العمالة المنزلية في لبنان بعد العام 2019: تأملات في النهوج الناشئة

حركة مناهضة العنصرية

تشرين الأول 2021

كتابة إيمان الحايك وزينة عمار

ترجمة مروان عيسى

تلقيح فَاطِمَة ناصر

هذه الوثيقة من تأليف ARM ، وتم نشرها بالتعاون مع معهد الاصفري.

تم إطلاق ARM في عام 2010 كمجموعة شعبية من قبل نسوية لبنانية ناشطات بالتعاون مع عاملات المنازل المهاجرات. في عام 2012 ، أصبحت ARM منظمة غير حكومية مسجلة. مهمة ARM هي تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والجنس لجميع العمال المهاجرين والجماعات العرقية (مع خاص التركيز على عاملات المنازل المهاجرات في لبنان).

مقدمة

هذا التقرير هو نتيجة العمل الجماعي والتفكير التراكمي الذي حدث على مدار عامين بين العاملات والعاملين في حركة مناهضة العنصرية (ARM) ومع أشخاص من مجتمعات المهاجرات شديدة التنوع في لبنان، في وقت تشهد فيه البلاد انهيار غير مسبوق من سيء إلى أسوأ.

تم جمع المعلومات المقدمة هنا بشكل أساسي لإثراء حملة مناصرة لتحسين ظروف عمل العاملات المنزليات المستقلات . كانت الفكرة من وراء الحملة هي مواكبة اتجاه التوظيف الحر بين العاملات المنزليات والتأكد من أن العاملات يصلن إلى إمكانات المناصرة الذاتية والتنظيم في هذا النمط الجديد للتوظيف.

نقدم هنا ملاحظاتنا واستنتاجاتنا الأولية للتحذير من التهديدات المستقبلية لحقوق العاملات المنازل، وللمساعدة في تحديد فرص التغيير.

هذه دعوة لجميع الممارسين في المجالات المترابطة لحقوق المهاجرات وحقوق العمال والعاملات وحقوق المرأة، لإعادة تنشيط أدوارنا كمستمعين وممارسة بعض المرونة لتكييف استراتيجياتنا وتكتيكاتنا مع الوقائع الجديدة.

ملخص تنفيذي

يُزعم أن عدد العاملات المهاجرات في لبنان يبلغ عددهم اليوم 207.696 فردًا[1]، وهو ما يمثل انخفاضًا بمقدار النصف تقريبًا عن التقديرات السابقة لعام 2019 ، والبالغ عددها 400000. وهذا الانخفاض الحاد هو نتيجة مباشرة لسلسلة من الأزمات السياسية والمالية والاقتصادية المتشابكة التي بلغت ذروتها في انهيار قيمة الليرة اللبنانية. لبنان في حالة تقلب ، وكذلك جميع أسواقه. سوق العمل المنزلي ليس استثناء.

كيف تغير سوق العمل المنزلي بعد عام 2019 وما هي التغييرات المستقبلية التي نتوقع رؤيتها في السنوات القليلة المقبلة؟ يهدف هذا التقرير التحليلي إلى عرض المناهج الناشئة في سوق العمل المنزلي على مستويات السياسة العامة (الحكومة) والخطاب العام (الحكومة والإعلام) وعلى أرض الواقع (العمال وأصحاب العمل والسماسرة).

على مستوى السياسات العامة، فشلت الحكومة في خلق بيئة مواتية لنمو اقتصادها الإنتاجي ، مما أدى إلى بطالة جماعية وعجز تجاري تسبب في نزيف الدولار الأمريكي. بدلاً من القيام بتغيير منهجي على صعيد السياسات الاقتصادية، ألقت الحكومة اللوم على العمال والعاملات غير اللبنانيين لتبرير فشلها. سعت الحكومة بعد ذلك إلى طرد القوى العاملة المهاجرة واستبدالها بقوة عاملة لبنانية جديدة ، مع وعود بتحسين ظروف العمل. دعمت الحكومة هذه السياسات بإدخال وإدامة روايات مضللة تضع العمال

[1] International Organization for Migration, Migrant Presence Monitoring, Baseline Assessment – Round 1, August 2021, Lebanon https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/MPM_Baseline_Report_R1.pdf

والعاملات المهاجرين كبش محرقة لنقص الدولار الأمريكي في احتياطيات البلاد، فضلاً عن البطالة المتفشية والمتزايدة. في موازاة ذلك، أشعلت وسائل الإعلام المنافسة بين اللبنانيين والعمال والعاملات المهاجرين ودعت اللبنانيات إلى استعادة العمل المنزلي المدفوع.

على أرض الواقع ، تفضّل العاملات المنزليات وأصحاب عملهم العمل المنزلي المستقل على نموذج العمل المنزلي المنتشر سابقًا. تعمل وكالات الاستقدام وشركات التنظيف على وضع نفسها بشكل استراتيجي كوسطاء بين العاملات المنزليات المستقلات وأصحاب العمل. عاملات المنازل غير المهاجرات (اللبنانيات والفلسطينيات والسوريات) يدخلن سوق العمل المحلي بدافع الضرورة، وإن كان ذلك بأعداد محدودة للغاية.

على عكس العاملات المهاجرات اللواتي يحتجن إلى الحصول على الدولار الأمريكي لإعالة أسرهم في الخارج ، فإن العاملات غير المهاجرات يكتفن بالقبض بالليرة اللبنانية. ونتيجة لذلك ، فإن دخولهم السوق ، وإن كان خجولًا ، يرسخ أجور الساعة لجميع العاملات المنزليات بقيم أقل. تحدد العاملات لحسابهن الخاص أجورهن بناءً على عدد من المتغيرات التي تؤدي إلى أجور متنوعة للغاية تتراوح من 7000 ليرة لبنانية إلى 10 دولارات أمريكية للساعة (ما يعادل 150 ألف ليرة لبنانية وقت الإدخال).

السياق

على مدى العقود الثلاثة الماضية ، كان لبنان يعتمد بشكل كبير على العاملات المهاجرات كمزودات أساسيات للعمالة عالية القيمة ولكن المقومة فعليًا بأقل من قيمتها الحقيقية، مثل العمل المنزلي وأعمال الرعاية. بدون شبكة أمان اجتماعي تستطيع أن تقدم للمقيمين خدمات رعاية ميسورة التكلفة، يعتمد الناس منذ فترة طويلة على عاملات المنازل المقيمات في المنزل، حيث تعيش العاملة المهاجرة في منزل صاحب عملها وتوفر خدمات تتراوح من التنظيف إلى الطهي إلى رعاية الأطفال والمسنين والأشخاص المريضة أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو لرعاية الحيوانات الأليفة والخدمات المنزلية الأخرى.

وفقًا للمنظمة الدولية للهجرة (IOM)، أقامت وعملت أكثر من 400 ألف عاملة مهاجرة في لبنان قبل عام 2020[2]؛ 250 ألف من هؤلاء العاملات المهاجرات كانت عاملات منزليات[3]. يحكم نظام الكفالة حياة وعمل وإقامة العاملات المنزليات في لبنان. العمل المنزلي مستبعد بشكل واضح من قانون العمل[4]، مما يعني حرمان عاملات المنازل من حقوق العمل الأساسية مثل الحد الأدنى للأجور والحق في إنشاء نقابات والحماية من الإساءة والاستغلال وتحديد ساعات العمل والإجازات وخصوصًا المرضية منها، إلخ.

بعد انتهاء الحرب الأهلية اللبنانية (أوائل التسعينيات) ، كان قطاع العمل المنزلي مزدهرًا، حيث حقق أرباحًا كبيرة لأطراف مختلفة على حساب عاملات المنازل. حققت الأطراف المختلفة، في كل من القطاعين العام والخاص، مكاسب مالية كبيرة من خلال الرسوم المختلفة التي فرضوها في هذه العملية، من وكالات الاستقدام (في كل من لبنان وبلدان المنشأ)، إلى مكتب الأمن العام، إلى وزارة العمل، إلى كتاب العدل والمختبرات الطبية وشركات التأمين. يدر نظام الكفالة أكثر من 100 مليون دولار أمريكي من النفقات سنويًا[5]. من المحتمل أن يكون الرقم أعلى بكثير من هذا إذا حددنا الكفلاء الذين يتقاضون أموالًا مقابل "تحويل" رعايتهم لعاملات المنازل إلى صاحب عمل آخر والجهات الفاعلة الأخرى التي تستفيد بشكل غير مباشر من هذا السياق.

أثّر انهيار الاقتصاد اللبناني مع انتشار الوباء بشكل سلبي على سوق العمل لمعظم المقيمين والمقيمات في لبنان، مما تسبب في موجة بطالة وفقر مدقع اجتماعي واقتصادي. فُقِدَ ما لا يقل عن 350 ألف وظيفة في القطاع الخاص بين تشرين الأول 2019 وحزيران 2020[6]. صرّح 30٪ فقط من العمال اللبنانيين و 20٪ من العمال الفلسطينيين و 12٪ من العمال السوريين أن أمنهم الوظيفي بقيَ غير متأثر بالأزمة[7]. أما الباقون فقد فقدوا وظائفهم أو واجهوا تخفيضات في رواتبهم.

---

[2] "Well-Being and Security of Migrant Workers in Lebanon Deteriorate Since Beirut Blast" https://www.iom.int/news/well-being-and-security-migrant-workers-lebanon-deteriorate-beirut-blast

[3] "Hardships for Lebanon's Migrant Domestic Workers Rise"https://www.hrw.org/news/2020/09/14/hardships-lebanons-migrant-domestic-workers-rise

[4] المادة 7 من قانون العمل 23 أيلول 1946

[5] The shady industry that exploit Lebanon's Kafala Workers https://www.thinktriangle.net/wp-content/uploads/2020/11/Cleaning-Up-The-Shady-Industries-That-Exploit-Lebanons-Kafala-Workers-1.pdf

[6] "Rapid Diagnostic Assessment of Employment Impacts under COVID19 in Lebanon" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_754666.pdf

[7] "Assessing the Impact of the Economic and COVID-19 Crises in Lebanon"https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000116784/download/

كان للأزمة آثار مقلقة على العاملات المهاجرات بشكل عام. تم تسريح المئات من العاملات ، بطرق مهينة في كثير من الأحيان مثل تخلي أرباب العمل عنهن أمام سفاراتهم بدون نقود (معظمهم كان لديه أجور غير مدفوعة) أو أي وسيلة للعودة إلى بلد المنشأ[8]. لطالما تلقت ARM شكاوى من تدني الأجور وعدم دفعها قبل عام 2020. ومع ذلك ، شهد عام 2020 زيادة كبيرة في عدد عاملات المنازل المهاجرات المتصلات اللواتي ذكرن عدم دفع الأجور، حيث وصل عدد المتصلين إلى 228 في ذلك العام بينما كان العدد 47 متصلًا في عام 2019[9]. على هذا النحو ، أدت الأزمات إلى تفاقم ممارسة متفشية بالفعل. كان هذا في الغالب بسبب إغلاق الشركات وعدم قدرة الأسر على دفع الرواتب والعنصرية الصريحة التي عبر عنها الملّاك تجاه المستأجرات المهاجرات. أدى ذلك إلى موجة من الإعادة الطوعية الضخمة - أو الإجلاء – للعاملات المهاجرات حيث أُبلغت وسائل الإعلام عن مغادرة 170000 مهاجرة البلاد في عام 2020[10].

وفقاً لمنظمة العمل الدولية ، قبل الأزمة الاقتصادية اللبنانية ، كانت النساء يشكلن 92.7٪ من العاملين في الخدمة المنزلية. 88.2٪ منهم غير لبنانيين و 97.2٪ يعملون بشكل غير رسمي[11].

مع انخفاض قيمة الليرة اللبنانية بنسبة تزيد عن 90٪ ، لم تعد الغالبية العظمى من الأسر قادرة على تحمل أجور عاملات المنازل المقيمة في المنزل ، ومع ذلك تظل الحاجة إلى أعمال الرعاية مرتفعة وتنحصر بالكامل في المجال الخاص للمنزل. وبالفعل ، فإن الفجوات الكبيرة في الحماية الاجتماعية قد خلّفت فجوات ملحوظة في الرعاية في الأسر التي غالبًا ما - ومن المتوقع - أن تملأها النساء. لا يُنظر إلى أعمال الرعاية في لبنان على أنها مسؤولية الدولة، بل على أنها حدث طبيعي داخل الأسرة دون تكلفة يُزعم. جاء الحراك الاجتماعي الصاعد للمرأة اللبنانية على حساب المهاجرات اللواتي تم التقليل من قيمة عملهن في مجال الرعاية واستغلالهن لضمان إعادة الإنتاج الاجتماعي للقوى العاملة اللبنانية.

