



مجلس النواب
لجنة حقوق الإنسان النيابية

سلسلة الدراسات الخلفية

الخطة الوطنية لحقوق الإنسان

حقوق العمال المهاجرين

الطريق إلى الخطة الوطنية لحقوق الإنسان

حرصنا في الورشة التي رعتها اللجنة النيابية لحقوق الإنسان، بالتعاون مع مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في مجلس النواب ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، من أجل الإعداد للخطة الوطنية لحقوق الإنسان، طوال أكثر من سنتين تحت قبة البرلمان اللبناني وبدعم مشكور من دولة رئيس مجلس النواب الأستاذ نبيه بري، على إلتزام الخطوط العريضة لشرعة حقوق الإنسان العالمية، وإشراك كل الإدارات الرسمية المعنية والمنظمات الدولية ذات الصلة العاملة في لبنان وشرائح المجتمع المدني وقطاعاته في بلورة هذه الخطة، كي تأتي معبرة فعلا عن تطلعات مجتمعنا التوافق إلى تكريس هذه المبادئ العالمية في شتى الميادين، وإضفاء صبغة شرعية وطنية عليها وقوننتها لاحقا.

وقد شملت هذه الورشة عقد أكثر من ٣٠ لقاء عمل ضمت المعنيين بالخطة وإعداد ٢٣ دراسة خلفية حول حقوق الإنسان المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، أعدها خبراء وباحثون، وناقشت كلا منها مجموعة عمل شملت لجنة حقوق الإنسان واللجان النيابية ذات الصلة، والوزارات والإدارات العامة والمنظمات الدولية العاملة في لبنان، وعدد من الخبراء. وتشكل هذه الدراسات القاعدة التي ينطلق منها لوضع الخطة الوطنية لحقوق الإنسان.

وبالتالي فإن الآراء الواردة في هذه الدراسات لا تمثل وجهة نظر لجنة حقوق الإنسان أو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو المفوضية السامية لحقوق الإنسان بل هي محصلة نقاش وآراء سائر الجهات والقطاعات المشاركة في الحلقات النقاشية.

بيروت في ٢٠ تشرين الثاني ٢٠٠٨

النائب د. ميشال موسى

رئيس لجنة حقوق الإنسان النيابية

اعد المسودة الأولى لهذه الدراسة الاستاذ نبيل الخطيب، استاذ جامعي، خبير في شؤون عمل
الاجانب في لبنان، رئيس مصلحة القوي العاملة في وزارة العمل سابقاً.

التصميم

مقدمة

٧

١. الواقع القانوني

٩

أولاً: المواثيق الدولية

٩

ثانياً: البنية التشريعية والقانونية في لبنان

١٣

١. الدستور اللبناني

١٣

٢. التشريعات العادية

١٥

أ. النصوص القانونية ذات الصلة بالعمال المهاجرين في لبنان

١٥

ب. الأوضاع القانونية للمهاجرين في لبنان

١٥

ج. الإجراءات القانونية والإدارية

١٦

٢. الوضع الراهن في لبنان

٢٩

أولاً: الممارسات والسياسات الرسمية المتبعة

٢٩

١. أشكال الهجرة في لبنان

٢٩

٢. فئات المهاجرين في لبنان

٢٩

٣. المنظمات غير الحكومية المعنية بمساعدة المهاجرين

٣١

٤. التدابير الحكومية الإصلاحية

٣٣

ثانياً: التحديات والصعوبات وسبل مواجهتها

٣٤

٣. مشروع الخطة القطاعية

٣٩

أولاً: الخطة المقترحة والأولويات لتنفيذها

٣٩

ثانياً: كلفة التنفيذ

٤٢

ثالثاً: آليات التنفيذ

٤٣

رابعاً: آليات الرقابة والتقييم

٤٣

المراجع

٤٥

حدّدت المادة الأولى من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، الصادر في لبنان، الأجنبي بأنه: «كل شخص لا يحمل الجنسية اللبنانية»، وبالتالي فإن المعيار الذي حدده القانون اللبناني لتعريف الأجنبي هو «الجنسية اللبنانية» فكل شخص يحمل جنسية دولة أخرى، أو لا ينتمي إلى أي دولة يعتبر أجنبياً.

أما المهاجر، فقد عرّفته الفقرة الأولى من المادة الثانية من الاتفاقية الدولية «لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم» بأنه: «الشخص الذي سيزاول أو يزاول، أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها». وهذا التعريف علمي لا يختلف عليه أحد سواء صدقت دولته على الاتفاقية المذكورة أم لم تصدق. (لبنان لم يصدق عليها).

تهدف العمالة الأجنبية، الوافدة إلى دولة ما، إلى المساعدة في بناء وتطوير بلد المقصد، وذلك بتأمين القدرات المنتجة غير المتوافرة، سواء كانت على مستوى الخبراء والتقنيين، والاستشاريين، وأصحاب العمل الاستثماريين وممثلهم، أو على مستوى المهن البسيطة التي لا يؤدّيها الوطنيون؛ علماً أنها مطلوبة في سوق العمل. هذه العمالة الوافدة تكون مقبولة ومرحباً بها عندما لا تشكّل منافسة لليد العاملة الوطنية، لا من ناحية المزاومة على فرص العمل التي يمكن للوطنيين أن يقوموا بها أو أن يمتنوها، ولا على مستوى الأجور بحيث لا تؤدي إلى تدنيها، فتحت من مستوى معيشتهم في بلدهم، (وذلك يحصل عندما يقبل العامل المهاجر بأجر أقل، للعمل نفسه، الذي يؤديه الوطني).

كما تهدف إلى إيجاد فرص عمل لمهاجرين لم يتمكنوا من إيجاد فرصتهم في بلدهم، فانتقلوا يبحثون عنها في بلد المقصد، أو بحثاً عن دخل أفضل من الذي يحصلون عليه في بلدهم.

ومن المتفق عليه أن الهجرة يجب أن تأتي بالمنفعة للدول المرسلّة والمستقبلة في آن؛ فالهجرة تخفف من وطأة البطالة في دول المنشأ وتوفر عملاً منتجاً، ودخلاً حيوياً لملايين الرجال والنساء في الوقت نفسه، ولبنان يعتبر مثلاً للمجتمعات التي تثمن الفوائد التي حصلت لمواطنيه نتيجة هجرة أعداد كبيرة منهم منذ أواخر القرن التاسع عشر وحتى اليوم، لاسيما على المستوى الاقتصادي، حيث شكّلت التحويلات المالية التي حولها المهاجرون اللبنانيون، دعماً أساسياً لاقتصاد البلد، والمستوى معيشة أسرهم، في مراحل تاريخية عديدة، كما مثلت مصدراً جيداً للتمويل الخارجي، ولا شك هي كذلك بالنسبة للعديد من الدول النامية. كما تساعد الهجرة المهاجر على اعتماده على نفسه، فينعكس ذلك ثقة بالنفس، واحتراماً للذات، ومزيداً من الاستقلالية المعنوية والاقتصادية، إضافة إلى الخبرات العملية والتقنية، والثقافية واللغوية التي يكتسبها في بلد المقصد.

وتهدف دراستنا هذه إلى تسليط الضوء على الأوضاع القانونية للعمال المهاجرين في لبنان، وعلى أوضاعهم العملية الواقعية، توصيفاً وتقييماً، بحثاً عن السلبيات لاقتراح الإجراءات المطلوبة لمعالجتها، وعن الإيجابيات لاقتراح الإجراءات المناسبة لتطويرها، بما يخدم مصلحة المهاجر ولبنان في الوقت نفسه.

ويعرّف البحث بالإجراءات القانونية والإدارية المتصلة باستخدام المهاجرين وتقييمها، ودائماً في محاولة تحسين ظروف عملهم بما يتلاءم مع الصالح العام.

١. الواقع القانوني

أولاً : المواثيق الدولية

التزم لبنان بنصوص دولية عديدة متعلقة بمعايير العمل الدولية، ومع أن عدداً كبيراً منها قد لا ينطبق على فئة المهاجرين بشكل مباشر، إلا أن أموراً كثيرة منها تعنى بحماية العمال المهاجرين، أو يستفيدون من أحكامها، وهي:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

الذي شارك لبنان في صياغة نصه، ومن المعروف أن هذا الإعلان ينص في مواده المختلفة على حقوق عامة مهمة منها:

- الحياة والحرية والأمن للفرد، والمساواة.
- التحرر من العبودية والسخرة.
- الحماية من التعذيب، والمعاملة والعقوبة القاسية أو اللاإنسانية، أو الحاطة بالكرامة.
- الاعتراف بالشخصية القانونية للفرد.
- الإنصاف القضائي الفعّال في حالة انتهاك لحقوق الإنسان.
- الحماية من الاعتقال، أو الاحتجاز، أو النفي التعسفي.
- الحماية من التدخل التعسفي في حياة الفرد الخاصة، أو في شؤون أسرته، أو مسكنه، أو مراسلاته.
- حرية التنقل واختيار محل الإقامة، بما في ذلك حق مغادرة الشخص أي بلد، وحق العودة إلى بلده.
- الحق باللجوء.
- الحق بالجنسية.
- الحق بالزواج.
- الحق بتأسيس أسرة.
- حرية التملك.
- حرية الفكر واختيار الديانة.
- حرية الرأي والتعبير..الخ
- الحق في إنشاء رابطة تعاونية.

- حق اختيار العمل بشروط عادلة مرضية.
- الحق بالحماية من البطالة، والحق بأجرٍ متساوٍ، والحق في إنشاء النقابات، والانضمام إليها.
- الحق بالراحة، وأوقات الفراغ، والحق بتحديد ساعات العمل، والعمل في ظروف صحية ومناسبة.
- تأمين الحد الأدنى من المعيشة.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

وقد نص على:

- عدم إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي (المادة ٨).
- لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف في هذا العهد(المادة ١٣).
- الحق باللجوء إلى القضاء، والحق باستخدام محام(المادة ١٤).
- الحق في إنشاء رابطة تعاونية (المادة ٢١ والمادة ٢٢).
- حق التمتع بالثقافة الخاصة، والعادات الدينية(المادة ٢٧).
- حق المساواة أمام العدالة (المادة ٢٦).

