رب عملها المنتمي لإحدى العائلات المتنفذة، وهربت العاملة وهي في حالة هستيرية، وتقدمت بشكوى ظلت في المحاكم لمدة ستة شهور، عانت خلالها من تردي حالتها النفسية، وانقطاع دخلها الذي كانت تنفق منه على عائلتها وزوجها الذي يتعالج من مرض السرطان، ما دعاها إلى إلغاء قضيتها والتنازل عن حقها في سبيل العودة إلى بلادها.

القانون هنا ليس أداة حماية من الضرر، وإنما أداة لإصلاح الضرر عندما يقع. وهناك نقطتان تجعلان هذه المظلة الحالية غير فعالة بالنسبة لعاملات المنازل، الأولى: عدم وعي الخدم بحقوقهن وبضرورة البحث والاحتفاظ بالأدلة في حال تعرضهم للضرر، والثانية: عدم توفر مسار مستعجل لمباشرة قضايا هذه الفئة إذا ما وقع الضرر بناء على ما تتطلبه خصوصية عدم توفر مكان الإقامة، إذا كانت العاملات يقمن مع أرباب عملهن. كما لايؤخذ في الاعتبار انقطاع الدخل لحظة خروجها من بيت رب العمل، بالإضافة إلى صعوبة البقاء في الانتظار مع عبء الأضرار النفسية المترتبة على ما يتعرضن له من انتهاكات.

مها جابر: «تعدد الجهات المختصة في كل من وزارات الداخلية والعدل والعمل، يجعل سير القضايا بطيئاً، وتصبح العملية طويلة ومرهقة لنفسية العاملات المتعرضات للضرر».

والمشكلة في هذا الوضع أن اللجوء إلى المحاكم في البحرين يستغرق وقتاً طويلاً في الغالب، ما يدفع العاملات المتضررات إلى التنازل والعودة إلى مواطنهن طرفاً خاسراً على كل الأصعدة. كل ذلك يُضعف أهمية وجود المظلات القانونية سالفة الذكر في توفير الحماية التي حرمها منها استثناؤهن من قانون العمل.

يعلق المحامي العام الأول بوزارة العدل، عبدالرحمن السيد «لايوجد مسار مستعجل للتعامل مع قضايا عمال المنازل، إلاأن هناك توجيهات صريحة من النائب العام للتعجيل في القضايا الخاصة بهذه الفئة العمالية»، ويستدرك «لكن لابد من استكمال كافة الإجراءات ليكتمل ملف القضية» لتأخذ القضية مجراها في المحاكم المتتالية، مشيراً إلى أن «من أبرز الصعوبات التي تواجهنا في المحاكم: تأخر التبليغ... ما يضعف موقف المشتكي في القضية».

ويؤكد حديث السيد، وكيل وزارة الخارجية عبدالله عبداللطيف إذ يقول «مملكة البحرين لديها من التشريعات ما يكفي لحماية هذه الفئة، ولكن الأمر يتطلب أن تقوم هذه الفئة – عند وقوع الضرر عليها – بالاستشارة أو طلب المساعدة، سواء من الجهات الرسمية في المملكة، أو سفارات بلادها، لكي تحصل على كافة حقوقها المادية أو المعنوية بالطرق القانونية».

عبدالله عبداللطيف: «البحرين لديها من التشريعات ما يكفي لحماية هذه الفئة، ولكن الأمر يتطلب أن تقوم هذه الفئة - عند وقوع الضرر عليها - بالاستشارة أو طلب المساعدة لكي تحصل على حقوقها».

يشير عبداللطيف إلى استثناء العاملات من قانون العمل وتغطيتهم بقوانين أخرى «عمال المنازل – ومن في حكمهم، وإن كانوا لايخضعون في الوقت الحاضر لقانون العمل، ولكن – تغطيهم تشريعات وأنظمة قانونية، حيث يمكن لهذه الفئة – وغيرها، وعند وقوع ضرر عليها، مثل الاعتداء على سلامة الجسم – اللجوء إلى القانون الجنائي. وأما إذا كان هناك إخلال وعدم التزام ببنود العقد المبرم بين هذه الفئة وأصحاب العمل، فعليها اللجوء إلى القانون المدني، وأما إذا كان الضرر هو العمل القسري؛ فإن القانون الجنائي وقانون مكافحة الاتجار بالأشخاص يجرّم هذا الفعل، وتطبق العقوبة الأشد في أي من القانونين».