يقدر العدد الحالي للعاملات المهاجرات في لبنان بحوالي 207.696[12]. بالنظر إلى الانخفاض في عدد عاملات المنازل المهاجرات، والحاجة المتزايدة المتوقعة للعاملات في مجال الرعاية ، يمكننا أن نتوقع نهجَين متوازيين ظهرا بالفعل وسيستمران في الظهور على نطاق أوسع: 1- التحول من الاعتماد على عاملة

[8] https://armlebanon.org/content/prosecute-employers-who-abandon-domestic-workers-now

[9] "LEBANON CIVIL SOCIETY SUBMISSION TO THE 104TH SESSION OF THE COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF RACIAL DISCRIMINATION," Anti-Racism Movement, July 2021 https://armlebanon.org/content/lebanon-civil-society-submission-104th-session-committee-elimination-racial-discrimination

[10] "Foreign Laborers leave Lebanon" https://www.lbcgroup.tv/watch/chapter/57104/136664/foreign-laborers-leave-lebanon/en

[11] Rapid Diagnostic Assessment of Employment Impacts under COVID19 in Lebanon" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_754666.pdf

[12] Migrant Presence Monitoring (MPM) Baseline assessment – Round 1 August 2021 Lebanon https://displacement.iom.int/reports/lebanon-baseline-assessment-round-1

منزل مقيمة في المنزل إلى توظيف عاملات منزل مستقلات يعملن لحسابهن بالساعة ؛ 2- رغبة متزايدة في إشراك عاملات المنازل غير المهاجرات من أصول لبنانية وفلسطينية وسورية.

جلبت التغييرات في سوق العمل أسئلة حول كيفية تأثير ذلك على عاملات المنازل اللواتي يعملن لحسابهم الخاص ووكالات الاستقدام وشركات التنظيف. وهكذا ، تم إجراء هذا البحث العملي من قبل حركة مناهضة العنصرية في لبنان لمساعدتنا وحلفائنا على فهم السياق الناشئ ووضع الإستراتيجيات وفقًا لذلك من خلال تقديم عينة من الممارسات الحالية لتوظيف العمالة المنزلية والأجور في هذه اللحظة مع تفاقم الأزمة الاقتصادية في لبنان. ستساند هذه النتائج دعوتنا للعمل المنزلي الكريم للجميع.

منهجية العمل

كان لأزمات 2019 تأثير ملحوظ على العمالة المنزلية في لبنان. على الرغم من أن الأنماط الناشئة عن هذه الأزمات لا تزال في حالة تغير مستمر ، يمكن بالفعل ملاحظة بعض الاتجاهات التي يمكن أن يكون لها تأثير عميق على القطاع.

يهدف هذا التقرير إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: كيف تغير سوق العمل المنزلي في لبنان منذ عام 2019؟ ما هي الاتجاهات التي يمكن أن نلاحظها فيما يتعلق بالرأي العام تجاه العمل المنزلي والعرض والطلب وظروف العمل والتحولات الديموغرافية بين العمال؟

جمع البيانات

هذه الورقة عبارة عن تجميع للبيانات التي جمعها فريق المناصرة في ARM لغرض التخطيط لحملة مناصرة لرفع الأجور وتحسين ظروف عمل عاملات المنزل اللواتي يعملن على حسابهن الخاص. كان هدفنا الأساسي هو جمع المداخلات من مختلف المعنيين الذين سيوجهون إستراتيجية حملتنا وأهدافنا وتكتيكاتنا. قرار كتابة ملاحظاتنا ونشر النتائج في شكل ورقة فقط جاء بعد إدراكنا أن هذه المعلومات لا يمكن الوصول إليها في أي مكان آخر. معظم المؤلفات الحالية حول عاملات المنازل المهاجرات في لبنان إما قديمة (أزمات ما قبل 2019) أو وصفية وليست تحليلية. كان تمرين الكتابة ثانويًا فقط بالنسبة لتمرين المناصرة ، وهو ما يفسر سبب عدم كون منهجيتنا أكاديمية. تنبع ملاحظاتنا من تجربتنا كمدافعين ومدافعات عن حقوق العاملات المهاجرات وترتكز إلى حد كبير على الجانب العملي. بعبارة أخرى ، نحن أقل اهتمامًا بالنظرية وأكثر توجهاً نحو المفيد والقابل للتنفيذ.

اعتمد بحثنا على بيانات من خمسة مصادر من أجل توفير نقاط أفضلية مختلفة للتحليل. ثم قمنا بعد ذلك بتثليث جميع المعلومات لفضح الأنماط الناشئة في سوق العمل المنزلي المحلي وقدمنا تحليلاتنا وتوقعاتنا الخاصة.

1. مجموعات نقاش مركّزة focus group وورش العمل مع عاملات المنازل المهاجرات

أجرتARM خمس مجموعات نقاش مركّزة في أبريل 2021 مع مجموعه من 75 عاملة منازل مهاجرة من دول مختلفة ، بما في ذلك إثيوبيا والكاميرون وتوغو وساحل العاج ومدغشقر والسنغال وبنين وسريلانكا وكينيا والفلبين وسيراليون. تم إجراء مجموعات النقاش بخمس لغات وفقًا لتفضيلات العاملات (العربية والأمهرية والإنجليزية والفرنسية والسنهالية). بالإضافة إلى ذلك ، نظمتARM ورشتَي عمل في عطلتا لنهاية الأسبوع في أغسطس وسبتمبر 2021 مع مجموعه من 51 مشاركة مع ضمان تمثيل متنوع للجنسيات وتوفير الترجمة الفورية باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية.

من خلال محادثاتنا مع العاملات المهاجرات، سعينا إلى فهم ظروف عملهن الحالية، والتحديات التي يواجهنها، ودرجة الاختلاف أو التشابه في ظروف العمل عبر مختلف مجموعات المهاجرات. طرحت مجموعات النقاش المركزة وأجزاء من ورش العمل الأسئلة التالية على المشاركات:

- منذ متى وأنت تعملين كعاملة منزلية مستقلة/تعمل لحسابها الخاص؟
- لماذا تحولت من العمل مع أقامة في منزل صاحب العمل إلى العمل الحر؟
- كيف تجدين العمل؟ كيف يصل إليك أرباب العمل الجدد؟
- ما هو المبلغ الذي تتقاضيه مقابل كل ساعة؟
- كم عدد الوظائف التي لديك في الأسبوع / الشهر؟ هل تكفيك لكي تعيشي؟
- كيف تغير العمل المستقل بعد الأزمات؟
  - هل العثور على عمل أسهل أم أصعب؟
  - هل تتقاضين رواتب أكثر أم أقل من ذي قبل؟

2. استمارة مع عاملات المنزل غير المهاجرات

أجرتARM 15 مقابلة هاتفية فردية مع عاملات المنازل غير المهاجرات اللواتي يعملن على حسابهن الخاص. تشير كلمة "غير مهاجر" هنا إلى الأشخاص الذين يقيمون في لبنان نتيجة عوامل لا علاقة لها بالبحث عن فرص عمل. في هذا السياق ، تشير كلمة "غير مهاجر" إلى الأشخاص الذين يحملون الجنسية اللبنانية أو الأشخاص المولودين في لبنان أو الأشخاص الذين يرغبون باللجوء في لبنان. اشتملت عينتنا على ثماني عاملات منازل سوريات، وأربعة لبنانيات، واثنتان فلسطينيّتين، وواحدة سودانية. ومن بين المشاركات الأحد عشرة غير اللبنانيات، أفادت خمس نساء أنهن مقيمات بشكل غير قانوني في البلاد، وثلاث مقيمات بشكل قانوني، والباقي لم يستجبن. أجريت جميع المقابلات في الفترة ما بين أيار وحزيران 2021.

تتناول المقابلات الهاتفية عاملات المنازل غير المهاجرات العاملات لحسابهن الخاص اللواتي يقمن ويعملن في لبنان لفهم ظروف عملهن الحالية وتوقعاتهن وتصوراتهن عن السوق والقدرة التفاوضية.

كانت الأسئلة كالتالي:

- منذ متى وأنت تعملين كعاملة منزلية مستقلة/تعمل لحسابها الخاص؟
- ما هي نسبة عملك كعاملة منزلية؟ (دوام جزئي / دوام كامل / عرضي ...)
- ما نوع الوظائف التي تقومين بها على وجه التحديد؟
- ما هو المبلغ الذي تتقاضينه مقابل كل ساعة؟
- كم عدد الوظائف التي لديك في الأسبوع / الشهر؟
- في رأيك، ما هو الأجر المعقول لشخص في منصبك؟
- كيف تجدين العمل؟ / كيف يصل إليك أصحاب العمل الجدد؟
- ما هي الشروط التي ترغبين في الأحوال المثالية أن تفرضيها على صاحب العمل؟
- ما هي أوجه التشابه والاختلاف في ظروف العمل التي تعتقدين أنها لديك مع العاملات المنزليات المهاجرات؟

[إذا كانت تعمل كعاملة منزلية قبل الأزمة]

- هل العثور على وظائف أسهل أم أصعب؟

- هل تتقاضين رواتب أكثر أم أقل من ذي قبل؟
- هل تغير أي شيء آخر في ظروف عملك؟ إذا كان الأمر كذلك، ما الذي تغيّر؟

[إذا لم تكن لبنانية]

- هل لديك وثيقة إقامة سارية المفعول؟
- هل أنت مسجلة لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين كلاجئة؟

3. استمارة مع شركات التنظيف المحلية

أجرت ARM مقابلات هاتفية مع ممثلين/ممثلات من عشر شركات تنظيف محلية. استخدمنا أسماء مستعارة عند الاتصال بشركات التنظيف لأن العديد منهم لن يتحدثوا إلينا بطريقة أخرى، ربما بسبب الخوف من الكشف عن ممارسات العمل التعسفية الخاصة بهم.

بالإضافة إلى خدمات التنظيف ، تقدم شركتان خدمات الطهي، وتقدم ثلاث شركات منها "خدمات التنظيف العميق" التي تشمل تنظيف الأثاث ونقل الأثاث ومكافحة الآفات. تقدم شركة واحدة خدمة مجالسة الأطفال والعناية بالمسنين بالإضافة إلى التنظيف والتنظيف العميق. أجريت جميع المقابلات في الفترة ما بين أيار وتموز 2021.

هدفت المقابلة إلى تحديد طلبات العملاء المتكررة وتوقعاتهم واستعدادهم للدفع مقابل العمل المنزلي وشتى مهام الرعاية المنزلية الأخرى بعد الأزمة.

كانت الأسئلة كالتالي:

- منذ متى تقومون بتوظيف عاملات منزليات مستقلات؟
- ما هي الخدمات التي تقدمونها؟
- من أي جنسيات هم عمالكم؟ هل شهد هذا تغيّر في العامين الماضيين؟
- كيف تجدون العاملات وتتواصلون معهن؟
- كيف تجدون الزبناء وتتواصلون معهم؟

- ما المبلغ الذي يدفعه زبنائكم في الساعة؟
- ما مقدار أجور العاملين لديكم في الساعة؟
- هل تدفعون للعمال أجور يومية / أسبوعية / شهرية؟
- هل تدفعون أو تضمنون مواصلات عمالك؟
- بعد الأزمة ، هل العثور على زبائن أصبح أسهل أم أصعب؟
- بعد الأزمة ، هل العثور على عاملات أصبح أسهل أم أصعب؟
- هل يدفع الزبناء أقل أو أكثر من السابق؟
- هل يُظهر زبناءكم تفضيلًا / أجورًا مختلفة لأي جنسيات؟

4. المحتوى الإعلامي المتعلق بالعمل المنزلي

جمعت ARM 20 مقال عبر الإنترنت حول العمل المنزلي التي تم نشرها على منصات مختلفة على الإنترنت، باللغتين الإنجليزية والعربية ، بين كانون الأول 2019 وتموز 2021. هذا المحتوى عبر الإنترنت يكمل بحثنا لتوفير نظرة ثاقبة لوسائل الإعلام وسرديات الدولة حول العمل المنزلي بعد الأزمة ، ولفهم أفضل لاستجابة الحكومة حول التوجهات الناشئة في سوق العمل المنزلي المحلي لتوقع التحديات والفرص المستقبلية.

5. وظائف شاغرة عبر الإنترنت التي تطلب عمل منزلي

جمعت ARM عينتين من الإعلانات عبر الإنترنت من قبل الأفراد والمؤسسات التي تتطلع إلى توظيف عاملات منزليات. تتكون العينة الأولى من 46 إعلانًا عن الوظائف تم نشرها في الفترة ما بين 27 أيار و 25 حزيران 2021. وتتكون العينة الثانية من 40 إعلانًا عن الوظائف تم نشرها في الفترة ما بين 5 أغسطس و 5 أيلول 2021. تم جمع كلتا العينات من OLX، وهي منصة شهيرة على الإنترنت حيث يقدم الأشخاص خدمات و السلع المعروضة للبيع كبائعين فرديين أو طلب خدمات وسلع كمشترين، ومن "Liban Troc" ومجموعة عامة أخرى على فايسبوك تعلن عن الوظائف الشاغرة والخدمات. يتضمن كلا النموذجين مشاركات لشركات التنظيف والمؤسسات الخاصة (المطاعم والفنادق والمكاتب والشركات الخاصة) وأصحاب العمل الأفراد.