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية:

صادق عليه لبنان في ١٩٧٢/١١/٣، وقد نص على:

- الحق بالعمل (المادة ٦).
- الحق بالعمل ضمن شروط صحية مؤمنة، وتحديد ساعات العمل، والحق بالراحة..(المادة ٧).
- الحق بالضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية (المادة ٩).
- الحق في تكوين النقابات وحرية الانضمام إليها(المادة ٨).
- الحق لكل شخص بمستوى معيشي كافٍ له ولأسرته (المادة ١١).

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

صادق عليها لبنان في ١٩٧٢/١١/٣، وقد نصّت على:

- الحق بالعمل.
- المساواة في تحديد ساعات العمل.
- حق الأمومة.
- المساواة بالأجر المادي لعمل متساوٍ (المادة ١١).

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

صادق عليه لبنان في ١٩٧١/١١/١٢، ونصّت على:

- الحق بالمساواة، وبحرية التنقل، وممارسة العادات الدينية(المادة ٥).

اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية، أو المهينة: صادق عليها لبنان في ٢٤/٥/٢٠٠٠ وقد نصت على:

- مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية، أو المهينة والحاطة في الكرامة الإنسانية.

بروتوكول منع الاتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال، وقمعه والمعاقبة عليه:

صدق عليه البرلمان اللبناني في آب ٢٠٠٥. وقد نص على:

- منع الاتجار بالبشر، وبخاصة النساء والأطفال، كما شدد على قمعه والمعاقبة عليه.

اتفاق التعويض عن حوادث العمل:

صادق عليه لبنان في ٤/٦/١٩٧٧ وقد نص على:

- تعويض العاملين الذين يصابون في حادث عمل، أو من يُعيلونهم.

اتفاقية المساواة في المعاملة، التعويض عن حوادث العمل:

صادق عليها لبنان في ١/٦/١٩٧٧، وقد نصت على:

- المساواة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، هم أو من يُعيلونهم (المادة ١)

- وكفلت هذه الاتفاقية هذه المساواة بالنسبة للعمال ولمن يُعيلونهم دون أي شرط يتعلق بالإقامة (المادة ٢).

ومن الأهمية أن نشير هنا إلى المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ والمتعلق بطوارئ العمل، وذلك لارتباطه الوثيق بهذه الاتفاقية وبهذه المادة منها، حيث أكد على حق الأجير بتعويض من جراء حوادث العمل، إلا أنه أورد في مادته (١٠) العاشرة بعدم أحقية ورثة الأجير الأجنبي المقيمين خارج الأراضي اللبنانية بالاستفادة من التعويضات المذكورة، إلا إذا كان الأجير من التابعين لدولة تعامل اللبنانيين بالمثل. وقد نصت (المادة ٩) في فقرتها (الثالثة)، (البند الثاني)، من المرسوم الاشتراعي المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على أحقية الأجراء الأجانب الحائزين على إجازة عمل بالاستفادة من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شرط أن يكونوا من التابعين لدولة تعامل اللبنانيين بالمثل. (إذن هناك شرطان لاستفادة المهاجر من الضمان الاجتماعي هما: حيازته على إجازة عمل، وأن يكون من رعايا دولة تعامل اللبنانيين بالمثل). كما نصت (المادة ٥٩) من قانون العمل اللبناني على أنه «للعامل الأجنبي الحق في تقاضي تعويض نهاية الخدمة شرط معاملة اللبناني بالمثل. والدول التي تعامل اللبنانيين بالمثل هي فرنسا، بلجيكا، بريطانيا، وإيطاليا.

الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري والإلزامي:

صادق عليها لبنان في ١/٦/١٩٧٧ وقد نصت على:

- حظر العمل الجبري أو الإلزامي بمختلف أشكاله وهو: «كل عمل أو خدمات تختص من أي شخص تحت تهديد بأي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره (المادة ٢).

الاتفاقية المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:

صادق عليها لبنان في ١٩٧٧/٦/١ وقد نصت على:

- تمتع جميع العمال بحماية كافية من كل تمييز عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي (دون تمييز بين العمال الوطنيين والأجانب).

الاتفاقية المتعلقة بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر

صادق عليها لبنان في ١٩٧٧/٦/١ وقد نصت على:

- تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين (المادة ٢).

الاتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري:

صادق عليها لبنان في ١٩٧٧/٦/١، وقد نصت على:

- حظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه (المادة ١).

الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة:

صادق عليها لبنان في ١٩٧٧/٦/١ وقد نصت على:

- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام بغية القضاء على أي تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.. الخ (المادتان ١ و٢).

الاتفاقية بشأن سياسة العمالة:

صادق عليها لبنان في ١٩٧٧/٦/١، وقد نصت على:

- الحماية من البطالة (المقدمة)
 - توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه.
 - حرية اختيار العمل، وأفضل فرصة ممكنة لشغل الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته.. بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي (المادة ١، الفقرة ج).
- هذا بالإضافة إلى اتفاقيات أخرى لها علاقة بأمور عدة منها الحد الأدنى للسن، ومكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

يتضح أن لبنان صادق على اتفاقيات أساسية نصت على الكثير من مبادئ حقوق الإنسان، وشملت فيما شملت في أجزاء كثيرة منها العمال الوطنيين والمهاجرين، وشكلت قاعدة قانونية وأخلاقية جيدة لمعاملة المهاجرين. إلا أن لبنان ما زال بحاجة إلى مزيد من التقدم في هذا المجال، حيث أنه لم يصادق حتى اليوم، على عدد من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، والتي من شأنها أن تحمي المهاجر، وتوفر له المزيد من شروط الحياة الكريمة والأمان الاجتماعي، والاستقرار المعنوي والمادي، والتي من شأنها أن تضع لبنان في مصاف الدول المتقدمة في مجال حقوق الإنسان.

ولعل أبرز الاتفاقيات التي لم يصادق عليها لبنان حتى اليوم هي:

- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٤٩ رقم ٩٧. التي توفر قاعدة لتساوي المعاملة بين العمال الوطنيين والمهاجرين في الظروف العادية.
- توصية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٤٩ رقم ٧٦.
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ١٩٧٥ رقم ١٤٣، التي أعدت في زمن تنامي فيه القلق حيال عدد المهاجرين في ظروف غير نظامية، لاحترام حقوق المهاجرين في ظروف غير عادية.
- الاتفاقية ١٨١ حول وكالات الاستخدام الخاصة: التي تشير في مادتها الرابعة ومادتها الثانية عشرة إلى حق العمال بالحرية النقابية، وحق المفاوضة الجماعية، ولا يتمتع العمال المهاجرون في لبنان بالحق بإنشاء نقابات، كما تقوم وكالات الاستخدام بفرض رسم على المهاجر، مما يجبره على التنازل عن أجره للشهرين أو الثلاثة أشهر أو الأربعة الأولى، وتشكل هذه المديونية نوعاً من عبودية العمل. تنص (المادة ١٧) من اتفاقية العمل الدولية هذه، بأنه لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزءاً من راتب العامل.

ملاحظة: منع القانون اللبناني إجازة وكالات الاستخدام الخاصة، وذلك بمرسوم إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام، الذي حصر فيها بشكل قاطع ونهائي هذا العمل. وهي تقدم خدماتها مجاناً بدون مقابل. المرسوم الاشتراعي ١٩٧٧/٨٠ إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام، والمرسوم ٢٠١٩ تاريخ ١٩٧٩/٥/١٠ المتعلق بتنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام. وقرار وزير العمل رقم ١/٢١٣ تاريخ ١٩٩٢/٦/٣ الذي ألغى تراخيص مكاتب الاستخدام وحصر عمل هذه الوكالات باستخدام العاملات المنزليات فقط تحت اسم مكاتب الاستخدام.

هذا في جانب الاتفاقات الدولية والدستور، والمنطلقات القانونية الأساسية والعامّة. والآن ماذا في جانب الإجراءات القانونية المباشرة والتي تجب الإشارة إليها والتوقف عندها؟.

ثانياً: البنية التشريعية والقانونية في لبنان

١. الدستور اللبناني

في الواقع إذا وجدنا نقصاً في الجانب التشريعي لجهة حماية الحرية والحقوق الأساسية للأجانب، فإن الدستور اللبناني ملأ جانباً مهماً من هذا النقص، حيث شابته مقدمته الدساتير العالمية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الملحقين، وقد انضم لبنان إلى كل ذلك، ومن المعروف أن هذه النصوص تشدد على احترام الحقوق الأساسية المتعلقة بشخصية الفرد الجسدية، والمعنوية، من كافة النواحي، مهما كان لون الإنسان أو الأجير، ومهما كان عرقه، أو جنسيته، أو نوع عمله، وهذه الحقوق غير قابلة للتنازل عنها، أو للمتاجرة بها، كما هي السيطرة القانونية المسبقة التي يمارسها الفرد على جسده، وعلى قدراته

- الإنتاجية، والفكرية والروحية، وهي حقوق مطلقة مثل بقية الحريات العامة، وهي بشكل أساسي:
- الحقوق والحريات الأساسية المتعلقة بشخصية الفرد الجسدية:
 - الحرية الشخصية مصونة في حمي القانون ولا يمكن أن يقبض على أحد أو يسجن أو يوقف إلا وفقاً لأحكام القانون ولا يمكن تحديد جرم، أو تعيين عقوبة إلا بمقتضى القانون.
 - الحق في السلامة الجسدية: عدم المتاجرة بالأجرا، وبحقوقهم، مثل الأجور المتدنية، وظروف العمل اللإنسانية، حيث أصبحت تسمى بالعبودية الحديثة.
 - الحق في محاكمة عادلة ومنها القاعدة المعروفة: أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته، وأيضاً المحاكمة على درجات (بداية.. استئناف..الخ).
 - حرية الاعتقاد: مطلقة، واحترام جميع الأديان، وإقامة الشعائر الدينية تحت حماية الدولة، شرط ألا يكون في ذلك إخلال في النظام العام.
 - الحق في التغذية والصحة.
 - الحق في حرية التنقل، وذلك على أراضي الدولة، والحق في دخول البلاد، ومغادرتها، والعودة إليها وفقاً للقوانين المرعية الإجراء (إقامة صالحة، سمة دخول..الخ).
 - الحقوق الشخصية والحريات الأساسية هي مطلقة.

حيث نصت المادة ١٦٦م.ع. أنه يستطيع الإنسان المتعاقد مع غيره، شرط عدم مخالفة القوانين والنظام العام، واعتبرت المادة ١٩٦م.ع. على أنه إذا كان سبب الموجب غير مباح كان العقد باطلاً أصلاً.