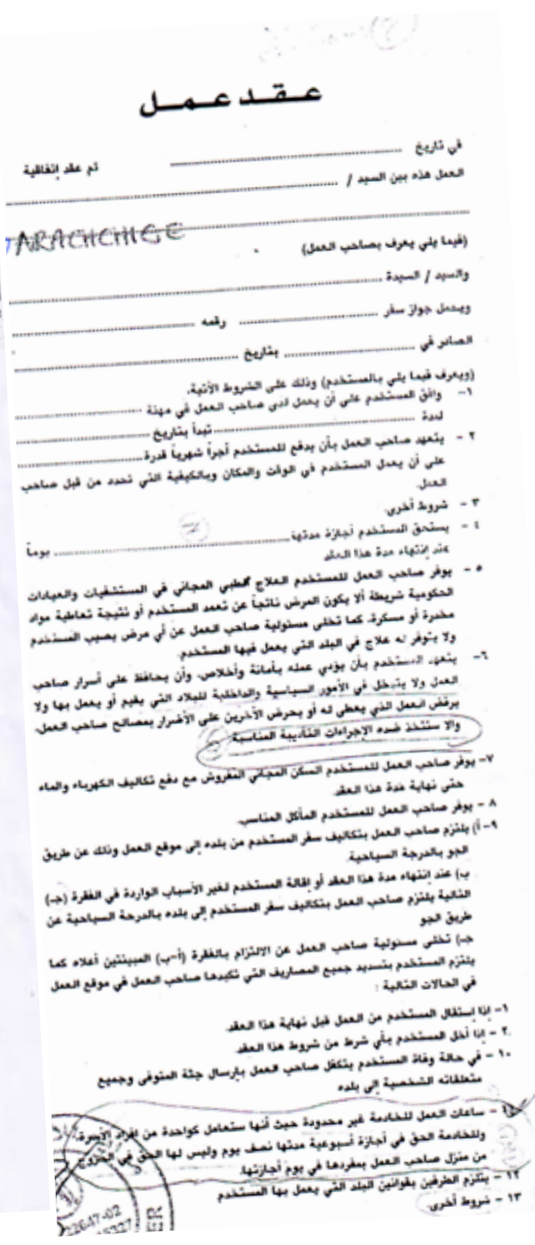
يستطرد عبداللطيف «يمكن لأي شخص مقيم – بما فيهم هذه الفئة وقبل خروجه من البلاد – إبلاغ موظفي الجوازات في أي منفذ بأن هناك مستحقات مالية له لدى أصحاب العمل، وبدورها تقوم الإدارة المختصة بإرجاء خروج الشخص، وتعمل على استيفاء كافة حقوقه من صاحب العمل».

ويطرح هذا التصريح تساؤلاً بشأن قدرة العاملات المتضررات من الاستفادة من هذه القوانين في ظل تقييد حريتهن في الحركة خارج المنزل، وفي ظل عدم وجود آلية تنظيم وإثبات انتظام الدفع، والأهم عدم وجود الوعي لدى هذه الفئة بحقوقها وبوجود قوانين أخرى غير قانون العمل، تلجأ إليها، أو حتى إدراك أهمية عامل السرعة الذي يعتبر أساسياً للاستفادة من القانون الجنائي حال وقوع الضرر.

من المهم الإشارة هنا إلى أن استثناء عاملات المنازل من مظلة قانون العمل حرمهن أيضاً من الاستفادة من تعديل القانون الخاص بـ «إلغاء الكفيل» الذي وضع حداً لـ «عبودية» العمالة لأرباب العمل في 2009.

ففي حين أصبح بمقدور العمالة الأجنبية التنقل بين أرباب العمل (الكفلاء) إذا ما وجدوا فرصة عمل ومعاملة أفضل؛ لاتزال العاملات مقيدات بنظام الكفالة. مع العلم أن هذا النظام الأخير يُعتبر من أهم وسائل دعم الكفيل، وهو الطرف الأقوى أصلاً، وإضعاف شكوى العاملات المتضررات، خصوصاً ممن لا تظهر عليهن آثار ضرب أو عنف واضحة عند الشكوى.