من كل وظيفة ، استخرجنا الراتب المقترح وساعات العمل ونوع الوظيفة (التنظيف، رعاية المسنين، رعاية الأطفال، وما إلى ذلك) وموقع العمل والمزايا المقترحة إن وُجِدَت (النقل، التأمين، إلخ). سمحت لنا هذه العينة عبر الإنترنت بتقييم استعداد أصحاب العمل للدفع مقابل العمالة المنزلية وأعمال الرعاية، وظروف العمل المعروضة، دون المخاطرة بأي تحيز أو إخفاء متعمد قد ينجم عن مقابلة أصحاب العمل مباشرة.

التحديات والقيود

1. عينة صغيرة من العاملات غير المهاجرات

اتضح أن العثور على عينة كبيرة من عاملات المنازل غير المهاجرات أمر صعب، على الرغم من أساليب التواصل المتنوعة التي نتبعها الموضحة أدناه:

- دعوة مفتوحة تم تداولها عبر تطبيق واتسآب ونشرها على مواقع التواصل الاجتماعي للبحث عن جهات اتصال من خلال شركات التنظيف والمنظمات العاملة مع اللاجئين/اللاجئات السوريين/ات والفلسطينيين/ات.

- دعوة تم بثها على وسائل التواصل الاجتماعي وداخل المنظمات غير الحكومية الأخرى ومجموعات الناشطية التي تعمل على الأرض في قضايا عمالية أو اجتماعية مختلفة، ودعوة العاملات للمشاركة في الاستمارة للمساعدة في تحسين ظروف العمل لعاملات المنازل؛

- استدعاء شركات التنظيف بشكل مباشر في محاولة للوصول إلى العاملات المنزليات. رفضت الشركات مشاركة معلومات التواصل مع عاملاتها، حتى بعد اقتراح أخذ موافقتهم. وهذا يجعلنا نتساءل عن الظروف التي تتعرض لها العاملات، ويثير تساؤلات حول سبب رفض أصحاب العمل السماح لهن بالتحدث إلى الباحثات؛

- أنجح طريقة توعية كانت عن طريق الكلام الشفهي. تم الوصول إلى جميع المستجيبين تقريبًا من خلال أحد المعارف المشتركة الذي جعلنا على اتصال بهم.

بعض العاملات اللوتي تلقين الإعلان لم يعرن اهتمامًا للمشاركة، مما قد يشير إلى أنهن لا يؤمنن بالضرورة بإمكانية تحسين ظروف العمل. توقعت بعض العاملات أنهن سيتقاضين رواتب أو سيتلقين خدمات مقابل مشاركتهن. أعربت إحدى العاملات عن مخاوفها بشأن علم صاحب عملها بمشاركتها واحتجازها ضدها. وأعربت أخرى عن مخاوف مماثلة بشأن زوجها.

يحد حجم عينة عاملات المنازل من غير المهاجرات (15 مشاركة) من قدرتنا على استخلاص استنتاجات نهائية بشأن هذه المجموعة المعينة. ومع ذلك ، فإن المعلومات التي جمعناها تشكل نقطة انطلاق جيدة وتسمح بفهم أولي لظروف وحالة العاملات المنزليات غير المهاجرات، وتأثيرات التغييرات في سوق العمل على أجورهن وفرصهن وحياتهن اليومية. .

2. البيانات المتضاربة

يختلف فهم المصطلحات الرئيسية مثل "الدوام الكامل" و "الدوام الجزئي" اختلافًا كبيرًا بين العاملات وأصحاب العمل والشركات، وكذلك داخل كل فئة من هذه الفئات. لا تشير هذه المصطلحات إلى نفس عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية عبر مصادر البيانات. نتيجة لذلك، لم نتمكن دائمًا من استنتاج الأسعار بالساعة من الأجور الشهرية ولم نتمكن دائمًا من تقديم تحليل مقارن عبر العينات.

3. تقلب العملة

منذ بداية بحثنا في أيار 2021، تراجعت قيمة الليرة اللبنانية بشكل متواصل وارتفعت بهامش كبير. هذا يعني أن الأرقام التي نقدمها هنا ستكون قد عفا عليها الزمن بالفعل بحلول وقت النشر. ومع ذلك، لا تزال بياناتنا قيّمة لأن أهمية الأرقام لا تكمن فقط في قيمتها الفعلية ولكن أيضًا في علاقتها ببعضها البعض.

الاتجاهات الناشئة في الخطاب والسياسة

خطاب الحكومة

استخدام "الأجانب" كبش فداء بسبب ارتفاع معدلات البطالة

تُبرئ الحكومة اللبنانية نفسها بشكل منهجي من أي مسؤولية عن الارتفاع المتسارع في البطالة بين اللبنانيين من خلال لوم الأجانب على قلة فرص العمل. مع عدم وجود استراتيجية حقيقية لمواجهة البطالة، غالبًا ما اقترح المسؤولون اللبنانيون والبلديات والنقابات ووسائل الإعلام استعادة الوظائف من الأجانب كأحد الحلول الرئيسية (والآخر هو إخراج اللبنانيين من البلاد).

هذا النمط ليس جديدًا، وقد لوحظ منذ بداية تدفق اللاجئين السوريين إلى لبنان. في عام 2013، أظهر استطلاع قناة الجزيرة أن 80٪ من اللبنانيين يعتقدون أن السوريين يسرقون وظائفهم[13].

منذ تموز 2019، عندما أعلن وزير العمل السابق كميل أبو سليمان عن استراتيجيته "لمكافحة العمال الأجانب غير الشرعيين"، اقترن خطاب الحكومة بشأن البطالة بشكل منهجي بالحاجة إلى الحد من العمالة غير القانونية للعمال/العاملات المهاجرين/ات واللاجئين/ات. تنص استراتيجية وزارة العمل لعام 2019 بوضوح على أن "العمل غير القانوني يترك العديد من التداعيات السلبية على الأمن الاجتماعي والاقتصادي للمواطن اللبناني مثل الأنشطة الإجرامية، وكذلك إرسال الأموال إلى خارج لبنان بالإضافة إلى البطالة الشديدة بين الشباب اللبناني"[14]. اعتمدت استراتيجية أبو سليمان على حملة على الصعيد الوطني تستهدف العمال/العاملات الأجانب والشركات التي توظفهم.

تم الترويج للصلة المباشرة بين العمالة الوافدة والبطالة من قبل وسائل الإعلام والسياسيين على حدٍ سواء، وبدأت تدريجياً تستهدف جميع العاملين/ات المهاجرين/ات، وهي رواية كانت تستهدف السوريين/ات والفلسطينيين/ات بشكل حصري في السابق. في مطلع عام 2020، اعتبر وزير العمل الأسبق كميل أبو سليمان أن إحدى أكبر الإنجازات خلال فترة ولايته كانت خطة "تنظيم العمالة الأجنبية" في لبنان ، مبيناً أنها نجحت في خلق آلاف فرص العمل للبنانيين من خلال استبدال الأجانب[15].

---

[13] "Syrians accused of stealing Lebanese jobs" https://www.aljazeera.com/news/2013/8/12/syrians-accused-of-stealing-lebanese-jobs

[14] " Action against Illegal Foreign Employment on the Lebanese Territory", MOL, June 2019

[15] https://www.arabwindow.net/lebanon/news174406.html

في كانون الثاني 2020، صرحت وزيرة العمل السابقة لمياء الدويهي علانية أنه "من الصعب خلق فرص عمل في هذا الاقتصاد" واعترفت بعدم وجود خطة حكومية شاملة لمعالجة أزمة البطالة.. وبدلاً من ذلك، اقترحت القيام بحملات لتشجيع اللبنانيين على تولي وظائف "منخفضة المهارات" لا يعملون فيها عادةً، من أجل استبدال العمال/العاملات المهاجرين/المهاجرات مشيرةً إلى أنه "يجب إعطاء الأولوية للبنانيين"[16].

كبش فداء للأجانب بسبب نقص الدولار

مع بدء انهيار قيمة الليرة اللبنانية ، لجأ المسؤولون الحكوميون ووسائل الإعلام إلى إلقاء اللوم على المهاجرين/ات للتسبب في نقص الدولار الأمريكي بسبب إرسالهم/ن الأموال إلى بلدانهم/ن الأصلية. استخدم الساسة والصحفيون/ات أرقامًا تثير الخوف عند الإشارة إلى هذه التحويلات، دون ذكر أي منهجية أو مصدر: أرقام مثل 400 مليون دولار أمريكي[17]، ومليار دولار أمريكي[18]، و4 مليارات دولار أمريكي[19]، و"ثلاثة أرباع أموالنا"[20] انتشرت على نطاق واسع في وسائل الإعلام.

اتهم عضو مجلس النواب جبران باسيل العمال/العاملات المهاجرين/المهاجرات بإرسال ما يتراوح بين 3 و 4 مليارات دولار أمريكي في شكل تحويلات إلى بلدان منشأهم/ن كل عام، في حين ذكر وزير العمل السابق كميل أبو سليمان رقم 2 مليار دولار أمريكي. نوار المولوي، زوجة رئيس الوزراء الأسبق حسان دياب، زعمت أن "ثلاثة أرباع أموالنا تُرسل إلى الخارج".

كان التقدير الوحيد المتاح للجمهور والذي اتبع منهجية فعلية هو التقدير الذي أعدته "الدولية للمعلومات". قدر الباحث محمد شمس الدين أن هناك 400 عاملة مهاجرة في لبنان، منهم 247 ألف عاملة منازل اعتبرهن "غير ضروريات" - ويُزعم أنهن مسؤولات عن إرسال 660 مليون دولار إلى الخارج سنويًا[21]. ومع ذلك، كانت المنهجية معيبة لأنها لم تأخذ في الحسبان انتشار فعل سرقة الأجور التي عانت منه عاملات المنازل المهاجرات، ولا تدني الأجور التي قللت بشكل كبير من قدرة العاملات على شراء الدولار الأمريكي وتحويله إلى الخارج.

---

[16] “Minister of Labor urges unemployed: take low-skill jobs”

https://bit.ly/2Us9NVm

[17] https://bit.ly/2ViuIKV

[18] https://www.aljazeera.com/news/2021/4/11/lebanons-economic-crisis-and-its-domestic-workers

[19] http://nna-leb.gov.lb/ar/show-news/433942/

[20] https://www.bbc.com/arabic/trending-52699317

[21] https://www.almarkazia.com/ar/news/show/186620/400-ألف-عامل-أجنبي-ومليار-ونصف-مليار-دولار-تخرج-سن

على الرغم من التلفيق الواضح للأرقام، استمرت وسائل الإعلام في الإبلاغ عن هذه التحويلات طوال الأزمة باعتبارها أحد المساهمين الرئيسيين في الانهيار المالي للبلاد. ثم تم استخدام هذه الأرقام لتشجيع العمال/العاملات اللبنانيين/ات على لعب دورهم/ن في تجنب هذا الاستنزاف للدولار من خلال استبدال العمال/العاملات المهاجرين/ات في الوظائف التي يشغلونها.

سياسة الحكومة تجاه العاملين والعاملات المهاجرين

تقليل عدد المهاجرين في الدولة

ترافق استخدام العاملين والعاملات المهاجرين كبش فداء مع دعوات لسياسات لمعالجة الآثار السلبية للقوى العاملة المهاجرة على اقتصاد الدولة. من بين أمور أخرى، اقترح جبران باسيل فرض ضريبة على كفلاء العاملات المهاجرات، بهدف معيب يتمثل في تقليل عدد عاملات المنازل المهاجرات في لبنان: 50 دولارًا أمريكيًا شهريًا لأول عاملة منزلية مكفولة، و 100 دولار أمريكي للثانية و 150 دولارًا أمريكيًا للثالثة[22]. وبالمثل، اقترح الباحث في منظمة الدولية للمعلومات محمد شمس الدين أن تفرض الحكومة ضريبة قدرها 10 آلاف دولار سنويًا عند استقدام أي عاملة منزلية، مما سيؤدي إلى خفض عددهم بمقدار النصف[23].

على الرغم من أن مثل هذه الاقتراحات التعسفية لم تتحقق، إلا أن وزارة العمل والأمانة العامة للأمن العام قد سنت عددًا من السياسات التي أدت إلى تقليل عدد العاملات المهاجرات في البلاد. ربما تكون هذه السياسات قد تزامنت مع رغبة العديد من العاملات في الهروب من الأوضاع المتدهورة في لبنان. ومع ذلك، كان دافع الحكومة، كما يتضح من الخطاب المرافق لهذه الاقتراحات، هو إخلاء الوظائف للعمال اللبنانيين بدلاً من منح العاملات المهاجرات رغبتهن في المغادرة.