ونصت المادة ٩٢م.ع. على أن اشتراط الشيء المستحيل، أو المخالف للآداب العامة، أو للقانون باطل ومبطل للاتفاق المتفق عليه، والأهم من ذلك مضمون المادة ٨٣م.ع. حيث نصت على بطلان كل شرط يقيد أو يمنع استعمال الحقوق المختصة بكل إنسان، كاستعمال حقوقه بالزواج، أو الحقوق المدنية، علماً أن ما ورد في هذه المادة هو تعداد على سبيل المثال للحقوق المختصة بكل إنسان، ومنها الحقوق المدنية والاجتماعية، والحريات الأساسية، وغير القابلة للتنازل أو للمتاجرة.

المهم في هذا المجال، أن المجلس الدستوري أصدر قراراً بتاريخ ١١/٢٤/١٩٩٩، اعتبر فيه أن مقدمة الدستور تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الدستور، ولها قيمة موازية لأحكامه، كما أعتبر في قراره الصادر بتاريخ ١٠/٥/٢٠٠١، أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية، للقضاء على التمييز العنصري، بكافة أشكاله تؤلف حلقة متممة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإن هذه المواثيق الدولية التي تبنتها مقدمة الدستور اللبناني، تؤلف معها جزءاً لا يتجزأ من الوحدة وتتمتع بالقوة الدستورية، مما يفيد أن أحكام النصوص المذكورة تتمتع بقوة الدستور، وهي فوق كل القوانين.

٢. التشريعات العادية

أ. النصوص القانونية ذات الصلة بأوضاع العمال المهاجرين في لبنان:

- يخضع العمال المهاجرون النظاميون في لبنان لمجموعة من الأنظمة والقوانين تنتظم في سياق ما يلي:
- قانون العمل اللبناني في جزء كبير منه، لا سيما مرسوم تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٦/١٨ وملحقاته.
 - ملاحظة: استثنى قانون العمل اللبناني في المادة ١/٧ عمل، الخدم في بيوت الأفراد من الخضوع لأحكامه، وهذا الاستثناء يشمل اللبنانيين والأجانب على السواء، ولكن يبقى أن هؤلاء شملهم قانون الموجبات والعقود، كما تشملهم اتفاقيات دولية وعربية في بعض أحكامها.
 - قانون ١٠ تموز ١٩٦٢.
 - قانون الموجبات والعقود في مواد متفرقة.
 - اتفاقيات دولية ثنائية تقضي بالمعاملة بالمثل.
 - الاتفاقات الدولية التي صدقها لبنان.
 - تبنت مقدمة الدستور المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وهي بذلك تشمل المهاجرين.
- ويخضع المهاجرون غير النظاميين لقوانين وأنظمة إجرائية خاصة بالداخلين إلى لبنان أو العاملين فيه بطرق غير نظامية، وغير قانونية، أو غير مطابقة للواقع، ولمفاعيل الاتفاقيات الثنائية التي تعقد بين لبنان ودولة أخرى (مصر على سبيل المثال، لتسوية أوضاع المصريين الداخلين خلصة إلى لبنان، والتي يستفيد منها عادة كافة المهاجرين المماثلين، وكذلك إخلاء سبيل السودانيين والعراقيين إذا تبين هناك احتمال تعذيبهم في بلادهم)، ولمفاعيل الاتفاقيات الدولية التي صدق عليها لبنان فيما يتعلق بأوضاعهم في مواد منها، إضافة إلى ما جاء في مقدمة الدستور.
- وسنأتي على ذكر كل ذلك في مندرجات الورقة.

ب. الأوضاع القانونية للمهاجرين في لبنان:

من المسلم به أن حقوق الأجنبي، مهما كانت مدة إقامته، ونوع عمله، لن تتدنى عن المستوى المتفق أو المتعارف عليه دولياً، وتقوم الدولة بواجب حمايته من أي تعد على شخصه وعلى أمواله، وله الحق في حرية التنقل داخل حدود الدولة، واحترام حرمة مسكنه، ومراجعة القضاء المختص، والمطالبة بحقوقه أمام الجهات الرسمية، وله الحق في محاكمة عادلة، والدفاع عن نفسه أمام القضاء، والحق في التملك ضمن الحدود المسموحة، كما له الحق بالإرث وجميع الحقوق المكرسة بالشرعة والاتفاقيات والعرف الدولي.

وبالطبع فقد استثنى الأجنبي من الحقوق السياسية والوظائف العامة، ومن الخدمة العسكرية على مختلف أنواعها التطوعية أو الإلزامية، لكن له الحق بالمشاركة في الانتخابات أو الاستفتاءات التي تجريها بلاده إذا نظمت تدابيرها سفارة بلاده (كما يحصل في الانتخابات الفرنسية وغيرها..).

لقد نصت التشريعات اللبنانية على هذه الحقوق، وبالطبع فهي حقوق أصيلة في الإنسان، ولا يجوز التنازل عنها أو المساومة عليها، وهذا ما نصّ عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان المتعلقان بالحقوق المدنية والسياسية من جهة، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جهة أخرى.

ولبنان والتزاماً منه بالاتفاقيات الدولية المصدّق عليه، أعطى الأولوية لأحكامها عندما تتعارض مع أحكام القانون اللبناني، فقد نصّت المادة ٢ أصول محاكمات مدنية على مبدأ تسلسل القواعد حيث ورد فيها ما حريفته. « وعلى المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي تتقدم في مجال التطبيق، الأولى على الثانية».

ج. الإجراءات القانونية والإدارية:

دخول الأجانب إلى لبنان:

اعتمدت معظم الدول بعد الحرب العالمية الأولى، كما هو معروف، نظاماً موحداً، لمرور الأجانب باعتماد نظام جوازات السفر، وإعطاء سمة مرور، وتأشيرة دخول للأشخاص الراغبين بالدخول والإقامة. ومن المعروف أيضاً، أن الإقامة تخضع لرقابة مسبقة ولاحقة من قبل المديرية العامة للأمن العام، حيث تمارس صلاحياتها بالرقابة المسبقة على كل الأجانب قبل دخولهم أراضي الدولة، وخاصة عندما يشكل الأجنبي خطراً على الأمن والسلامة العامين. فتمنع دخولهم أو تسمح لهم بالدخول بعد تبليغهم القرار، وفي حال الرفض يمكن الاعتراض عليه بمراجعة مجلس شورى الدولة، علماً أن وزير الداخلية له حق الرقابة وتعديل قرار مدير عام الأمن العام بصفته رئيسه التسلسلي، وفقاً لقانون الأجانب وقانون الأمن الداخلي والأمن العام.

للمهاجرين الداخلين بهدف العمل الحق بالدخول بموجب تأشيرة دخول تمنح من قبل المديرية العامة للأمن العام، مبنية على موافقة مسبقة صادرة عن وزير العمل، وذلك بموجب مرسوم تنظيم عمل الأجانب في لبنان رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨.

الخطوات:

يحصّر تقديم طلبات الموافقة المسبقة بالنسبة للمهاجرين الذين سيعملون لدى الأفراد أو المؤسسات.. الخ وللكور الذين سيعملون في منازل الأفراد، أو في أعمال الخدمة المنزلية بأصحاب العمل اللبنانيين الذين يتقدمون بطلباتهم إلى وزارة العمل مباشرة دون أي وسيط، ويجب أن ترفق جميع هذه الطلبات بشهادة إيداع (كفالة مصرفية بقيمة مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية (١.٥٠٠,٠٠٠ ل.) مودعة لدى مصرف الإسكان، وتعاد إلى صاحب العمل اللبناني بعد مغادرة المهاجر لبنان بشكل نهائي، طبعاً بالإضافة إلى المستندات الثبوتية الأخرى للبناني والمهاجر معاً.

في حين تقبل طلبات الإناء المهاجرات اللواتي سيعملن في منازل الأفراد وفقاً للطريقة المذكورة آنفاً وتقبل كذلك بواسطة مكتب استقدام (وكالة استخدام) ويتضمن الطلب في هذه الحالة جميع المستندات المطلوبة في الطلبات المشابهة، باستثناء شهادة الإيداع التي يحل مكانها كفالة مكتب الاستقدام، باعتباره يقدم شهادة إيداع إجمالية قيمتها خمسون مليون ليرة لبنانية (٥٠,٠٠٠,٠٠٠ ل.)، ويحق له بتقديم (١٥٠) مائة وخمسين طلباً في العام.

إذا كان الأجنبي صاحب عمل يرغب في تعاطي عمل لحسابه الخاص أو تمثيل إحدى الشركات، فعليه أن يقدم إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج، أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، صوراً عن

المستندات، والوثائق التي تثبت صحة ما أورده في الطلب، وأن يصرح عن مدى إمكانية استخدامه للأيدي العاملة اللبنانية (ثلاثة لبنانيين على الأقل، وعليه أن يسجلهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال مهلة ثلاثة أشهر).

أما لماذا يتقدم صاحب العمل اللبناني مباشرة بطلب استقدام العامل المهاجر، فذلك لأنه بموجب (المادة ٨) من المرسوم الاشتراعي ١٩٧٧/٨٠ المتعلق بإنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام، وبموجب المرسوم رقم ٢٠١٩ تاريخ ١٩٧٩/٥/١٠ المتعلق بتنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام، منع إنشاء مكاتب استخدام خاصة، كما أن قرار وزير العمل رقم ١/٢١٣ تاريخ ١٩٩٢/٦/٣ قضى بإلغاء تراخيص مكاتب الاستخدام.

الاستثناءات:

١. الفلسطينيين المولودون في لبنان والمقيمون فيه، والمسجلون في سجلات وزارة الداخلية لا يحتاجون إلى موافقة مسبقة ولا إلى تأشيرة دخول كونهم يحملون بطاقة لاجئ. غير أنه من الواجب الحصول على إجازة عمل عند قيامهم بأي عمل مأجور، ولبنان وتخفيضاً على الفلسطينيين خفض رسم إجازة العمل للعامل الفلسطيني إلى نسبة ٢٥% من رسم إجازة عمل الأجانب.