في حال هروب العاملة من منزل رب عملها، يسارع الكفيل إلى تسجيل «بلاغ عن هروب» الذي يعتبر بحد ذاته مخالفة، أو اتهام العاملة بالسرقة، الأمر الذي يأخذ القضية إلى مسارات متشعبة، ويطيل الإجراءات والتعامل معها. وتؤكد ذلك إحصاءات وزارة الداخلية التي أوضحت تسجيل 43 قضية لعاملات المنازل ضد أرباب العمل في 2010 أغلبها الاعتداء على سلامة جسم الغير والاغتصاب، في مقابل 1865 قضية سجلت لأرباب عمل ضد عاملات أغلبها سرقة وهروب. هذا قد يدل أيضاً على صعوبة وصول العاملات إلى جهات الشكوى، ومسارعة أرباب العمل لتسجيل شكاوى سرقة وهروب عند اختفاء العاملة للاستفادة من القانون الحالي المنظم لقضايا الهروب مؤكداً ما جاء في التقرير الأميركي[9] الذي يشير إلى ذلك بأن «معظم العمالة الهاربة من رب العمل الاستغلالي يتم تعريفها بالعمالة «الهاربة» وهذه يتم توقيفها مدة أسبوعين والترحيل بعد ذلك».



عقد عمل

في تاريخ ..... تم عقد إتفاقية

العمل هذه بين السيد / .....

ARACHCHIGE

(فيما يلي يعرف بصاحب العمل)

والسيد / السيدة .....

ويحمل جواز سفر رقمه .....

الصادر في ..... بتاريخ .....

(ويعرف فيما يلي بالمستخدم) وذلك على الشروط الآتية.

١- وافق المستخدم على أن يعمل لدى صاحب العمل في مهنة .....

لمدة ..... تبدأ بتاريخ .....

٢- يتعهد صاحب العمل بأن يدفع للمستخدم أجراً شهرياً قدره .....

على أن يعمل المستخدم في الوقت والمكان وبالكيفية التي تحدد من قبل صاحب العمل.

٣- شروط أخرى.

٤- يستحق المستخدم أجازة مدتها ..... يوماً عند إنتهاء مدة هذا العقد.

٥- يوفر صاحب العمل للمستخدم العلاج الطبي المجاني في المستشفيات والعيادات الحكومية شريطة ألا يكون المرض ناتجاً عن تعمد المستخدم أو نتيجة تعاطية مواد مخدرة أو مسكرة. كما تخلى مسئولية صاحب العمل عن أي مرض يصيب المستخدم ولا يتوفر له علاج في البلد التي يعمل فيها المستخدم.

٦- يتعهد المستخدم بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص، وأن يحافظ على أسرار صاحب العمل ولا يتدخل في الأمور السياسية والداخلية للبلاد التي يقيم أو يعمل بها ولا يرتكب العمل الذي يعطي له أو يحرض الآخرين على الأضرار بمصالح صاحب العمل، وألا يستخدم ضده الإجراءات القانونية المناسبة.

٧- يوفر صاحب العمل للمستخدم السكن المجاني المفروش مع دفع تكاليف الكهرباء والماء حتى نهاية مدة هذا العقد.

٨- يوفر صاحب العمل للمستخدم المأكل المناسب.

٩- أ) يلتزم صاحب العمل بتكاليف سفر المستخدم من بلده إلى موقع العمل وذلك عن طريق الجو بالدرجة السياحية.

ب) عند إنتهاء مدة هذا العقد أو إقالة المستخدم لغير الأسباب الواردة في الفقرة (جـ) التالية يلتزم صاحب العمل بتكاليف سفر المستخدم إلى بلده بالدرجة السياحية عن طريق الجو.

جـ) تخلى مسئولية صاحب العمل عن الإلتزام بالفقرة (أ-ب) العبينتين أعلاه كما يلتزم المستخدم بتسديد جميع المصاريف التي تكبدها صاحب العمل في موقع العمل في الحالات التالية:

١- إذا إستقال المستخدم من العمل قبل نهاية هذا العقد.

٢- إذا أخل المستخدم بأي شرط من شروط هذا العقد.

١٠- في حالة وفاة المستخدم يتكفل صاحب العمل بإرسال جثة المتوفى وجميع متعلقاته الشخصية إلى بلده.

١١- ساعات العمل للخادمة غير محدودة حيث أنها ستعامل كواحدة من أفراد الأسرة، وللخادمة الحق في أجازة أسبوعية مدتها نصف يوم وليس لها الحق في الخروج من منزل صاحب العمل بمفردها في يوم أجازتها.

١٢- يلتزم الطرفين بقوانين البلد التي يعمل بها المستخدم.

١٣- شروط أخرى.