من ناحية، في كانون الأول 2019، أعلنت وزارة العمل أنه في ظل ارتفاع معدلات البطالة بين اللبنانيين/ات، لن توافق الوزارة على طلبات استقدام العمالة الأجنبية، إلا في الحالات الطارئة[24]. وقد أدى ذلك إلى

---

[22] http://nna-leb.gov.lb/ar/show-news/433942/

[23] https://www.almarkazia.com/ar/news/show/186620/400-سن-تخرج-دولار-مليار-ونصف-مليار-أجنبي-عامل-ألف

[24] https://www.mtv.com.lb/News/993852/وزارة_العمل_تتشدّد_فمَن_يشمل_قرارها؟محليات

انخفاض كبير في هذه الأرقام بنسبة 74٪ من 43825 تصريح عمل صادر في عام 2019 إلى 11453 تصريحًا صادرًا في عام 2020[25].

من ناحية أخرى، سهّل مكتب الأمن العام العودة الطوعية إلى الوطن لـ 170 ألف عاملة مهاجرة[26] من خلال تسريع إجراءات تصريح الخروج ومنح العفو للعاملات غير المسجلات. في كانون الثاني 2020، خفّض مكتب الأمن العام رسوم الغرامات من 300.000 ليرة لبنانية سنويًا إلى معدل ثابت قدره 300.000 ليرة لبنانية، بغض النظر عن عدد السنوات منذ انتهاء صلاحية تصريح إقامة العاملة. علاوة على ذلك، على الرغم من أنهم لم يعلنوا عن ذلك، من الناحية العملية ، منح مكتب الأمن العام إعفاءات كاملة من الرسوم لكل شخص تم تقديم اسمه من قبل القنصلية أو السفارة للعودة الطوعية إلى بلدهم الأصلي. وشمل ذلك أشخاصًا من إثيوبيا ونيجيريا وغانا وسريلانكا وغامبيا وغيرها. كما منحت مديرية الأمن العام تصريح خروج لعاملات المنازل الذين ذكر أصحاب العمل أنهن "هاربات". كان هذا تدبيرا استثنائيا، حيث كانت العادة أن يتم التحقيق مع عاملات المنازل اللائي فسخن عقودهن قبل شباط 2021 قبل مغادرة البلاد.

تعتبر هذه السياسات غير الرسمية والاستثنائية أكثر أهمية عندما يأخذ المرء في الاعتبار مبلغ الإيرادات من الغرامات التي فرضتها مديرية الأمن العام في حالة تنفيذها. يشير هذا إلى أن الفوائد المتصورة للحكومة من تقليل عدد العاملات المهاجرات في البلاد تفوق بكثير الخسائر المتكبدة على المدى القصير.

استبدال "الأجانب" باللبنانيين

بالتوازي مع تقليص عدد العاملات المهاجرات في البلاد، ضغطت وزارة العمل من أجل توظيف عمال وعاملات لبنانيين في وظائف كانت تشغلها في السابق عاملات مهاجرات. وفي كانون الأول 2019، دعت

---

[25] جدول مقارنة اجازات العمل للأجانب 2019-2020

https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/0ecedc36-849c-4bea-902c-8e3c3104a14b.pdf

[26] 170 ألف عاملة وعامل أجنبي غادروا لبنان

https://monthlymagazine.com/ar-article-desc_4991

وزارة العمل المؤسسات والشركات إلى "تحمل مسؤوليتها الوطنية والاعتماد على القوى العاملة اللبنانية إلى أقصى حد ممكن".[27]

في تموز 2020، دعت وزيرة العمل آنذاك لمياء الدويهي الشركات إلى توظيف عمال وعاملات لبنانيين بدلًا من عاملات مهاجرات وتحدثت عن المبادرات التي اتخذتها الوزارة لخلق فرص عمل للعمال والعاملات اللبنانيين من خلال استبدال المهاجرات، وعلى سبيل المثال، من خلال تعلم طهي الأطباق الآسيوية[28]. في الواقع، فرص العمل لطهاة المطبخ الآسيوي محدودة للغاية في ظل اقتصاد متداعي مع قطاع مطاعم متعثر. استجابت البلديات والشركات الخاصة ، مثل رامكو وسيتي بلو ، لدعوة وزارة العمل لاستبدال العمالة المهاجرة بعمالة لبنانية وشجعت العمال والعاملات اللبنانيين على التقدم لشغل وظائف في مؤسساتهم.[29]

قبل عام 2020، كانت هذه التصريحات والمبادرات العامة لاستبدال العاملات المهاجرات بعمال وعاملات لبنانيين تستبعد بشكل صريح عاملات المنازل. بدأ هذا في التحول بشكل ملحوظ للغاية في عام 2020 مع تفاقم الأزمة. في أيّار 2020، شجعت نوار مولوي، زوجة رئيس الوزراء الأسبق حسان دياب، أصحاب العمل علنًا على فصل جميع عاملات المنازل المهاجرات وتوظيف اللبنانيين/ات لتجنب الخسائر الإضافية في احتياطيات الدولار في البلاد.

على الرغم من السياسة المتعمدة لإخلاء بعض الوظائف للقوى العاملة اللبنانية، لم تتدفق القوى العاملة اللبنانية نحو هذه الوظائف الشاغرة كما كان متوقعًا. اعتبر رئيس SORAL أن دخول القوى العاملة اللبنانية إلى سوق العمل المنزلي لا يمكن أن يُنظر إليه على أنه توجّه عام، ويؤكد أن معظم أصحاب العمل يفضلون العمال الأجانب الذين يأتون من خلفيات ثقافية مختلفة وبالتالي يمكنهم الحفاظ بشكل أفضل على خصوصية أسرهم وأسرارهم[30]. وفقًا لشركات مثل رامكو، تقدم عدد قليل جدًا من اللبنانيين/ات فعليًا لهذه الوظائف وظل عدد أقل في الوظائف لمدة تزيد عن شهر. وذكرت وسائل الإعلام أن حوالي ثلثي اللبنانيين/ات الذين تقدموا لهذه الوظائف انتهى بهم/ن الأمر بالاستقالة[31]. وشملت الأسباب المذكورة الطبيعة المتعبة للوظيفة، وساعات العمل الطويلة، وتدني الرواتب، والوصمة الاجتماعية.

---

[27] "وزارة العمل تتشدّد... فمَن يشمل قرارها؟"

https://bit.ly/3hjv1Oj

[28] "وزيرة العمل تتحدث عن الرواتب.. هذا ما قالته عن الحدّ الأدنى للأجور"

https://bit.ly/2UvIpGk

[29] https://www.facebook.com/GhobeiryLB/posts/313499556722606

[30] "رئيس نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام: إقبال بعض اللبنانيات على العمل المنزلي ليس "ظاهرة" قابلة للتعميم"

https://bit.ly/3hSKXGc

[31] "«عمّال النظافة اللبنانيون: «بدنا وقت لنتعوّد"
https://al-akhbar.com/Politics/305221

تؤكد تصريحات الشخصيات العامة أن ظروف العمل في هذه المهن دون المستوى وتحتاج إلى تحسين لحماية العمال والعاملات اللبنانيين. عندما دعت المولوي النساء اللبنانيات إلى العمل المنزلي، وعدت العاملات اللبنانيات بظروف عمل أفضل، مشيرة إلى أن "العمل المنزلي للبنانيين لن يكون مثل العمل في ظل نظام الكفالة".[32] دعت وزيرة المهجرين السابقة ، غادة شريم عطا ، إلى تنظيم العمل المنزلي للمرأة اللبنانية ، قائلة إن ذلك يشمل الضمان الاجتماعي، وساعات العمل المحدودة، ومكتب يحافظ على الحقوق والواجبات كما في أي وظيفة أخرى[33]. حقوق لم تتمتع بها عاملات المنازل المهاجرات أبداً بسبب استبعاد العمل المنزلي من قانون العمل. وبالمثل، اعترف وزير العمل السابق كميل أبو سليمان بأن هذه الوظائف تحتاج تكريم حتى يتمكن العمال والعاملات اللبنانيون من شغلها[34]. كما أعلنت وزيرة العمل السابقة لمياء الدويهي مرارا عن نيتها إدراج العمل المنزلي في قانون العمل، وتحديدا لتوفير الحماية للمرأة اللبنانية التي قد تضطر إلى أن تصبح عاملات منازل في ظل الأزمات.

تكشف هذه التصريحات عن الواقع القاسي للعنصرية الصارخة. بينما دأبت عاملات المنازل المهاجرات لسنوات على القيام بحملات لتحسين ظروف عملهن دون جدوى، فإن مجرد احتمال شغل العمال والعاملات اللبنانيين لهذه الوظائف الشاغرة حديثًا يجعلهن يستحقن اهتمام الحكومة وحمايتها. وتردد هذه المواقف أيضًا وتعزز النظرة اللبنانية إلى العاملات المهاجرات كقوى عاملة يمكن التخلص منها وقابلة للاستبدال، موجودة في البلد فقط لسد فجوات العمل عند الحاجة.

الخطاب الإعلامي

نزع تسييس العمل

دعمت التغطية الإعلامية وعززت أجندة الحكومة لإحلال عمال وعاملات لبنانيين محل العاملات المهاجرات. أشارت العديد من المنصات إلى التغيير في سوق العمل والفجوة التي نشأت بين العرض والطلب. وتشمل التغييرات إغلاق مكاتب الاستقدام، وزيادة الطلب على العمال والعاملات اللبنانيين في القطاعات الصناعية ليحلوا محل المهاجرين/ات الذين غادروا، والنساء اللبنانيات "لسد الثغرات"

---

[32] "نوار المولوي: جدل واسع حول دعوة زوجة رئيس الوزراء اللبنانيات للخدمة في المنازل" https://www.bbc.com/arabic/trending-52699317

[33] Tweet https://bit.ly/3Ax3qkj

[34] "'No one cares': Lebanon's financial crisis and domestic workers" https://www.aljazeera.com/news/2021/4/11/lebanons-economic-crisis-and-its-domestic-workers

كعاملات منازل يعملن لحسابهن الخاص[35]. واقترح آخرون استبدال ما كان يُعتبر عمالة رخيصة توفرها عاملات المنازل المهاجرات بأخرى للسوريات.[36]

على الرغم من بعض الوعي لدى المسؤولين الحكوميين بأن ظروف العمل هي السبب الجذري في إحجام العمال والعاملات اللبنانيين عن تولي "وظائف منخفضة المهارات"، إلا أن معظم التغطية الإعلامية تفشل في تصوير القضية على أنها قضية حقوق عمالية. مقال واحد فقط تناول ظروف العمل الاستغلالية كسبب يدفع العمال والعاملات اللبنانيين إلى تجنب هذه الوظائف. واقترحوا إصلاحات مثل تعديل قانون العمل وتعزيز آليات المساءلة لتجنب الاستغلال.[37]

تشير المقالات الأخرى بشكل أساسي إلى سببين لإحجام النساء اللبنانيات عن تولي العمل المنزلي: وصمة العار الاجتماعية ونموذج العامل اللبناني الذي يتم تصويره على أنه مدلل وكسول وغير جاد. معظم المقالات تلقي باللوم على اللبنانيين لكونهم كسالى ومفسدين لأنهم غير مستعدين لتولي "وظائف تتطلب مهارات متدنية". وذكر مقال أن "الأزمة المالية في البلاد كانت نعمة مقنعة للبعض، وفرصة لـ" تغيير العقلية "وإصلاح سوق العمل اللبناني".[38] اعتبر المقال نفسه أن "الوصمات الثقافية والاجتماعية العميقة الجذور تحيط بالعمل المنزلي" واعتبر أن أجر الساعة البالغ 10.000 ليرة لبنانية (0.8 سنت وقت كتابة المقال) هو أجر "معقول".

اتخذ البعض اتجاهًا مختلفًا وأشادوا بقدرة العمال والعاملات اللبنانيين على التكيف، حيث ذهبوا إلى حد تغطية قصص خريجي الجامعات الذين يقومون بالعمل المنزلي (لعدم وجود خيارات أفضل) ووضعهم كمثال جيد للتأكيد على أنه لا عيب في العمل المنزلي. . نص أحد عناوين المقالات على أن "العاملات اللبنانيات يقمن بالعمل المنزلي ويتفوقن على المهاجرات"[39] دون أي أساس للمقارنة. النية هنا هي إزالة وصمة العار عن العمل المنزلي، لكن النتيجة الفعلية هي إلقاء اللوم على النساء اللبنانيات اللواتي يرفضن العمل المنزلي، بدلاً من إلقاء اللوم على الحكومة لفشلها في حماية عاملات المنازل.