٢. السوريون: السوري وموجب اتفاقيات المعاملة بالمثل والجوار.. الخ وهي اتفاقات قديمة لا يحتاج إلى تأشيرة دخول إلى لبنان، ويحصل على إقامة مؤقتة لمدة ستة أشهر عند الحدود اللبنانية السورية، وبالتالي له الحق في العمل بدون موافقة مسبقة وبدون تأشيرة دخول، لكن عليه أن يحصل على إجازة عمل. وقد نظمت اتفاقية العمل الموقعة بين البلدين (ولم توضع موضع التنفيذ حتى تاريخه) على إنشاء مكاتب عمل على الحدود اللبنانية السورية، حيث يحصل العامل الموسمي على إجازة عمل للموسم الذي قدم للعمل خلاله. أما العامل السنوي فيحصل على بطاقة مؤقتة يحضر بموجبها إلى وزارة العمل للحصول على إجازة عمل سنوية في دائرة عمل الرعايا العرب السوريين ثم إلى المديرية العامة للأمن العام للحصول على إذن إقامة سنوية. ولما كانت سوريا تعامل اللبناني معاملة السوري فلا تفرض عليه الحصول على إجازة عمل، ولا بطاقة إقامة سنوية، كما أنه يستفيد من التقديرات الاجتماعية (الضمان)، عمدت الحكومة اللبنانية وانطلاقاً من مبدأ المعاملة بالمثل إلى تخفيض رسم إجازة العمل للعامل السوري إلى نسبة ٢٥% من رسم إجازة العمال المهاجرين الآخرين (الأجانب).

٣. اتخذ في السنوات الأخيرة تدبير جديد، حيث يدخل أجنبي، ومن جنسيات مختلفة (أميركية، أوروبية، عربية)، إلى لبنان بصفة سائح وموجب تأشيرة دخول زيارة، ثم يتقدم إلى المديرية العامة للأمن العام بطلب تسوية حيث يتم نقل تأشيرة الدخول من زيارة إلى عمل، ويتقدم بعدها إلى وزارة العمل بطلب إجازة عمل سنوية ثم بطلب إقامة سنوية من المديرية العامة للأمن العام وهذا تجاوز على القانون وعلى حد السلطة، وكان القرار ١/٤٠٢ الصادر عن وزير العمل بتاريخ ١٩٩٣/١٠/١٨ منع في مادته الأولى قبول طلبات إجازات العمل لأول مرة للأجانب الذين يدخلون إلى لبنان بعد هذا التاريخ، إلا إذا كانت مبنية على موافقة مسبقة، ثم اعتمد إجراء يقضي بأخذ موافقة وزير العمل المبدئية على الطلبات المذكورة أي إخضاعها للإجراء نفسه الذي يخضع له الأجنبي الذي لم يدخل إلى لبنان بأي طلب.

٤. الفنانون يحصلون على موافقة المديرية العامة للأمن العام.

٥. الدخول خلسة: حيث يدخل بعض الأجانب إلى لبنان خلسة وبطرق غير قانونية وذلك عبر الحدود

البرية أو البحرية، ومعظمهم من الجنسيين المصرية والسودانية بالإضافة إلى الجنسيات الأخرى (سرلنكيون، بنغلادشيون، باكستانيون.. الخ) لم تتمكن الأجهزة الأمنية من تحديد عددهم وأن كانوا بنسبة ملحوظة.

وقد حددت العقوبة بموجب المادة ٣٢ من قانون ١٩٦٢/٧/١٠ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه بالحبس والغرامة والإخراج من لبنان، غير أن هذا التدبير يتم تنفيذه بموجب قرار يصدر عن النيابة العامة. وفي حال عدم تسديد الغرامة يحكم بالسجن لمدة شهر تقريباً ثم يرّحل ويمنع من العودة إلى لبنان، إلا إذا وقعت اتفاقيات ثنائية مع دولة ما لتسوية أوضاع رعاياها (اتفاقيات متكررة مع مصر، وإخلاء سبيل السودانيين والعراقيين إذا تبين أن هناك احتمال تعذيبهم في بلادهم) (اتفاقية مناهضة التعذيب).

إجازة العمل: تشكل إجازة العمل الصادرة من وزارة العمل، شرطاً أساسياً لعمل الأجير المهاجر، وشرطاً أساسياً لحصوله على إذن الإقامة من المديرية العامة للأمن العام. وقد نصت (المادة ٦) من المرسوم ١٧٥٦١ تنظيم عمل الأجانب على ما يلي: « على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ دخوله لبنان من وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل المنصوص عليها في (المادة ٢٥) من قانون ١٩٦٢/٧/١٠. ويمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إصدارها، وتعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكماً في حال التخلف عن الحضور لاستبدالها بإجازة عمل خلال مهلة العشرة أيام المشار إليها، إلا إذا حالت دون ذلك قوة قاهرة. وقضت (المادة ٣٦) من القانون نفسه بتسوية الإقامة وتجديدها في حال عدم استطاعة الأجنبي تجديدها لسبب مقبول (قوة قاهرة، مرض، حجز حرية، نزاع مع صاحب العمل، خاصة أنه هو المكلف بتجديدها).

النتيجة: إذن على الأجنبي الذي دخل إلى لبنان بموجب موافقة مسبقة، استبدال الموافقة المسبقة بإجازة عمل خلال المهلة المحددة، وتعتبر إجازة العمل امتداداً أو استكمالاً للموافقة المسبقة، وإذا لم يعتمد على ذلك سيصبح وضعه مخالفاً للقانون.

وفي مجال التطبيق: لم تتشدد السلطات اللبنانية بتطبيق النص الحرفي (للمادة ٦) واستفادت من عبارة «حالت دون ذلك قوة قاهرة.. الخ»، حيث أن المديرية العامة للأمن العام تمنح الأجير المهاجر مدة ثلاثة أشهر منذ تاريخ دخوله إلى لبنان (إقامة مؤقتة) لتسوية أوضاعه (الحصول على إجازة العمل ثم على إذن الإقامة السنويين) وقد تساهلت وزارة العمل بشأن مهلة العشرة أيام، واعتبرت أن مهلة ثلاثة أشهر مقبولة للحصول على إجازة العمل.

أما في حال انقضاء مهلة ثلاثة أشهر دون حصول المهاجر على إجازة العمل وعلى إذن الإقامة، فقد أتاحت السلطات المختصة للأجنبي إمكانية تسوية وضعه، (ولم تعتمد على اتخاذ إجراءات قاسية بحقه كالترحيل أو التوقيف أو ما شابه)، وذلك بإلزامه بتسديد رسوم إجازة العمل والإقامة السنويتين لمدة سنة كاملة لتغطية المدة المنصرمة، ويعطى بموجب هذه التسوية مهلة جديدة لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر للحصول على إجازة

العمل والإقامة، شرط أن لا تتجاوز المهلة المعطاة التاريخ الأساسي المفترض لإجازة العمل والإقامة بالأصل (أي سنة من تاريخ دخوله لبنان). وبعد حصوله على تسوية وضعه، يصبح لزاماً عليه أن يتقدم بطلب الحصول على إجازة عمل سنوية، وإقامة سنوية وعليه تسديد رسومهما لسنة جديدة مقبلة.

مدة صلاحيات إجازة العمل:

أتاح مرسوم تنظيم عمل الأجانب وتعديلاته، للأجنبي، الحصول على إجازة عمل صالحة لمدة سنة أو سنتين أو ثلاث سنوات اعتباراً من تاريخ دخوله لبنان، أو من تاريخ تجديدها.

إقامة المهاجرين في لبنان:

حددت المواد ١٠-١٢ من قانون ١٩٦٢/٧/١٠ أنواع الإقامة على الشكل التالي:

- الإقامة الدائمة (المادة ١٢) صالحة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- الإقامة العادية أو السنوية وتمنح لمدة سنة قابلة للتجديد بالرغم من سكوت النص عليها (تجيز لحاملها العودة إلى لبنان)
- الإقامة المؤقتة (المادة ١٠) لرحلة واحدة، أو لعدة رحلات لمدة أقصاها ستة أشهر، يمكن تمديدتها لمدة أقصاها سنة.

المدة المسموح بها للأجنبي أو للمهاجر البقاء فيها في لبنان:

بيّنا في الفقرتين السابقتين المدة الممنوحة للمهاجر للإقامة في لبنان ويمكن تحديد مدة العقد سنة أو سنتين أو ثلاثاً، شرط تسديد الرسوم المترتبة على العقد جراء تجاوزه السنة (في حال تجاوزت السنة) وهذه المدة قابلة للتجديد، حسب رغبة الطرفين وموافقتهم.

إذن يحق للأجنبي البقاء في لبنان دون تحديد مدة إلزامية لمغادرته. والشرط الوحيد هو العمل لدى صاحب عمل بموجب المستندات القانونية المطلوبة وموافقة ورغبة الطرفين.

المهن المسموح ممارستها للأجانب المهاجرين في لبنان:

حدد القرار ١/٣ تاريخ ١٩٩٣/٧/١١ والمؤكّد بالقرار ٦٢١ تاريخ ١٩٩٥/١٢/١٥ والمعدل بقرارات عدة آخرها القرار ١/٧٩ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٢ المهن المحصورة باللبنانيين (بمعنى المحظورة على غير اللبنانيين). والذي استثنى الفلسطينيين المولودين في لبنان والمسجلين في سجلات وزارة الداخلية من أحكام المادة الأولى (المتعلقة بالمهن المحصورة بالأجانب اللبنانيين) وذلك بموجب المذكرة رقم ١/٦٧ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٧.

وبموجب هذا القرار منع على المهاجر تولي المهن المحصورة باللبنانيين وهي عموماً المهن التي يتوفر للقيام بها أجراء وطنيون. إلا أن المادة الثانية من القرار نفسه ذكرت الآتي: « يمكن استثناء بعض الأجانب من أحكام هذا القرار (بمعنى أنها أتاح لهم تولي هذه المهن) خاصة من تتوفر فيهم أحد الشروط الواردة في (المادة ٨) من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تنظيم عمل الأجانب ومنها: إذا كان:

- مقيماً في لبنان منذ الولادة.
- مولوداً من أم لبنانية، أو من أصل لبناني.

- متأهلاً من لبنانية منذ أكثر من سنة.
- اختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني.
- مديراً أو ممثلاً لشركة أجنبية أو فرع شركة أجنبية مسجلة في لبنان، أو مديراً لشركة من نوع «الأوف شور».
- أن تكون الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي تسمح للبنانيين بممارسة العمل أو المهنة التي يطلب الأجنبي ممارستها في لبنان وبيت الوزير نهائياً في الطلبات المذكورة.

تصنيف الأجانب المهاجرين في لبنان:

- قسّم القرار رقم ٢/٤٢ تاريخ ١٩٧١/٢/٢ وتعديلاته الأجانب العاملين في لبنان إلى أربع فئات حسب طبيعة عملهم ورواتبهم، وهم على الشكل التالي:
- أصحاب عمل، مدراء، ممثلون لشركات، خبراء، مستشارون، تقنيون: فئة أولى. وتتجاوز رواتبهم ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للرواتب الأجور (ل.ل. ٩٠٠,٠٠٠) وما فوق*.
 - أصحاب المهن الحرة، والإداريون فئة ثانية، وتتجاوز رواتبهم ضعف الحد الأدنى للرواتب والأجور ولا تتجاوز الثلاثة أضعاف (٦٠٠,٠٠٠-٩٠٠,٠٠٠ ل.ل.)*.
 - أصحاب الحرف، والأجراء العاملون في المؤسسات، ذكور وإناث، فئة ثالثة ولا تتجاوز رواتبهم ضعف الحد الأدنى للرواتب والأجور (٣٠٠,٠٠٠-٦٠٠,٠٠٠ ل.ل.)*.
 - العاملات المنزليات فئة رابعة.

وحددت رسوم كل فئة كما جاء في قانون الموازنة العامة على الشكل التالي:

الأولى:	١,٨٠٠,٠٠٠	لإجازة العمل	و	١,٨٠٠,٠٠٠	للإقامة السنوية
الثانية:	٩٦٠,٠٠٠	لإجازة العمل	و	١,٢٠٠,٠٠٠	للإقامة السنوية
الثالثة:	٤٨٠,٠٠٠	لإجازة العمل	و	٤٠٠,٠٠٠	للإقامة السنوية
الرابعة:	٢٤٠,٠٠٠	لإجازة العمل	و	٣٠٠,٠٠٠	للإقامة السنوية

وقد أبقى القانون الصادر بتاريخ ١٩٤٧/٣/١٩ رعايا بعض الدول من رسم إجازة العمل، وهم رعايا الدول التي تعامل اللبنانيين بالمثل وهم رعايا الدول الآتية: بريطانيا، فرنسا، إيطاليا، أميركا، تشيكوسلوفاكيا، ألمانيا، البرازيل، المغرب، العراق، سويسرا، اليونان. كذلك حدد رسم إجازة العمل للرعايا السوريين والفلسطينيين، وأيضاً بموجب قانون الموازنة العامة بنسبة ٢٥٪ من رسوم إجازة عمل الأجانب وذلك في قانون الموازنة العامة للأعوام المتوالية منذ العام ١٩٩٨ وما يليها.

* أصبح الحد الأدنى للأجور ٥٠٠ ألف ل.ل. بموجب المرسوم ٥٠٠ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦.

تغيير مكان العمل:

يحق للأجنبي تغيير مكان العمل بموافقة صاحب العمل اللبناني بموجب تنازل مصدق لدى كاتب العدل، وذلك بموجب القرار ١/٤٠٢ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٨، علماً أن هذا التدبير مرّ بتعديلات عديدة لجهة السماح بالتنازل أو منعه، وذلك في محاولة لمنع شكل من أشكال الاتجار بالبشر، إذ تبين لوزارة العمل وللمديرية العامة للأمن العام في مراحل مختلفة وجود طلبات لاستقدام أجانب أغلبهم من الإناث (العاملات المنزليات) بأسماء أصحاب عمل وهميين، مما يعرض الأجنبي المهاجر أو المهاجرة للاستغلال، والإجراء النافذ الآن هو السماح بالتنازل وذلك لاطمئنان السلطات لسيطرتها على الأمور بنسبة جيدة، ولوجود ضوابط تنظيمية فاعلة.

أبرز المستندات المطلوبة لمنح المهاجر إجازة عمل:

حدّدت القرارات المختلفة لا سيما القرار ١/١٨٤ تاريخ ١٩٩٤/٦/٨ وتعديلاته وآخرها القرار ١/٢٠٥ تاريخ ٢٠٠٠/١٢/٩ شروطاً وفرضت على صاحب العمل اللبناني تقديم مستندات أساسية لمنح العامل المهاجر إجازة العمل ومن أهم هذه المستندات:

- عقد عمل مصدق لدى كاتب العدل.
- عقد تأمين للمهاجر يشمل:

- الاستشفاء، طوارئ العمل، نقل الجثمان في حال الوفاة.

- شهادة إيداع (كفالة مصرفية) بقيمة مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية. لغير العاملات المنزليات الداخليات بواسطة أحد مكاتب الاستقدام.

وهذه المستندات توفر رعاية طبية واجتماعية تحل محل تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وإن كانت لا ترقى إلى مستوى تقديراته في شتى الجوانب (بدل معاينة الطبيب، ثمن الدواء) وإن كانت قرارات وزارة العمل قد نصت أنه على صاحب العمل تأمين الطبابة..الخ خاصة بالنسبة للعاملات المنزليات. كما تشكل الكفالة المصرفية شكلاً من أشكال الحماية في حال عدم تسديد رواتب العامل المهاجر أو في حال عدم تأمين تذكرة السفر (علماً أنها لم تستخدم ولا مرة واحدة حتى تاريخه).

الأجر:

حددت المراسيم والقوانين المختلفة الحد الأدنى للرواتب والأجور للعمال العاملين على الأراضي اللبنانية (لبنانيين وأجانب) بمبالغ متغيرة ومرتبطة بمستوى المعيشة، وبالظروف الاقتصادية، وبسعر صرف الليرة.. الخ، وفي كل الأحوال لم يسمح القانون لأي صاحب عمل بدفع راتب يقل عن الحد الأدنى للرواتب والأجور سواء كان وطنياً أو أجنبياً (باستثناء العاملات المنزليات) ومنعت القوانين حجز الراتب أو اقتطاع جزء منه حيث قضى القرار الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/١٠/٢٥ عن محكمة استئناف الجنب في الجديدة، باعتبار الأجر في حال احتجازه من قبل رب العمل، من قبيل إساءة الأمانة، وحظرت (المادة ٩٥ من قانون ١٩٩٠ المتعلق بحماية الأجور أي استقطاع من الأجور كمدفوعات مباشرة أو غير مباشرة يدفعها العامل لصاحب العمل، أو لمثله أو لوسيط، مثل مقاولي العمال، أو القائمين على توريدهم من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به)، كما قضى بذلك قرار آخر.

السماح للمهاجر باستقدام عائلته:

يسمح للمهاجر الأجنبي الذي صنف عمله في إحدى الفئتين الأولى والثانية بلم شمل أسرته (استقدام عائلته) باستقدامها إلى لبنان، على أن يستوفى من الزوجة، والأولاد فوق سن الخامسة عشرة لرسم إقامة سنوي مساوٍ في قيمته لرسم إقامة العامل المهاجر السنوي، أما الأولاد دون الخامسة عشرة فتتمنح لهم الإقامة مجاناً.

أما بالنسبة للفئة الثالثة فإن قرار الموافقة بالسماح للمهاجر باستقدام أسرته إلى لبنان (لم شمل) ومنحها إقامة سنوية فخاضع لدراسة الحالة، بمعنى أنه ينظر إلى كل حالة بشكل خاص، فتدرس على حدة، مع الأخذ بالاعتبار طبيعة عمل المهاجر، ومدخوله، والجانب الإنساني، (مذكرات وقرارات تنظيمية لدى المديرية العامة للأمن العام).

إخراج الأجنبي من لبنان:

- ورد في قانون العقوبات في المادتين (٨٨ و٨٩) منه، وفي المادة (١٧) من قانون ١٠/١٩٦٢، ما يلي:
- يمكن تعريف الإخراج أو الطرد بمقتضى المادة (٨٨) عقوبات، بأنه التدبير المتخذ من قبل القضاء الجزائي، بحق الأجنبي بوجود مغادرته البلاد، عند الحكم عليه بعقوبة جزائية أو جنحية.
 - تعرف المادة (١٧) من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ بان العمل الوقائي الذي تقوم به الدولة بمراقبة الأجانب على أراضيها، وبيانذارهم بوجود مغادرة البلاد بطريقتهم الخاصة، أو بإلزامهم على ذلك جبراً بالطرق المحددة في القانون إذا شكل وجودهم ضرراً على الأمن والسلامة العامين.
 - وبالطبع فإن القاعدة هي الإقامة وتجديدها، أما الإخراج فهو الاستثناء. والاختصاص يعود للمحاكم الجزائية، والاستثناء يعود لمدير عام الأمن العام، عند وجود خطر على الأمن والسلامة العامين.
- ونصت المادة ٨٩ عقوبات على وجوب مغادرة الأجنبي البلاد خلال ١٥ يوماً، بوسائله الخاصة وذلك من تاريخ نفاذ الحكم، وفي حال المخالفة يمكن إنزال عقوبة السجن به من شهر إلى ستة أشهر، علماً بأن التوقيف لا يتم حتماً بل تعطى له فرصة ومدة لإنفاذ قرار الإخراج بوسائله الخاصة، وتتفاوت مدة إخراجة من البلاد بين الإخراج المؤبد أو المؤقت بين ثلاث وخمس عشرة سنة،

أما طريقة الإخراج:

فقد نصت المادة ١٧ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ على أن القاعدة هي إبلاغ الأجنبي وجوب مغادرة البلاد في مهلة معقولة يحددها المدير العام للأمن العام، أو بسوقه إلى الحدود بواسطة قوى الأمن الداخلي عند تخلفه عن التنفيذ، والاستثناء هو التوقيف في حال المخالفة وبشكل خاص وحصري، حيث نصت المادة ١٨ من القانون نفسه أعلاه على ما يلي: «يجوز لمدير عام الأمن العام، أن يوقف بموافقة النيابة العامة من تقرر إخراجها إلى أن تتم معاملة ترحيله».

إذن التوقيف هو حصراً بسبب قرار الإخراج كون الأجنبي أصبح يشكل خطراً على الأمن والسلامة العامين، وليس لمخالفته العقد المدني. وأيضاً على أن يتم التوقيف والإخراج بصورة غير مهينة مع إعطائه حق الدفاع عن النفس وكل ذلك بمراقبة وموافقة النيابة العامة التي لها حق ترك الأجنبي. ويجب أن لا تطول مدة التوقيف أكثر من ٤٨ ساعة قابلة للتجديد مرة واحدة (المادتان ٤٢ و٤٧.م.ج) وألا تحوّل التوقيف إلى حجز

حرية والمعاقب عليها في قانون العقوبات اللبناني في (المادتين ٣٦٧ع و ٤٨.م.ج) وقرارات الإخراج قابلة للطعن أمام مجلس شوري الدولة حيث يقتضي إبلاغ الأجنبي صورة كاملة عن قرار الإبعاد مع التعليل، مع حقه بالإطلاع عليه كاملاً لمعرفة الأسباب والتهم الموجهة إليه والأسباب الدافعة له مع إعطائه مهلة شهرين للطعن.