يصبح هذا الخطاب المتفشي، في الممارسة العملية دعوة لتوسيع شبكة الاستغلال بدلاً من القضاء عليها. عندما أدرك الصحفيون والصحفيات ظروف العمل الصعبة لعاملات المنازل، اقترحوا استبدال ما كان في

---

[35] "Migrant workers leave en masse, changing life for Lebanese"
https://bit.ly/3Axy6lv

[36] "العاملات الأجنبيات يهجرن لبنان: هل بدأ عهد العاملات السوريات؟"

https://bit.ly/3wpdkRz

[37] "عاملات المنازل: لبنانيّات محلّ الأجنبيّات... والاستغلال مستمر "
https://al-akhbar.com/Community/310009

[38] "Migrant workers leave en masse, changing life for Lebanese"
https://bit.ly/3Axy6lv

[39] "لبنانيات يعملن في الخدمة المنزلية ويتفوّقن على الأجنبيات"

https://bit.ly/3hCrw4p

السابق عمالة رعاية رخيصة من إفريقيا وآسيا بعمالة من سوريا. اعتبر مقال أن العاملات السوريات سيبقون المتنفّس الوحيد للعائلات اللبنانية التي تحتاج إلى المساعدة في أعمال الرعاية. وبدلاً من المطالبة بتحسين ظروف العمل وآليات الحماية للعاملات المنزليات من جميع الجنسيات، فإن اقتراحهم هو نقل ظروف العمل السيئة من فئة مهمشة إلى فئة مهمشة أخرى. وهذا يثير مخاوف بشأن تكرار الاستغلال الذي تعرضت له عاملات المنازل المهاجرات في ظل نظام الكفالة للعاملات من الفئات المهمشة الأخرى.[40]

تفشي التمييز على أساس الجنس

أثارت دعوة نوار مولوي للمرأة اللبنانية لتصبح عاملة منزلية جدلاً. بينما جادل البعض بأن بيان المولوي يمكّن المرأة اللبنانية من خلال منحها الاستقرار المالي، اتهمها البعض الآخر بتقويض حقوق المرأة. وهاجمت غادة عيد، سكرتيرة حزب "سبعة" السياسي المعارض، الاقتراح قائلة إن الأمهات اللبنانيات بحاجة إلى العمالة المنزلية المهاجرة للتمكن من مزاولة مهنة خارج المنزل، مما يؤدي إلى صرف النظر عن العمل أو ظروف العمل لهؤلاء المهاجرات.

تثبت كلا الرأيين أيضًا أن عاملات المنازل المهاجرات غالبًا ما يتم استبعادهن من خطاب الحقوق ولا يُنظر إليهن دائمًا على أنهن نساء يستحقن الحقوق. بدلاً من ذلك، يُعتبرون وسيطًا يتولى مسؤولية المنزل، حتى تتمكن النساء الأخريات، النساء اللبنانيات في هذه الحالة، من السعي وراء فرص عمل أفضل وحريات مالية أكبر. من وجهة النظر هذه، فإن العمل المنزلي هو الملاذ الأخير للمرأة التي تعاني من الصعاب وليس وظيفة كريمة أو اختيارًا صالحًا، مما يضعه في تعارض مباشر مع حقوق المرأة. كما تجاهلوا العوائق الأخرى التي تجعل هذه الوظائف غير جذابة وتُمارَس فقط بدافع اليأس.[41]

إن وصمة العار نفسها التي تُستخدم ضد عاملات المنازل يتم إدامتها وتمديدها لتشمل العاملات اللبنانيات أيضًا. اعترف ممثل من وكالة استقدام تستقدم عاملات منازل لبنانيات بتوظيف النساء المتزوجات بشكل حصري لأنهن "أقل صعوبة" من النساء اللواتي ليس لديهن أزواج. يعكس هذا الموقف الاعتقاد المُعادي للنساء بأن عاملات المنازل المهاجرات قد يوقعن أصحاب عملهن في المشاكل إذا كن قادرات على الحب بحرية، أو التمتع بحياة مواعدة، أو حياة جنسية. على الرغم من أنه ليس غير قانوني، إلا أن أن يكون لدى العاملة شريك جنسي أمر محظور عادةً على عاملات المنازل المهاجرات المقيمات في

---

[40] محمد زبيب يقرأ نظام الكفالة في ظلّ الانهيار: أخشى تعميم ممارسة استغلال العمّال الأجانب على المقيمين

https://bit.ly/3hDwf67

[41] "لبنانيات يكسرن الحاجز النفسي للعمل خادمات في البيوت"

https://bit.ly/3wf3IJe

المنازل و"غالبًا ما تُجبر عاملات المنازل المهاجرات المقيمات في المنازل اللاتي يحملن خلال فترة العقد على إنهاء عملهن ومغادرة لبنان. إذا بقت العاملات، غالبًا ما يتم دفعهن إلى المخالفة، مما قد يؤدي إلى العيش دون إقامة قانونية أو حماية".[42] في هذه الحالة، بدلاً من الاعتماد على صاحب العمل لمراقبة الحياة الشخصية لعاملتهم، سيعتمد أصحاب عمل عاملات المنازل اللبنانيات على الأزواج لممارسة نفس السيطرة على حياة زوجاتهم وحياتهم الجنسية.

الاتجاهات الناشئة على الأرض

تزايد الطلب على العمالة المنزلية المستقلة

مع الانهيار الحر لليرة اللبنانية بين عامي 2019 و 2021، لم تعد غالبية الأسر اللبنانية قادرة على دفع رواتب عاملات المنازل المقيمات، والتي كانت تتراوح في السابق بين 100 دولار أمريكي و 500 دولار أمريكي شهريًا[43]. أدى ذلك إلى عمليات فصل جماعية لعاملات المنازل المقيمات في أيار وحزيران 2020، مع ازدياد صعوبة توفّر الدولار الأمريكي.

[42] https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20arab%20states/attachments/publications/2021/06/migrant-workers-rights-are-womens-rights-june16-2021-final2.pdf?la=en&vs=1249

[43] ILO report

ومع ذلك ، تظل عاملات المنازل لا غنى عنها لمعظم الأسر اللبنانية، بالنظر إلى الغياب التام لخدمات الرعاية العامة أو المدعومة مثل دور الحضانة والرعاية المنزلية للأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة في حياتهم اليومية. لذلك، لم تتناقص الحاجة والطلب على العمل المنزلي. في الواقع، قد تكون الحاجة إلى الرعاية المنزلية قد ازدادت في العامين الماضيين ، نظرًا للصعوبة المتزايدة في العثور على أسرة في المستشفيات عند الحاجة، فضلاً عن الأسعار الباهظة المفروضة في المستشفيات. ومن المثير للاهتمام أن الدولة تعترف صراحةً بضرورة الرعاية المنزلية. في الواقع، في خططها لدعم الأسر الأكثر فقرًا من خلال البطاقة التموينية، حددت الحكومة عددًا من معايير الأهلية للبرنامج والتي استبعدت أي أسرة توظف عاملة منزلية، باستثناء الحالات التي تساعد فيها العاملة شخصًا مسنًا أو شخصًا مع إعاقة أو مرض[44].

أدى هذا الطلب المستمر على العمالة المنزلية إلى تغيير ملحوظ في السوق. أدى التحول الجذري في قدرة أصحاب العمل على الدفع إلى التحول من الطلب على العمل المنزلي مع العيش في منزل العمل إلى المطالبة بالعمل المنزلي بدون العيش في منزل العمل (على الرغم من أن أقلية من الأشخاص الذين لديهم إمكانيات لا تزال توظف عاملات منازل مقيمات في المنازل). يؤكد بحثنا أن الطلب لا يزال مرتفعا. من أصل 46 إعلانًا عبر الإنترنت يبحثون عن القائمات بالرعاية والعاملات في المنازل، تم نشر 25 إعلانًا من قبل أفراد يطلبون عاملةً بالساعة لمنزل خاص.

وبالتوازي مع ذلك ، فإن استمرار عمليات الاستقدام الجديدة للعاملات المنزليات المقيمات يكشف أيضًا عن استمرار الحاجة إلى عاملات في المنازل . على الرغم من انخفاض عدد عاملات المنازل المستقدمات حديثًا اللائي دخلن البلاد بشكل كبير من 2018 إلى 2020، لم تتوقف عمليات الاستقدام الجديدة تمامًا. في الواقع ، تم منح 18.214 تصريح عمل جديدًا لعاملات المنازل في الأشهر التسعة الأولى من عام 2021[45]. وهذا أيضًا انعكاس لعدم المساواة بين اللبنانيين، حيث يعاني غالبية السكان من العواقب الوخيمة للأزمات ، بينما تبقى قلة منتقاة بمنأى عن تأثيرها.

التداخل بين وكالات الاستقدام وشركات التنظيف

[44] https://www.nidaalwatan.com/article/56905--ارتفعت-نسبة-الفقراء-من-55-إلى-82-في-المئلمئة-والمسؤولون-ما-زالوا-يتباحثون-في-جنس

[45] https://monthlymagazine.com/ar-article-desc_5093_العمالة-الأجنبية-تراجع-كبير

أدى انخفاض الطلب على عاملات المنازل المقيمات إلى إفلاس مئات مكاتب الاستقدام. وكالات الاستقدام هم الوسطاء والحماة الأساسيون لنظام الكفالة. لقد فرضوا أنفسهم باعتبارهم الوسطاء القانونيين الوحيدين بين العمال وأصحاب العمل وعارضوا بشكل منهجي أي سياسة من شأنها أن تقلل من سلطتهم أو تهدد النظام الذي يستفيدون منه. والإغلاق الظرفي لهذه المكاتب الخاصة يجعل إنهاء الكفالة هدفًا أكثر قابلية للتحقيق.

ومع ذلك ، كشف بحثنا عن تداخل مقلق بين شركات التنظيف ووكالات الاستقدام. في الواقع ، تبين أن العديد من الشركات التي تعلن عن خدماتها كشركات تنظيف هي في الواقع وكالات استقدام. هذا التداخل مهم لسببين: أولاً، يختلف الوضع القانوني والالتزامات لهذين النوعين من الشركات وقد يكون له تأثير على الآليات القانونية التي يمكن من خلالها مساءلتهما. على سبيل المثال ، قرار وزارة العمل رقم 168 لعام 2015 يتعلق بوكالات الاستقدام المسجلة في وزارة العمل ولا يشمل شركات التنظيف. يحكم هذا القرار ممارسات مكاتب الاستقدام، مثل وضع حد أقصى لعدد العاملات المهاجرات اللواتي يمكن لكل وكالة جلبهن إلى لبنان سنويًا (بحد أقصى 300 عاملة منازل في السنة وفقًا للمادة 13). ثانيًا، يشير هذا التداخل إلى أن وكالات الاستقدام تتكيف مع التغيرات في سوق العمل المحلي وتعيد انتاج نفسها. بدلاً من الإفلاس والخروج من العمل المنزلي، يحاولون إيجاد دور جديد لأنفسهم كسماسرة للعمل المنزلي المستقل بعد أن فعلوا ذلك بفعالية لسنوات من أجل العمل المنزلي مع العيش في مكان منزل العمل.

بالإضافة إلى ذلك، ذكرت شركتا تنظيف قابلناهما أنهما اعتمدتا على وكالات استقدام مفلسة لوضعهما على اتصال مع أي عاملات منازل عاطلات عن العمل تُركن تحت مسؤوليتهن. من خلال نقل أي عاملات متبقيات إلى شركات التنظيف، فإن وكالات الاستقدام ستحوّل هذه المسؤولية إلى شركات التنظيف. وهذا يثير مخاوف جدية بشأن ظروف عمليات التحويل هذه وإمكانية العمل الجبري.

شركات التنظيف كوسطاء جدد

مع تحول السوق نحو العاملات المنزليات اللائي يعشن خارج المنزل، قد تصبح شركات التنظيف الوسطاء الأساسيين الجدد للعمل المنزلي في البلاد. ذكرت العديد من عاملات المنازل المهاجرات اللاتي انتقلن من العمل مع العيش في منزل العمل إلى العمل المستقل بعد عام 2019 أنهن اعتمدن بشكل أساسي على شركات التنظيف للعثور على وظائف.

هذا لأنه، على عكس العاملات المستقلات اللائي يعملن بشكل مستقل منذ قبل 2019، فإن العاملات المستقلات حديثًا ليس لديهن شبكة راسخة من أصحاب العمل. هذا الواقع يجبر شركات التنظيف على

دور الوساطة بين العاملات التي لا تعيش في منزل العمل وصاحب العمل على غرار دور وكالات الاستقدام في حالة العاملات المقيمات.

وجود هذا الوسيط بين العاملة وصاحب العمل يهدد وصول العاملات إلى أجر عادل. كما هو متوقع، كانت معظم شركات التنظيف التي قابلناها مترددة في تزويدنا بالأسعار التي تتقاضاها زبائنها، والمبلغ الذي يدفعونه للعاملات. قد يكون هذا جزئيًا بسبب تباين الأسعار والأجور نتيجة عدم استقرار الليرة اللبنانية. تفسير آخر هو أنهم لم يرغبوا في الكشف عن التناقض بين السعر الذي يدفعه الزبون والأجر الذي تتقاضاه العاملة.