كما أن عبارة تشكيل ضرر على الأمن والسلامة العامين ليست مطلقة بل محددة بالخيانة، والتجسس، والتظاهرات، والشغب.. ولم تشمل فسخ العقد. ذلك أن (المادة ٦٢٤م.ع) أنطت بمجلس العمل التحكيمي صلاحية النظر في مطلق نزاع ناتج عن عقد العمل، كما حفظ صلاحية ورقابة مجلس شوري الدولة على قرارات الإخراج. وهذا ما أفسح المجال أمام الأجراء والخدم الأجانب بمراجعة مجلس العمل التحكيمي ومجلس شوري الدولة للحصول على كافة حقوقهم.

ومن الملفت للانتباه أن أصحاب العمل يدعون أحياناً وبشكل باطل على الأجراء والخدم الأجانب بجرم السرقة وغيرها، بغية ربط صلاحية المحاكم الجزائية ليتم توقيفهم. (يحق للأجنبي بتعويض عطل وضرر إذا ثبتت براءته).

وللأجنبي الحق عند التحقيق معه أو توقيفه بالتالي:

- الاستعانة بمترجم (المادة ٣/٤٧-٨١-١٢٥٤م.ج) وقضى قرار آخر بإبطال التحقيق عند عدم الترجمة.
- عدم توقيفه لمدة تتعدى ٤٨ ساعة قابلة للتجديد مرة واحدة.
- عرضه على الطبيب الشرعي.
- إخلاء سبيل الأجانب من قبل المدعي العام الاستئنائي إذا لم يستطع الأجنبي تأمين تذكرة السفر (نادراً ما طبق هذا القرار).

الجهة الصالحة للنظر في الشكاوى والخلافات في حال حصولها:

يمكن العامل (مهاجراً أو وطنياً) أن يتقدم إلى دوائر وزارة العمل (التحقيق، التفتيش، الدوائر الإقليمية) بشكوى لدى حصول تعدد على حقوقه، وغالباً ما تتمكن وزارة العمل من حل القضايا المعروضة عليها، أما في حال عدم تمكنها من ذلك، كون القانون لم يعطها صلاحية الردع والعقاب. فتحال القضايا إلى القضاء، حيث أنشئ لدى وزارة العدل مجلس خاص للنظر في قضايا نزاعات العمل، وحل المشاكل الناشئة عن عقد الاستخدام، وهو مجلس العمل التحكيمي، وشملت صلاحياته النظر في مطلق نزاع ينشأ عن عقد العمل، بين صاحب العمل والأجير، مهما كانت جنسيته، وفقاً للتعريف في المادة ٦٢٤/م.ع)، أي أن تتوفر في العلاقة التعاقدية عناصر العمل، والأجر، والتبعية القانونية)، وذلك بعد تعديل صلاحياته بالمرسوم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٢/١٠/١٢.

العاملات المنزليات في لبنان:

ازداد عدد العاملات والعمال المنزليين في لبنان بدءاً من العام ١٩٩٣ وقد ساعد على ذلك إنشاء مكاتب الاستقدام حيث رخصت وزارة العمل بإنشائها وفق شروط خاصة، تقضي بالسماح باستقدام العاملات المنزليات الإناث (حصراً)، وبوضع كفالة مصرفية (شهادة إيداع لدى مصرف الإسكان بقيمة ٥٠,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل) خمسين مليون ليرة لبنانية، وفرضت عليهم شروطاً تنظيمية، تفرض عليهم التقيد بالأنظمة والقوانين

والقرارات التنظيمية الصادرة عن وزارة العمل وتمنع عليهم بعض الممارسات التي يمكن أن تؤدي إلى الاستغلال والاتجار بالبشر، كما فرضت على صاحب العمل اللبناني الذي يطلب استقدام العاملة المنزلية أن يؤمن الملابس، والغذاء، والدواء، والعناية الطبية، والمكان المناسب لنوم واستراحة العاملة، ودفع البدل الشهري عند نهاية كل شهر، وتقديم المساعدة اللازمة لتحويل رواتبها إلى الخارج عند الطلب، وإعطاءها فترات كافية للراحة، وعدم إساءة معاملتها أو التعرض لها بالضرب تحت طائلة المعاقبة القضائية (المادة ١٣) قرار رقم ١/٧٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/٩. كما فرضت (المادة ١٤) من القرار نفسه على مكتب الاستقدام متابعة وضع العاملات المنزليات اللواتي يستقدمهن ويتأكد من عدم إساءة معاملتهن وحصولهن على كافة حقوقهن وإبلاغ وزارة العمل عن الحالات التي تستوجب تقديم شكوى، كما حظرت (المادة ١٨) على المكاتب الإعلان عن الأسعار بأي وسيلة كانت وبشكل مباشر أو غير مباشر.

إن وزارة العمل حاولت وبقرارات تنظيمية مختلفة أن تسد بعض الثغرات التي تركها عدم شمول هذه الشريحة بقانون العمل اللبناني، حيث استثنت المادة السابعة منه الخدم في منازل الأفراد من أحكام القانون.

وسنعرض لواقع هذا القطاع بدءاً من عملية الاستقدام:

وقد ذكرنا سابقاً أن عملية الاستقدام تتم عبر واحدة من اثنتين:

١. بناء لطلب صاحب عمل شرط أن يرفق الطلب بكفالة مصرفية بقيمة ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

٢. عبر مكتب استقدام مرخص من قبل وزارة العمل حيث يلجأ إلى خدمات الوساطة من نظيره في الدول المصدرة.

تدخل العاملة المنزلية إلى لبنان بموجب تأشيرة دخول للعمل يذكر عليها اسم صاحب العمل على جواز السفر.

تسدد معظم النساء (ليس جميعهن) رسوم الوكالة (مكتب الاستخدام) في البلد الأم، ويتحمل صاحب العمل اللبناني أتعاب مكتب الاستقدام اللبناني الذي يتراوح ما بين ١٠٠٠ و٢٠٠٠ دولار أميركي حسب بلد المصدر، وتغطي هذه التكاليف تذكرة السفر ورسوم الطلبات الحكومية (موافقة مسبقة، تأشيرة الدخول الأولية لمدة ثلاثة أشهر) وعمولات المكاتب في لبنان وفي بلد المصدر، وإلى جانب هذه التكاليف يتوجب على صاحب العمل أن يسدد بدل إجازة الإقامة وإجازة العمل منفصلين إضافة إلى رسوم الكاتب العدل (عقد عمل) والتأمين، (يجدد كل سنة) وفحص الدم لدى المختبرات المرخص لها من قبل وزارة الصحة بما مجموعه ما يقارب ٥٠٠ دولار أميركي.

كما تفترض القوانين اللبنانية من صاحب العمل اللبناني التأمين على العمال المنزليين بحيث يغطي نفقات الطبابة والاستشفاء والإعاقة والحوادث والدفن ونقل الجثمان في حال الوفاة، والترحيل إلى الوطن ويجب إبرام بوليصة التأمين خلال الثلاثة أشهر الأولى باعتبارها تشكل شرطاً أساسياً للحصول عن إجازة العمل والإقامة السنويتين.

تختلف رسوم مكاتب الاستخدام في بلد المصدر حيث يقدر دفع مبلغ قيمته ٥٠٠ دولار أميركي لمكتب

الاستخدام في سريلنكا ٠ على سبيل المثال) لكل عاملة منزلية يوزع المبلغ بين ٢٦٠ دولاراً لبطاقة السفر باتجاه واحد إلى بيروت وعمولة ٢٤٠ دولاراً لمكتب الاستخدام السرلنكي ويختلف هذا المبلغ حسب بلد المصدر سواء لجهة ثمن تذكرة السفر أم عمولة مكتب الاستخدام.

عند وصل العاملة المنزلية إلى مطار بيروت يطلب إلى صاحب العمل اللبناني أن يستقبلها في المطار ليصطحبها شخصياً إلى منزله، حيث لا يسمح لها بالخروج من مكتب الأمن العام إلا بمرافقة صاحب العمل الذي يتسلم جواز سفرها، ولا يسلم لها.

بعد وصول العاملة المنزلية تقيم مع الأسرة في منزل صاحب العمل لمدة سنتين أو ثلاث سنوات عادة، ومنهن من يبقين لفترات طويلة، ويكون صاحب المنزل مسؤولاً عن مختلف التكاليف المالية والتي ذكرت سابقاً (معاملات رسمية، مأكلاً و ملبس وإقامة وطبابة وبطاقة عودة..الخ)، وهنا يتمتع صاحب العمل بصلاحيّة مراقبة حرية تنقل العاملة ويحدّ منها، كما يحتفظ بجواز سفرها وسائر أوراقها فيصعب عليها مغادرة البلاد.

ولعل من المفيد أن نشير إلى جانب مهم وهو أن العاملة المنزلية لا تستطيع تغيير صاحب العمل إلا بموافقتهم، في حين يحق لصاحب العمل الذي لجأ إلى خدمات مكتب الاستخدام باستبدال العاملة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من العقد.

هذا الواقع قد يؤدي بالبعض من العاملات إلى الهرب من منزل مخدومهن إما فراراً من ظروف صعبة وهذا ما يحصل غالباً، أو رغبة في تحصيل ربح أكبر وتحقيق حرية أكبر بالتنقل والحركة والعمل. علماً أن بعض العاملات قدمن بموجب (تعاهد حر) على اسم كفيل مقابل بدل نقدي على أن لا تستخدم العاملة (وكيل وهمي)، ويتركها تعمل أينما شاءت، ولا يوجد بينه وبينها أي علاقة تعاقدية، إلا إذا شاءت هي أن تستحصل على إجازة عمل وإقامة، فيتم الاتفاق بينهما على أن يستحصل لها على هذه المستندات لقاء بدل أيضاً أو أن يتنازل عنها لصاحب عمل آخر، وقد شكل هذا العمل في فترة سابقة ظاهرة مما استدعى من وزارة العمل ومن المديرية العامة للأمن العام، عدم السماح بالتنازل من صاحب عمل إلى آخر، للحدّ من هذه الظاهرة، كما تمت ملاحقة العديد من المكاتب المخالفة، ومن أصحاب العمل الوهميين (أقفل وزير العمل في تشرين الثاني ٢٠٠٤ أحد عشر مكتب استخدام، بناء لإشارة الأمن العام).

أما العاملات الهاربات، فيلجأن أحياناً إلى سفارات بلادهن، أو إلى منظمات غير حكومية، أو إلى مواطنين من بلادهن، أو يعيشن بمفردهن ويعملن لحسابهن الخاص..

وتصنف العاملة الهاربة، بالعاملة غير القانونية، وعادة ما يسارع صاحب العمل إلى تبليغ الأمن العام، ووزارة العمل، وتجد العاملة الهاربة نفسها أمام خيارات محددة، فأما أن تعود إلى ديارها بعد حصولها على إذن مرور لمغادرة البلاد، من سفارتها، أو أن تبقى في لبنان مقابل دفع مبلغ من المال إلى صاحب العمل، ليسلمها جواز سفرها، ويتنازل عن خدماتها لصاحب عمل جديد محدد، أو أن تبقى في لبنان في حالة غير قانونية، مما قد يعرضها للاستغلال والابتزاز.

علاقات الاستخدام التعاقدية:

توقع العاملة المنزلية على عقدين مختلفين، الأول معدّ من سفارة بلدها باللغة الإنكليزية، وهذا العقد يوقعه صاحب العمل دون أن يقرأه غالباً، ودون أن يعرف مضمونه (تحديداً لجهة الراتب)، الذي يفوق

أحياناً الراتب المحدد في طلب العمل، والذي وافق عليه، ولأن صاحب العمل يعتبر نفسه معنياً بالشروط المذكورة على طلب التوظيف، وان العقد هو مجرد إجراء روتيني لا قيمة له. العقد الثاني هو العقد الذي يفرضه قانون التعاقد (الموجبات والعقود) وهو موقع من قبل طرفي العقد، ومصدق لدى كاتب العدل، المشكلة هنا أن العقد هذا محرر باللغة العربية، حيث لا يمكن للعاملة المنزلية قراءته ومعرفة مضمونه، كما أن سفارة بلد العاملة المنزلية لم تشارك في إعدادهِ وصياغته. وهنا تجدر الإشارة إلى أن العاملة المنزلية تجهل حقوقها التي أعطاهها إياها العقد، كما أنها غالباً تتقاعس عن المطالبة بها وعن اللجوء للقضاء.

الأجر: تتقاضى العاملة المنزلية أجراً يتراوح بين ١٠٠ و ٢٠٠ دولاراً أميركياً حسب جنسيتها (١٠٠-١٥٠ دولار سريلانكا) و(٢٠٠ دولار أميركي الفيليبين).

ساعات العمل: استثنى قانون العمل اللبناني عمال الخدمة المنزلية من أحكامه، وبالتالي لم يتمكن هؤلاء من الاستفادة من أحكامه لا سيما لجهة تحديد ساعات العمل، واقتصر ذلك على ما جاء في قرار وزير العمل ١٧٧٠ الذي فرض إعطاء العاملة المنزلية ساعات للراحة والنوم دون تحديد عدد ساعات العمل أو الراحة. ولم يحدد عقد العمل الموقع لدى كاتب العدل عدد ساعات العمل أو الراحة وفي الواقع تتراوح ساعات العمل بين ١٦ و ٩ ساعة عمل في اليوم.

أوقات الراحة أو الفراغ: لم تورد الأنظمة والقوانين تحديداً لأيام عطلة أسبوعية أو تحديداً لأوقات الراحة والفراغ، علماً أن عدداً كبيراً من العاملات يسمح لهن بيوم عطلة أسبوعي يوم الأحد، أو على الأقل ساعات معينة يوم الأحد حيث يذهبن لحضور القداس أو للتبضع أو زيارة الأصدقاء، وكل ذلك حسب موافقة صاحب العمل ومرتبط بحسه الأخلاقي والحضاري والإنساني، وبالتالي ليس هناك ما يلزمه بذلك. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن العاملات الهاربات أو العاملات لحسابهن الشخصي يستفدن من أوقات الفراغ، وينعمن بشبكة دعم غير نظامية حيث يستفدن من مساعدة آخرين هارين لتأمين عمل أو إيصالهن إلى منظمات غير حكومية.

طبيعة العمل: العمل المنزلي على اختلاف أشكاله وحسب رغبة صاحبة المنزل، وأحياناً يطلب إلى العديد من العاملات المنزليات العمل في منازل أقارب أصحاب العمل وهذا غير قانوني ولا ينص عليه عقد العمل. وفي حال خروج العائلة للنزهة ترافقها العاملة للعمل لا للمتعة غالباً.

معاملة أصحاب العمل والمكاتب: بينما يشهد عدد كبير من العاملات على تلقيهن معاملة لائقة وحسنة ومحترمة، تفيد بعض النساء عن تعرضهن لمشاكل مثل حجز الراتب، والتجاوزات الشفهية، والجسدية والجنسية، والحبس في المنزل وحظر تناول الطعام، وإساءة معاملة من قبل مكتب الاستقدام، وفي الواقع تشكل هذه التجاوزات نسبة متدنية جداً، لكنها موجودة ولا بد من معالجتها. وقد شكل وزير العمل في مطلع العام ٢٠٠٦ لجنة وطنية للتوعية بشأن أوضاع عاملات المنازل المهاجرات، بغية وضع قانون عمل

خاص لهن وإقرار عقد عمل موحد منصف باللغتين العربية ولغة العاملة، ووضع كُتيب يتضمن إرشادات للعاملة بشأن حقوقها وما يجب أن تعرفه وكيف تتصرف في حال تعرضها لمشاكل أو حوادث.

حرية التنقل: يعتبر تقييد التنقل من أبرز أشكال السيطرة والمراقبة، التي تعاني منها العاملات المنزليات حيث تحجز العاملة المنزلية في المنزل أحياناً، وأحياناً تمنع من الحصول على مفتاح المنزل وتمنع من مغادرته دون إذن صريح، كما يشكل حجز جواز السفر شكلاً من أشكال الحد من حرية التنقل، ويفيد العديد من أصحاب العمل أن سبب حجز جواز السفر يعود إلى تزايد نسبة هرب العاملات المنزليات، اللواتي يرغبن بالعمل لحسابهن الخاص، حيث يتكبد صاحب العمل مبالغ مالية مقابل استقدام العاملة والحصول على إجازة عملها وإقامتها، التي و ما أن تطمئن إلى وضعها تسارع إلى الفرار بحثاً عن عمل خاص لتجني أرباحاً مرتفعة، فلا يجد صاحب العمل وسيلة لمنعها من ذلك سوى حجز جواز السفر.

٢. الوضع الراهن في لبنان

أولاً: الممارسات والسياسات الرسمية المتبعة

١. أشكال الهجرة في لبنان

يتوزع المهاجرون في لبنان على شكلين من أشكال الهجرة هما:
أ. الهجرة النظامية.

ب. الهجرة غير النظامية.

يتمتع المهاجرون النظاميون بعقود عمل واضحة وقانونية تحدد فيها صفة العمل والراتب، وصاحب العمل، ويحصل المهاجر على إجازة عمل من وزارة العمل، وبطاقة إقامة من المديرية العامة للأمن العام، وتتنظم العلاقة بينه وبين صاحب العمل وفقاً لأنظمة وقرارات رسمية وقانونية معينة، سيأتي تفصيلها في مندرجات هذه الورقة.

يحرم بالمقابل المهاجر غير النظامي من النصوص والأوضاع التي ورد ذكرها، وقد تمارس عليه ضغوط معينة، تصل أحياناً إلى حدّ الاستغلال والابتزاز المادي والمعنوي، ولعله من المفيد الإشارة إلى أن عدد الوافدين إلى لبنان بهدف العمل والداخلين إليه خلسة، أو بموجب تأشيرة دخول سياحية، تشكل نسبة مرتفعة، علماً أنه لا توجد إحصائيات رسمية تشير أو تظهر أعداد هؤلاء، وإن كان معروفاً ومسلماً به أن أعدادهم مرتفعة وهي في تزايد مستمر.

٢. فئات المهاجرين في لبنان

يشهد لبنان حضوراً كثيفاً للعمالة الأجنبية، ويمكن تصنيف العمال الأجانب بحسب أبرز قطاعات العمل، بالاستناد إلى تقارير وزارة العمل اللبنانية على الشكل التالي:

● القطاعات التي تتطلب مجهوداً جسدياً (أعمال البناء، والزراعة، وشق الطرق، وتصليح السيارات، وعمال التنظيفات، وورش الصيانة والتصليح، إضافة إلى العمل كباعة متجولين وبوابين.. الخ)، يتولى العمل في هذه القطاعات مواطنون من مصر، والسودان، وسوريا (انخفض عددهم في السنتين الأخيرتين بشكل واضح) وبنغلادش وسريلانكا.

● أعمال الحراسة وأعمال التنظيفات في المباني والمؤسسات التجارية، يتولاها بالغالب مهاجرون من مصر والسودان وسوريا.

● الأعمال المنزلية والخدمات المشابهة في المؤسسات (أعمال الخدمة المنزلية بما فيها العمل كمرية، أو عشي، أو جنيناتي، أو العناية مريض أو مهن)، ويتولى هذه الأعمال بمعظمها نساء مهاجرات من سريلانكا، والفلبين، والهند، والدول الأفريقية، ورجال بنسبة قليلة من الجنسيات نفسها.

● القطاعات التي تستلزم مهارات علمية، أو قدرات مالية: يتولاها مواطنون من أوروبا الغربية، وبعض العرب من جنسيات مختلفة (الخليج العربي، مصر، العراق، سوريا.. الخ) نساء ورجال.

وغالباً يمتن أو يتولى العمال المهاجرون الأعمال التي لا يتوفر للقيام بها مواطنون لبنانيون، والتي يسمح القانون اللبناني بمزاومتها لغير اللبناني، والتي تعرف بسوق العمل الثانوية.

ويظهر الجدول التالي عدد الأجانب الحاصلين على إجازات عمل، حسب الجنسيات، وذلك لعامين متتاليين ٢٠٠٤ و٢٠٠٥ لملاحظة الأعداد والجنسيات وتطورها.