تفضيلات الجنسية

لا تزال معظم الشركات وأصحاب العمل يعتمدون بشكل كبير على عمل عاملات المنازل المهاجرات لضمان استمرارية خدماتهن. لاحظ العديد من ممثلي شركات التنظيف الذين قابلناهم أن العاملات اللبنانيات لا يزلن أقلية في الميدان، على الرغم من زيادة عددهم بعد الأزمة. وهذا يشير إلى أن دخول اللبنانيات إلى قطاع العمل المنزلي ليس توجهًا يمكن تعميمه بعد، على عكس ما يتم تداوله غالبًا في وسائل الإعلام. إن الصعوبات التي واجهناها في الوصول إلى عاملات المنازل اللبنانيات لغرض هذه الدراسة تؤكّد هذه المعلومة.

عندما سُئلت عن جنسية موظفيها، أفادت ست من شركات التنظيف العشر التي قابلناها بتوظيف عاملات لبنانيات ومهاجرات. ذكر أحدهم توظيف مهاجرات ولبنانيات وسوريات. أفادت شركتان بتوظيف مهاجرات فقط، بينما أفادت أخرى بتوظيف عاملات سوريات ولبنانيات فقط. من بين الشركات العشر، قبلت شركتان فقط عاملات سوريات.

عند سؤالهما عن تفضيلات زبائنهما فيما يتعلق بجنسية العاملات، أكدت شركتان أن زبنائنهما يفضلون العمالة المهاجرة، فيما أشارت إحداهما أيضًا إلى أن هذا الاتجاه آخذ في التناقص. قد يرجع تفضيل العاملات المهاجرات على غير المهاجرات إلى حقيقة أنهن في وضع أكثر ضعفًا، مما يضر بقدرتهن على التفاوض وقدرتهن على تحدي الاستغلال. بعبارة أخرى، يُنظر إلى المهاجرات على أنهن أكثر قبولية لتحمل ظروف لا تقلبها العاملات الأخريات. قد يكون هناك عامل آخر يتعلق بالجانب الثقافي حيث يعتقد العديد من أصحاب العمل أن وجود عاملة من ثقافة مختلفة قد يحمي خصوصيتهم. من وجهة نظرهم، تقل احتمالية مشاركة العاملة المهاجرة أسرارهم وتهديد خصوصيتهم وسمعتهم.

ذكرت شركة واحدة فقط من بين عشر شركات أن بعض الزبائن يطلبون عمالة لبنانية على وجه التحديد. أفادت شركتان أنهما في بعض الأحيان تحصلان على زبائن يرفضون توظيف عاملات سوريات لكنهم يقبلون أي جنسية أخرى. الجنسية السورية هي الجنسية الوحيدة التي تُحرم بشكل صارخ من العمل وفقًا لاستمارتنا، مما يشير إلى أن الأزمة الاقتصادية الحالية قد تغذي موجة أخرى من العنصرية تجاه السوريين والسوريات.

قالت ثلاث شركات إن زبائنها لا يفضلون جنسية معينة على الآخريات. شددت إحدى هذه الشركات على أن الزبائن عادة ما يمنحون الأولوية للخيار الأرخص المتاح، بغض النظر عن الجنسية.

بالتوازي مع ذلك ، يُظهر تحليلنا لإعلانات الوظائف عبر الإنترنت أن معظم المعلنين لم يحددوا جنسية العاملة التي يبحثون عنها. بل إن إعلانَين من هذه الإعلانات نصا بوضوح على أن جنسية العاملة لا تهم. كان عدد المعلنين الفرديين القلائل الذين حددوا جنسية العاملة على الإنترنت على النحو التالي: ست منشورات تبحث عن عاملات لبنانيات حصريًا، وواحد يبحث عن عاملات سوريات حصريًا، واثنان يبحثان عن عاملات سوريات أو لبنانيات. أما بالنسبة للشركات التي تعلن على الإنترنت، فقد حددت شركة تنظيف واحدة فقط من أصل ست شركات نظافة العاملات اللبنانيات والسوريات بشكل حصري. هذا يضيف ما يصل إلى إجمالي عشرة منشورات تحدد تفضيل الجنسية، من إجمالي 46 إعلانًا عبر الإنترنت (22٪).

عاملات المنازل غير المهاجرات

على الرغم من تكتيكاتنا المتعددة في التواصل، تمكنا فقط من مقابلة ما مجموعه 15 عاملة منزلية غير مهاجرة (لبنانية وسورية وفلسطينية وسودانية). غالبية العاملات غير المهاجرات اللواتي شملهن الاستطلاع (10 من 15) يعملن في الخدمة المنزلية منذ أكثر من خمس سنوات، وبعضهم أكثر من عشر سنوات. بدأت ثلاثة فقط من أصل خمسة عشر مستجيبة هذا العمل في العامين الماضيين كنتيجة مباشرة لأزمة 2019 المستمرة، والتي تدعو، مرة أخرى ، إلى التشكيك في هذا "الاتجاه المبالغ فيه لعاملات المنازل اللبنانيات" الذي تناقلته وسائل الإعلام.

بالنسبة للعديد من عاملات المنازل غير المهاجرات في لبنان، يعتبر العمل المنزلي خطة طوارئ وليس خيار عمل طويل الأمد. ربطت جميع المستجيبات وظائفهن بدلالات سلبية وشعروا بالحاجة إلى تقديم مبررات لمتابعة هذه الوظائف. في الواقع، رفض العديد من عاملات المنازل اللبنانيات التحدث إلينا لهذا السبب. ذكر العديد من العاملات اللواتي قمن بأعمال منزلية مدفوعة الأجر لعدة سنوات أنهن فعلن ذلك بشكل متقطع، وفقط عندما استدعى وضعهم المالي ذلك. ذكرت جميع العاملات أن الصعوبات الاقتصادية أو ظروف أسرهن أجبرتهن على ذلك. أعربن بعض العاملات عن عدم موافقة أسرهن أو أزواجهن على العمل المنزلي بأجر. ذكر بعضهن أنهن كنّ مستعدات فقط للعمل لدى عائلات محددة يعرفنها جيدًا ويحترمنهن.

ظروف العمل في السوق الجديد

تعدد المهام

من المعروف أن عاملات المنازل في لبنان يلبين جميع احتياجات الرعاية لأصحاب عملهن، بما في ذلك التنظيف والطهي ومجالسة الأطفال ورعاية أولئك الذين يحتاجون إلى مرافقة أو مساعدة يومية (كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والمرضى وما إلى ذلك)، ورعاية الحيوانات الأليفة، والتسوق من البقالة، إلخ. كشفت محادثاتنا مع العاملات المنزليات المهاجرات عن تصور شائع بأن أصحاب العمل يفضلون علنًا العاملات غير المهاجرات على العاملات المهاجرات. يكلفونهن بمهام لا تتطلب الكثير من الجهد البدني مثل تلك الموكلة إلى عاملات المنازل المهاجرات، ويميلون إلى طلب نوع واحد من المهام من العاملات غير المهاجرات، على عكس تعدد المهام المتوقعة من عاملات المنازل المهاجرات. يكشف موقف أصحاب العمل عن عنصرية عميقة الجذور وتشويه للأجساد السوداء التي يُنظر إليها على أنها مبنية بطبيعتها من أجل رفع الأحمال الثقيلة والعمل الشاق.

أحد الجوانب الإيجابية للتحول من العمل مع العيش في منزل العمل إلى العمل بالساعة هو أنه يجبر أصحاب العمل على تحديد الأولويات وتحديد المهام المطلوبة بالتحديد، بسبب الحد الزمني المفروض. قد يفتح هذا إمكانية رفض مهام معينة، أو التفاوض على أسعار مختلفة لأنواع مختلفة من الوظائف. قامت شركات التنظيف التي قابلناها بالفعل بالتمييز بين أنواع الوظائف المختلفة، والتي تحمل علامة: التنظيف، والتنظيف العميق، ومجالسة الأطفال، وما إلى ذلك. ويشير هذا إلى أن هناك بالفعل فهمًا في السوق لأنواع العمل المختلفة التي تدخل في المصطلح الشامل للـ"العمل المنزلي". في ضوء ذلك ، يمكن للمرء أن يجادل بأن ظروف العمل المستقل تبدو أكثر تفهّمًا للجهد البدني للعاملة من العمل مع العيش في منزل العمل، حيث من المتوقع أن يتم إكمال هذه الفروق من قبل العاملات، ولكن لا يتم أخذها في الاعتبار في عقد عمل.

ساعات العمل

تختلف ساعات العمل بشكل كبير بين العاملات لحسابهن الخاص. يعتمد عدد ساعات عملهن في الأسبوع على عدد أصحاب العمل الذين بإمكانهن الوصول إليهم، والأجر بالساعة الذي بإمكانهن التفاوض عليه، والعديد من العوامل الظرفية المتعلقة بعدم استقرار العمل في لبنان في هذه المرحلة (بما في ذلك توفر النقل العام، وعمليات الإغلاق المتعلقة بكورونا، وما إلى ذلك).

هناك ثلاث طرق للعمل لوحظت بين عاملات المنازل المهاجرات وعاملات المنازل غير المهاجرات العاملات لحسابهن الخاص:

يشير مصطلح العمل بدوام كامل إلى الاتفاقية المبرمة بين العاملة وصاحب/ة عمل واحد/ة للعمل خمسة أو ستة أيام في الأسبوع، ما بين ثلاث إلى تسع ساعات في اليوم. في هذه الحالات، يكون للعاملات صاحب عمل رئيسي واحد، لكن يمكنها أيضاً أن تأخذ نوبات عمل إضافية مع أصحاب عمل آخرين في الفترة المتبقية لها. تعيش معظم العاملات في مثل هذه الاتفاقيات خارج منزل صاحب العمل. يحصلن على الدفع على أساس شهري، بمعدل محدد مسبقًا لا يتغير ما لم يتم إعادة التفاوض بشكل دوري مع صاحب العمل. في بعض الحالات النادرة ، توافق العاملات على العيش في منزل صاحب العمل، مع تمتعهم بحرية العمل لدى أصحاب عمل آخرين. قالت إحدى العاملات السوريات إن صاحب/ة عملها أعطاها/أعطتها غرفة في المنزل مقابل عملها، ولا ي/توفر لها أي دخل مالي. يوفر العمل بدوام كامل الاستقرار للعاملات، لكنه يعرضها لخطر كبير بفقدان الدخل (أو المسكن، في حالات استثنائية) إذا قام صاحب العمل الأساسي بفصلها لأي سبب من الأسباب.

يشير مصطلح العمل بدوام جزئي إلى الاتفاقية المبرمة بين العاملة وواحد/ة أو أكثر من أصحاب/صاحبات العمل للعمل على فترات منتظمة محددة مسبقًا. يتم الدفع على أساس شهري وتعيش العاملة خارج منزل صاحب/ة العمل. غالبية العاملات المهاجرات والغير مهاجرات اللواتي تحدثنا إليهن تتوافق مع هذا النمط من التوظيف.

يشير التوظيف العرضي إلى العمل على أساس الاحتياجات والحصول على أجر بالساعة. هذا النمط من العمالة هو الأكثر خطورة. بالنسبة لعاملات المنازل المهاجرات، عادة ما يكون الوضع مؤقتًا إلى أن يبنن شبكة أصحاب العمل الخاصة بهن من خلال بناء الثقة والحصول على التوصيات. بالنسبة للعاملات غير المهاجرات، توفر العمالة المنزلية العرضية دخلاً في أوقات الحاجة.

يمكن أن يشير العمل بدوام كامل وبدوام جزئي أيضًا إلى العقود غير الرسمية والشفوية المتفق عليها مع شركات التنظيف. في هذه الحالات، تدفع الشركة للعاملة على أساس شهري وتستخلص ربحًا من مدفوعات الزبون. أفادت أحد العاملات اللواتي تحدثنا إليهن بأن شركة اتصلت بها تدفع للموظفات 1،000،000 ليرة لبنانية شهريًا مقابل وظيفة بدوام كامل، بينما تتقاضى 1500000 ليرة لبنانية شهريًا على الزبون. هذا يعني أن الشركة تحقق ربحًا مرتفعًا قدره 500000 ليرة لبنانية لكل عاملة شهريًا. يوفر وضع التوظيف هذا أمانًا وظيفيًا ولكنه يمنع العاملة من تلقي المبلغ الكامل الذي يرغب الزبون في دفعه مقابل خدماتها.

فوائد

في حالة عدم وجود أي عقود رسمية، فإن مزايا العمل والفوائد غير متوفرة بشكل عام. في بعض الحالات، تتمكن العاملات من التفاوض على مبلغ إضافي مقابل النقل يدفعه صاحب العمل: من بين 25 مشاركة في ورشة العمل في أيلول 2021، ذكرت ست عاملات أنهن يتلقين مبلغًا مقابل المواصلات بالإضافة إلى أجرهن. تفاوت المبلغ بين هؤلاء العاملات من 15.000 ليرة لبنانية إلى 30.000 ليرة لبنانية لكل مناوبة. بالإضافة إلى ذلك ، توفر تسعة من أصل عشرة من شركات التنظيف التي شملتها الدراسة خدمات النقل للعاملات في سيارة أو فان تابع للشركة. تتضمن الشركة المتبقية تعويضًا ماليًا مقابل النقل في الراتب الشهري للعامل. لا تقدم أي من الشركات أو أصحاب العمل أي مزايا أو فوائد أخرى، مثل الرعاية الصحية أو حتى التعويض المالي عن إصابات العمل.

عندما سُئلت عاملات المنازل المهاجرات عن المزايا التي يرغبن في الحصول عليها، أجابت بقائمة طويلة من الضروريات التي يتجاهلها أصحاب العمل تمامًا:

- رسوم المواصلات التي تتناسب مع الزيادة في قدر النقل.
- دفع أجور مقابل العمل الإضافي؛
- دفع رسوم الإلغاء المحددة مسبقًا عندما يقوم صاحب العمل بإلغاء الموعد؛
- تقديم الطعام والماء أثناء العمل؛
- وقت الاستراحة المدفوعة على فترات منتظمة؛
- تحديد معدل أجر للنوبات الليلية أعلى منه في نوبات النهار؛
- تحديد معدل أعلى للمهام الأكثر تطلبًا / تعويض أنواع مختلفة من المهام بشكل مختلف (على سبيل المثال، أن يكون معدل دفع رعاية الأطفال أعلى من معدل دفع التنظيف) ؛
- المساهمة في دفع رسوم تجديد الإقامة والعمل.
- عندما يكون زي العمل إلزاميًا ، يجب على صاحب العمل توفيره أو دفع ثمنه ؛
- عند انتهاء مناوبة في وقت متأخر من المساء أو في الليل ، دفع أجرة سيارة أجرة خاصة أو توفير وسائل النقل للعاملة لضمان سلامتها ؛
- إعادة التفاوض الدوري على الراتب للأخذ في عين الاعتبار الزيادة المستمرة في تكلفة المعيشة.

الأجور بالساعة

تختلف أجور العاملات المنزليات العاملات المستقلات اختلافًا كبيرًا، اعتمادًا على عدد من العوامل المفصلة في الفقرة التالية. يتمثل الاختلاف الأبرز في الفجوة بين أجر الساعة للعاملات المنزليات غير المهاجرات وأجور عاملات المنازل المهاجرات ، والأخيرة أعلى معدّلًا. بين أيار وتموز 2021، تراوحت أجور العاملات المنزليات غير المهاجرات في الساعة بين 7000 ليرة لبنانية في الساعة و 15000 ليرة لبنانية. خلال نفس الفترة ، تراوحت أجر الساعة لعاملات المنازل المهاجرات ما بين 10،000 ليرة لبنانية و 35،000 ليرة لبنانية في الساعة.

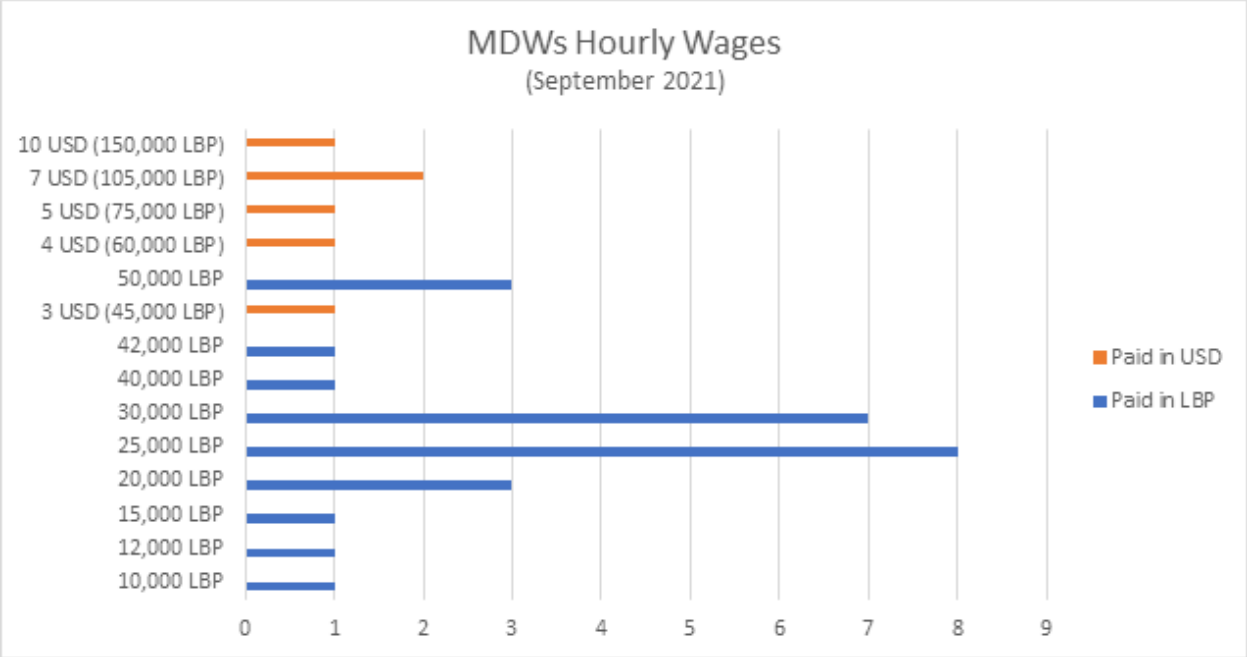
		Hourly Wages in LBP[46] (occasional jobs)		
		Minimum	Maximum	Weighted Average
May - Jul 2021	Wages of MDWs	10,000	35,000	(Not available)
	Wages of non-migrant DWs	7,000	15,000	12,000
	Wages advertised online by individual employers	20,000	40,000	25,000
Aug - Sep 2021	Wages of MDWs	10,000	50,000	28,500
	Wages advertised online by individual employers	20,000	50,000	32,500

كشفت مجموعات النقاش المركزة وورش العمل مع عاملات المنازل المهاجرات العاملات لحسابهن الخاص عن تباين كبير في الأجور بين عاملات المنازل أنفسهن، بحد أدنى يساوي 10000 ليرة لبنانية في الساعة وبحد أقصى 10 دولارات أمريكية للساعة (ما يعادل 150 ألف ليرة لبنانية في الساعة وقت إدخال

[46] ذكرت بعض العاملات المنزليات المهاجرات أنهن يتقاضين رواتبهن بالدولار الأمريكي، حتى 10 دولارات أمريكية للساعة. تم استبعاد هؤلاء من الحسابات، لأنهن يمثلن أقلية من عاملات المنازل المهاجرات مع عوامل محددة (بقاء لفترة أطول في لبنان / مع نفس صاحب العمل، صاحب عمل غير لبناني ، علاقات جيدة...)، ولكن يحرفن الأرقام نظرًا لارتفاع سعر الصرف. تم استبعادهن بهدف الحصول على رقم أكثر تمثيلاً للأجور الفعلية التي تتلقاها غالبية عاملات المنازل العاملات لحسابهن الخاص.

المعلومات). ومن المثير للاهتمام أن العاملات من نفس الجنسية يبدو أنهن يتقاضَين أسعارًا مماثلة. على سبيل المثال ، في أيار 2021، لاحظنا مجموعة من العاملات من مدغشقر يتقاضَين حوالي 15000 ليرة لبنانية في الساعة، بينما في نفس الفترة، تتقاضى العاملات من الكاميرون حوالي 35000 ليرة لبنانية في الساعة. كما أوضحت العاملات، فإن هذا يرجع إلى وصول كل مجموعة إلى نفس أو مجموعة مماثلة من أصحاب العمل، والتباين في الوضع الاجتماعي والاقتصادي عبر مجموعات مختلفة من أصحاب العمل.

يمثل الرسم البياني أدناه توزيع الأجور بين المشاركات في ورشة عمل عقدت في أيلول 2021، في وقت كان سعر الدولار الأمريكي 15000 ليرة لبنانية للدولار.



ومن المثير للاهتمام، أن أسعار الساعة المعلن عنها عبر الإنترنت من قبل أصحاب العمل الفرديين، في المتوسط ، أعلى من المعدلات التي تطلبها العديد من العاملات، سواء المهاجرات أو غير المهاجرات. إذا اعتبرنا هذه الأسعار المُعلن عنها مؤشرًا على استعداد أصحاب العمل للدفع مقابل العمالة المنزلية، فيمكننا ملاحظة أن هناك مجالًا للعاملات لزيادة الأسعار التي يطلبُنَّها.

بين أيار وأيلول 2021، تضاعفت أسعار الساعة المقدمة عبر الإنترنت من قبل أصحاب العمل الفرديين. تراوح راتب هذه الوظائف بين 14500 ليرة لبنانية في الساعة و 30 ألف ليرة لبنانية في الساعة بمتوسط حوالي 21 ألف ليرة لبنانية في الساعة. في أيار، تم الإعلان عن جميع الرواتب بالليرة اللبنانية. في أيلول،

عرضت واحدة فقط من الوظائف العشر بدوام جزئي التي تم الإعلان عنها عبر الإنترنت راتباً بالدولار الأمريكي، والذي يبلغ 1 دولار أمريكي للساعة (ما يعادل 19000 ليرة لبنانية على سعر السوق السوداء في اليوم الذي تم فيه نشر الوظيفة).

أجور شهرية

للوهلة الأولى، الأجور الشهرية لعاملات المنازل المهاجرات أعلى بنسبة لا يستهان بها من أجور عاملات المنازل غير المهاجرات. ومع ذلك، نظرًا للتباين الكبير في إجمالي ساعات العمل شهريًا، لا توفر البيانات المتاحة أي أساس حقيقي للمقارنة. يهدف الجدول أدناه إلى توفير معلومات عن استعداد أصحاب العمل لدفع رواتب عاملات المنازل ولا ينبغي تفسيره على أنه جدول مقارن.

		Monthly Wages in LBP (full-time jobs)		
		Minimum	Maximum	Weighted Average
May - Jul 2021	Wages of non-migrant DWs	1,200,000	4,200,000	2,700,000
	Wages advertised online by individuals	1,000,000	1,500,000	1,230,000
	Wages advertised online by companies such as restaurants, hotels, etc.	600,000	2,500,000	1,360,000
	Rate charged to the client by cleaning companies	1,100,000	1,500,000	1,300,000
Aug-Sep 2021	Wages advertised online by individuals	800,000	5,000,000	2,000,000
	Wages advertised online by companies such as restaurants, hotels, etc.	1,000,000	2,200,000	1,600,000

بين أيار وأيلول 2021، زادت الأسعار الشهرية المقدمة عبر الإنترنت من قبل أصحاب العمل الفرديين بنسبة 62٪. الراتب الذي يقترحه أصحاب العمل من القطاع الخاص لوظيفة بدوام كامل يتراوح بين 800،000 ليرة لبنانية و 5،000،000 ليرة لبنانية بمتوسط 2،0،00000 ليرة لبنانية شهريًا. عدد الساعات المطلوبة تختلف اختلافا كبيرا بين الوظائف الشاغرة. عُرضَت وظيفة واحدة فقط عبر الإنترنت لوظيفة بدوام كامل راتبًا بالدولار الأمريكي. الراتب 150 دولارًا أمريكيًا (ما يعادل 2،850،000 ليرة لبنانية في اليوم الذي تم فيه نشر الوظيفة).

أما بالنسبة لشركات التنظيف التي قابلناها، فقد رفضت أربع شركات الكشف عن أجور موظفاتها؛ أفاد أربعة منهم بدفع أجور عاملاتهم بالدولار، بأجور تتراوح بين 200 دولار و 350 دولارًا أمريكيًا؛ أبلغت شركتان عن دفع ما بين 1،000،000 و 1،200،000 ليرة لبنانية لكل عاملة شهريًا. وأشار أحد هؤلاء إلى أن المبلغ الشهري قد يصل إلى 3،000،000 ليرة لبنانية عند تضمين بقاشيش الزبون المباشرة للعاملات. وهذا يشير إلى أن دفع أجور المعيشة يعتمد على "لطف" أصحاب العمل وليس على أي آليات حقيقية للحماية.

الليرة اللبنانية مقابل الدولار الأمريكي

أفادت غالبية العاملات المنزيات العاملات لحسابهن الخاص أن رواتبهن تُدفع بالليرة اللبنانية. ينطبق هذا على أولئك الذين يعملون مع أصحاب العمل الأفراد والمؤسسات الخاصة (المطاعم والفنادق والشركات وما إلى ذلك)، وكذلك شركات التنظيف. الحالات القليلة التي واصل فيها أصحاب العمل الدفع بالدولار الأمريكي كانت جميعها من بين عاملات المنازل المهاجرات. لا تتفاوض العاملات غير المهاجرات على الدفع بالدولار الأمريكي. السبب الرئيسي لهذا التناقض هو ضرورة قيام عاملات المنازل المهاجرات بتحويل الأموال إلى عائلاتهن في الخارج، في حين أن العاملات غير المهاجرات يتواجدن بشكل عام في لبنان مع عائلاتهن ولا يتحملن هذه المصاريف الإضافية.

ومن المثير للاهتمام، أن أربع شركات تنظيف ذكرت أنها تدفع لعاملاتها بالدولار على الرغم من الأزمة، حيث تراوحت الأجور بين 200 دولار و 350 دولارًا أمريكيًا. يبدو هذا غير محتمل للغاية ويتعارض مع المعلومات الواردة من العاملات، وكذلك البيانات التي جمعناها من إعلانات الوظائف عبر الإنترنت التي قدمتها شركات التنظيف. بافتراض أن هذه الأرقام المبلغ عنها دقيقة، يمكن أن يكون أحد التفسيرات هو أن الموظفات اللواتي يعملن على مدى أطول في الشركة ما زلن يستفدن من الأجور بالدولار الأمريكي، في حين يتم دفع رواتب الموظفات الجدد بالليرة اللبنانية. بالنسبة لإعلانات الوظائف عبر الإنترنت، أعلن واحد فقط من أصل 40 منشورًا عن أجر شهري قدره 150 دولارًا أمريكيًا (الذي بلغ 2.850.000 ليرة لبنانية وفقًا لسعر السوق السوداء في يوم نشر الوظيفة).

شرح الاختلاف في الاجور

كشفت محادثاتنا مع العاملات عن عدد من العوامل التي تلعب دورًا عند اتخاذ قرار بشأن الأجر. بعض هذه العوامل تتعلق بالعاملة وظروفها الشخصية. البعض الآخر يتعلق بأصحاب العمل والسياق العام الذي يعملون فيه.

العوامل المتعلقة بالعاملة:

نفقات المعيشة: العامل الرئيسي الذي يؤثر على قرارات العاملات بشأن أجورهن هو نفقات معيشتهن بشكل واضح. يجب أن يشير مجموع هذه النفقات، من الناحية النظرية، إلى الحد الأدنى للدخل الذي يجب أن تجمعه العاملة كل شهر. لكن في الممارسة العملية، تقصر العديد من العاملات ويلجأن إلى قطع الضروريات على حساب صحتهن الجسدية والعقلية. كما أن الإيجار غير المدفوع يعرضهن لخطر الإخلاء. خلال إحدى ورش العمل مع عاملات المنازل المهاجرات، أجرينا تمرينًا لحساب النفقات الشهرية اللازمة للبقاء على قيد الحياة ولاحظنا تباينًا كبيرًا، وهو ما يفسر جزئيًا التباين في الأجور.

Expenses in LBP	Minimum	Maximum	Average
Rent	300,000	1,000,000	540,000
Food (including baby food)	300,000	2,000,000	860,000
Groceries other than food	100,000	500,000	380,000
Drinking water	50,000	500,000	198,00
Non-drinking water	0	400,000	88,000
Electricity	20,000	50,000	35,000
Generator	300,000	1,000,000	585,000

Telephone +internet	42,000	110,000	81,000
Medical expenses	0	300,000	205,000
Education/nursery	100,000	1,400,000	660,000
Total	2,177,000	3,220,000	

عدد المعالين: عامل رئيسي آخر هو عدد الأشخاص الذين يعتمدون على العاملة، سواء في لبنان أو في بلدهم الأصلي. للمُعالين في لبنان تأثير مباشر على نفقات معيشة العاملة، والمُعالون في الخارج يتمتعون بوزن مالي أكبر لأنهم يستلزمون تحويل الأموال بالدولار الأمريكي.

حالة التوثيق: في بعض الحالات ، أثرت حالة توثيق العاملة على قرارهن بشأن أجرهن. ويرجع ذلك إلى سببين، الأول هو أن التجديد السنوي لهذه المستندات مكلف، مما يعني أن العاملات الموثقات لديهن رسوم أكثر لحسابهن أثناء تحديد رواتبهن، ويملن إلى اعتبار أنه من العدل طلب أجور أعلى. السبب الثاني ربما هو تفضيل بعض أصحاب العمل الذين قد يختارون توظيف العاملات المقيمات بشكل قانوني في الدولة. من المهم ملاحظة أنه حتى عندما يكون لدى العاملة تصاريح إقامة وعمل قانونية، فإنها لا تزال تنتهك شروط إقامتها لحظة عملها لدى شخص آخر غير كفيلها الأصلي.

نوع الوظيفة: يمكن أن يؤثر نوع العمل المطلوب من قبل صاحب العمل أيضًا على الدفع، حيث تتطلب التنظيف ومجالسة الأطفال ورعاية كبار السن أو المرضى مهارات مختلفة ومستوى مختلف من الجهد. في بعض الحالات، يقدر أصحاب العمل بعض أشكال أعمال الرعاية أكثر من غيرها، وبالتالي هم على استعداد لدفع المزيد مقابل الخدمة.

الخوف من البطالة: على الرغم من أن جميع العاملات متفقات على أن الأسعار التي يتقاضينها تقلل بشكل كبير من قيمة عملهن وغالبًا ما تكون غير كافية لتغطية نفقات معيشتهن، إلا أنّ الندرة الملحوظة في فرص العمل وخوفهن من البطالة يعوق بشدة استعدادهن وقدرتهن على المطالبة بأجور أعلى.

العوامل المتعلقة بصاحب العمل أو السياق:

قدرة صاحب العمل على الدفع: تتقاضى معظم العاملات سعرًا ثابتًا لعملهن، بغض النظر عن صاحب العمل. ومع ذلك، في بعض الحالات، تقوم العاملات بتقييم قدرة صاحب العمل على الدفع وتعديل أسعارهن وفقًا لذلك، وإن كان ذلك ضمن هامش محدود معترف به. يعتمد تقييمهن على وصول صاحب العمل المتصور إلى الدولار الأمريكي (يتم تحديده بناءً على جنسيته ومهنته ومعايير أخرى) ، والفئة الاجتماعية والاقتصادية المتصورة بشكل عام (يتم تقييمها بناءً على حجم المنزل وعدد السيارات وموقع المنزل ، إلخ.).

سعر السوق المتصور: عامل محدد آخر هو المبلغ الذي تتقاضاه العاملات المنزليات العاملات لحسابهن الخاص الآخريات. كما رأينا أعلاه، يختلف معدل السوق المتصور اختلافًا كبيرًا اعتمادًا على الشبكة الاجتماعية للعاملة. تميل العاملات في نفس الدائرة الاجتماعية إلى تحديد معدلات مماثلة. على هذا النحو، فإن المعدلات المنخفضة تثبت أجور جميع العاملات وتمنعهن من المطالبة بأجر عادل.

معدل الدولار في لبنان: جاءت غالبية العاملات المهاجرات إلى لبنان لإعالة أسرهن في بلدان نشأتهن ولا يمكنهن التخلي عن هذه المسؤولية. وهذا عامل حاسم يميزهن عن العاملات غير المهاجرات مثل اللبنانيات والسوريات والفلسطينيات في لبنان، ويبرر الفجوة الموجودة بين أجور عاملات المنازل المهاجرات العاملات لحسابهن الخاص وغير المهاجرات. نظرًا لأن العاملات لا يمكنهن تحويل الأموال إلى الخارج إلا بالدولار الأمريكي، فإن تقلب سعر الدولار الأمريكي في لبنان له تأثير مباشر على قدرة العاملة على إرسال التحويلات.

معدل الدولار الأمريكي في بلدان المنشأ: الاختلافات بين دول المنشأ فيما يتعلق بالقوة الشرائية للدولار الأمريكي لها آثار مباشرة على الأجر الذي تتفاوض عليه العاملة المنزلية المهاجرة وتقبله. على سبيل المثال، أشارت النساء الكاميرونيات إلى أن معدلاتهن تميل إلى أن تكون أعلى من معدلات النساء الملغاشية والإثيوبية على سبيل المثال، بسبب الاختلاف في قيمة الدولار بين هذه البلدان.

الخلاصة

يغير انهيار لبنان سوق العمل المحلي، بالتوازي وأحيانًا بسبب سياسات الحكومة التي تستهدف عاملات المنازل المهاجرات، والخطاب المصاحب لهذه السياسات، المدعوم بسرديات وسائل الإعلام، وتداعيات الأزمات المتعددة الأوجه.

في خطابها العام، أنشأت الحكومة اللبنانية صلة مباشرة بين البطالة والعمالة المهاجرة. كان التركيز في المقام الأول على العمالة المهاجرة غير النظامية بين اللاجئين/ات السوريين/ات، ثم توسع لاحقًا ليشمل المهاجرين والمهاجرات من جميع الجنسيات والأوضاع القانونية والمهن. كما عزت الحكومة اللبنانية النقص في الدولار الأمريكي إلى التحويلات التي يرسلها العمال والعاملات المهاجرون إلى عائلاتهم في الخارج. ترافقت هذه الروايات مع سياسات تهدف إلى تقليل عدد العمال والعاملات المهاجرين/ات في البلاد من خلال مداهمات العمال والعاملات غير النظاميين، وتسهيل العودة الطوعية للمهاجرين/ات، وتقليل عدد تصاريح العمل للعاملات الجدد. لاستكمال هذه السياسة، دعت الحكومة اللبنانية إلى استبدال العمالة المهاجرة بالعمالة اللبنانية، مع الوعد المتكرر بتحسين ظروف العمل للوظائف "منخفضة المهارة".

في موازاة ذلك ، سعت وسائل الإعلام إلى إزالة وصمة العار عن العمل المنزلي من خلال الإشادة بشركات التنظيف التي توظف نساء لبنانيات، وتثني على النساء اللبنانيات اللواتي يقمن بأعمال منزلية مدفوعة الأجر. من خلال تصوير إحجام القوى العاملة اللبنانية عن تولي وظائف "منخفضة المهارات" على أنها مرتبطة بالوصم وكسل العمال والعاملات اللبنانيين المفترض، قامت وسائل الإعلام بشكل فعال بنزع الطابع السياسي عن القضية وأخفت الواقع وراء هذا التردد: ظروف العمل المزرية.

على الأرض، أدى الانخفاض الحاد في عدد عاملات المنازل المهاجرات في البلاد، إلى جانب عدم قدرة أصحاب العمل على دفع راتب مباشر لعاملات المنازل المقيمات في منزل العمل، إلى تحول ملحوظ في تفضيل عاملات المنازل غير المقيمات، بغض النظر عن جنسية العاملة في كثير من الأحيان. أدى الانكماش الاقتصادي، وسياسات وزارة العمل، والتفضيل الجديد للعاملات اللواتي يعشن خارج المنزل، إلى قيام وكالات الاستقدام بالعمل كشركات تنظيف. من خلال القيام بذلك، يعيدون وضع أنفسهم كوسطاء أساسيين بين أصحاب العمل والعاملات المنزليات ويحافظون على دورهم في السوق.

قد توفر هذه التغييرات فرصًا جديدة لتحسين ظروف العمل والمعيشة للعاملات المنزليات. يمكن الاستفادة من الإلحاح على العاملات غير المهأجرات لدخول سوق العمل المحلي للضغط من أجل

الاعتراف بالعمل المنزلي كعمل وضمان الحماية لجميع عاملات المنازل. من ناحية أخرى، قد يؤدي الفشل في الإعتراف بالاتجاهات الجديدة وتوجيه جهود المناصرة نحوها إلى ضياع فرصة وتوسيع نطاق الاستغلال من فئة سكانية واحدة - عاملات المنازل المهاجرات - إلى فئة أكبر - جميع العاملات المنزليات.

بينما يبقى الهدف النهائي إلغاء نظام الكفالة بجميع أشكاله المؤسساتية، فإن الناشطات والناشطين في مجال حقوق المهاجرات وحقوق العمل وحقوق المرأة سيستفيدون من الاتجاهات الوضعية المسرِّعة التي تتحدى بشكل فعال مفهوم الكفالة نفسه على أرض الواقع. إن التحول نحو العمل المنزلي المستقل (بدون الإقامة في منزل العمل) يهدد المفهوم نفسه وراء الكفالة حيث ترتبط كل عاملة قانونيًا وعمليًا بكفيلها القانوني. إن توحيد الجهود لضمان أن ينتج عن هذا التحول عمل لائق لجميع عاملات المنازل، بدلاً من تكرار الاستغلال الحالي من خلال أنظمة جديدة، قد يؤدي بشكل فعال إلى إنهاء نظام الكفالة كما نعرفه.