العام ٢٠٠٥	العام ٢٠٠٤	الجنسية	العام ٢٠٠٥	العام ٢٠٠٤	الجنسية
٦٠٠	٥٩٤	بلاد اوروبا الغربية	٣٧٥٧٨	٣٤٩٧٢	سريلانكا
٥٧٧	٣٠١	ارتيريا	١٦٥٨٣	٢١٥٧٣	إثيوبيا
٢٦٣	٢٤٨	اميركا الشمالية	٢٧٦٧٥	١٦٧٤١	الفلبين
٢٣١	٢٤٤	باكستان	١٠٦٣٢	١١٦٠٧	مصر
٢٧٨	٢٤٥	فلسطين	٥١٠٤	٥٥٧٠	الهند
٩٤٦	١٨٢	نيبال	٤٢٦٧	٥٥٤١	بنغلادش
١٢٣	٨٣	اوروبا الشرقية	٢١٩٥	٢١٣٤	بلاد افريقية
٩١	٦٦	اميركا الجنوبية	١٠٥٤	١٢٣١	بلاد عربية
٦٨٤	٣٨٩	جنسيات أخرى عديدة	٥٥٩	٦١٨	السودان
١٠٩٤٤٠	١٠٣٣٣٩	المجموع			

ملاحظة: تدني مستوى عدد إجازات العمل الممنوحة للفلسطينيين وللسوريين يعود إلى أن الفلسطيني لا يلجأ إلى طلب إجازة العمل إلا إذا كانت طبيعة عمله أو المؤسسة التي يعمل فيها تفرض عليه الحصول على إجازة العمل كشرط أساسي للعمل، وذلك كون الفلسطيني يحمل بطاقة لاجئ، وكذلك السوري كونه يحصل على إذن إقامة لمدة ستة أشهر لدى عبوره الحدود اللبنانية، رغم أن القانون (تنظيم عمل الأجانب) يفرض عليهم الحصول على إجازة عمل.

ويظهر الجدول التالي عدد الأجانب الحاصلين على إجازات عمل حسب توزيعهم على المهنة وذلك خلال العامين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥.

المهنة	العام ٢٠٠٤	العام ٢٠٠٥	المهنة	العام ٢٠٠٤	العام ٢٠٠٥
خادم	١١٣٤	٣٦١٧	استاذ	٣٢٠	٣١٨
خادمة	٨٠٧٣٤	٨٦١٧٧	فزان	٢٦٨	٢٣٦
عامل تنظيفات	٦٩٤٦	٦٢٩٥	طباخ	٢٨٥	٣٤٠
عامل زراعي	٤١٣٣	٣٦٤٦	صاحب عمل	٢١٤	١٩٤
حمال	٨٩٠	٤٠٨٢	عامل محطة	٢٠٤	١٧١
خبير ومستشار	٣٦١	٤٦٤	إداري	١١٩	١٢٥
مدير	٣٣٩	٣٨٤	مهن متفرقة	٧٣٩٢	٣٣٩١
			المجموع	١٠٣٣٣٩	١٠٩٤٤٠

٣. المنظمات غير الحكومية المعنية بمساعدة المهاجرين

● في حين سجل انتشار كثيف للمنظمات غير الحكومية اللبنانية والأجنبية في لبنان منذ الحرب الأهلية، تأسست قلة قليلة للعناية بحاجات العمال المنزليين المهاجرين. فلم تتأسس رسمياً اللجنة الرعوية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة قبل العام ١٩٩٧. وبرعاية المطران «بول بسيم» من مجلس البطاركة والأساقفة في لبنان، وبفضل التنسيق اليومي للأب «مارتن مكدرموت»، حرصت اللجنة على توفير المساعدة الاجتماعية والقانونية والدينية للعمال المهاجرين، يعين محامون برعاية اللجنة، مجاناً في غالب الأحيان، إما من خلال برنامج المعونة القضائية الذي أسست له نقابة المحامين أو من خلال محامين أفراد يدافعون عن حقوق الإنسان. من أعضاء هذه اللجنة الذين يعنون بحاجات العمال المهاجرين الأفارقة والآسيويين بمن فيهم عمال المنازل المهاجرين: مركز المهاجرين الإفريقيين والآسيويين (١٩٨٧) لأكسيتا (١٩٨٨) الذي أصبح تحت رعاية وإدارة كاريتاس لبنان مركز الاجانب (٢٠٠٢) ومبادراتان فرديتان يديرهما كهنة. كما يعمل مركز الأجانب في رابطة كاريتاس لبنان (١٩٩٤) على شؤون العمال المهاجرين بالتعاون وبدعم من جهات مختلفة من أوروبية وأميركية (الاتحاد الأوروبي، الحكومة الأميركية، شبكة كاريتاس العالمية وغيرهم). وتعد هذه الهيئات كل على طريقها بشؤون المهاجرين عموماً والمرأة التي اعتقلت والقي بها في مراكز الاعتقال من دون أوراق نظامية.

● تدير راهبة فيليبينية تنتمي إلى رهبنة بنات الإحسان مركز المهاجرين الأفريقيين والآسيويين (AAMC). ويتوافد العمال الفيليبينون في الغالب إلى هذا المركز الذي يوفر إضافة إلى خدمات الرفاه مركز تجمع تقام فيه الاحتفالات الدينية والنشاطات الترفيهية. وفيه «ملجأ» لم توافق عليه الحكومة اللبنانية بعد وهو يقدم المسكن للنساء اللواتي لذن بالفرار من صاحب العمل. غالباً ما يعتمد المركز إلى إيصال هؤلاء النساء بأصحاب عمل أفضل سمعة من خلال معارفه الخاصة.

● بإدارة كاريتاس لبنان مركز الأجانب (منذ ٢٠٠٢) تشرف ٣ راهبات سرلنكيات من هيئات دينية مختلفة ومساعدة اجتماعية لبنانية على النشاطات التي تقام في مركز كاريتاس لأكسيتا (أسس ١٩٨٨) يوفر هذا المركز ملاذاً آخر مخصصاً بصورة شبه حصرية للعاملات السريلنكيات في ضواحي بيروت إلا أنه يبقى مفتوحاً لاستقبال حالات من جنسيات مختلفة خاصة النساء من هنّ مهمشات ومعنفات والحالات ذات حاجة لعناية طبية بما فيه المعتقلات المحولات من قبل المديرية العامة للأمن العام. بالإضافة إلى مجموعة خدمات اجتماعية ودينية، ينظم زيارة شهرية إلى السجون حيث يعتقل رعايا سريلنكيون (مثلاً زحلة، طرابلس، بعبدا)، ويؤمن خدمة بريد تمكن العمال من إرسال البريد وتلقيه. وتساعد المنظمة من خلال السفارة السريلنكية على إعادة بقايا العمال المهاجرين المتوفين إلى ديارهم بغض النظر عن انتمائهم الديني.

● (Young ٢٠٠٢) خلال فترة أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ آب/أغسطس ١٩٩٩، أفيد عن تلقي ١٠,٠٠٠ شخص على الأقل أنواعاً مختلفة من المساعدة: الملجأ (١٣٠ امرأة)، المساعدة القانونية (٣٤ امرأة)، استعادة جواز السفر من أصحاب العمل (٥)، الاستخدام (١١٦ امرأة)، الرعاية الطبية بما فيها الاستشفاء والعناية اللاحقة (٨٧ امرأة)، العلاج من الأمراض العقلية (١٤ سريلنكيا و ٧ إثيوبيين) والإعادة إلى الوطن (٥٩ امرأة). خلال هذه الفترة، تمت زيارة حوالي ٧٥٠ شخصاً في السجون.

● تأسست الجمعية السريلنكية للرعاية مطلع العام ١٩٩٩ كمنظمة تجمع المال لمساعدة المحتاجين في حال الطوارئ، ومع أنه يتعين على كفيل العامل المهاجر التأمين على صحة العمال، لا يحظى الكثيرون بالتأمين وخاصة الذين لا يحملون أوراق عمل صالحة أو لاذوا بالفرار ولا يملكون إلا القليل من المال. تجمع هذه الجمعية المال لتمكين المهاجرين معدومي الموارد من دخول المستشفيات التي تشتد في لبنان دفعة على الحساب قبل قبول المريض.

● تعنى المجموعات الدينية كما ذكر أعلاه وخاصة الكنيسة الكاثوليكية بتوفير معظم خدمات الرفاه المباشر للعمال المهاجرين في لبنان. تأسست مجموعات دينية عديدة، يتبع معظمها إلى مركز المهاجرين الأفريقيين والآسيويين أو اللجنة الفرعية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة، ولكن غالباً ما تميل إلى تخصيص خدماتها لأبناء جنسية محددة. كما شكلت المجموعات الوطنية المؤلفة من الفلبينيين والسريلنكيين والغانيين والتنزانيين والنيجريين «شبكات تضامن توفر المساعدة والمشورة».

● ومنذ العام ١٩٩٤، تولت جمعية كاريتاس لبنان توفير المساعدة للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين المعرضين للخطر من خلال مركز المهاجرين الأجانب، مركزاً على المواضيع التالية التي تم إدخالها في مختلف المشاريع: تحسين شروط العمل والعيش، تقليص الاستغلال والتهميش والإبعاد، الدفاع عن قضية المهاجرين واللاجئين على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي، توعية اللاجئين والمهاجرين والمجتمعات التي تستقبلهم من خلال برامج تستهدف خدمات المركز في المقام الأول العاملات المهاجرات من أفريقيا وآسيا. ويوفر الخدمات القانونية والصحية والاجتماعية والإنسانية، ويسعى إلى إلحاق العمال المهاجرين بخطة تأمين طبية منخفضة الكلفة. منذ ٢٠٠٢ يقوم المركز بدورات توعية للعمال الأجانب حول حقوقهم وواجباتهم

والخدمات المتوفرة لهم في لبنان (١٠٥٠٠ مشارك) كذلك يقوم المركز بدورات مماثلة مع اللبنانيين لتوعيتهم حول حقوق العمال الأجانب وحملات إعلامية.

● بدءاً من شهر أيار/مايو ٢٠٠٤، تنعم النساء من ضحايا الاتجار بإمكانية الوصول إلى منزل آمن يلذن إليه هرباً من ظروفهن، للتفكير في خياراتهن المستقبلية، حيث يحصلن على الرعاية الطبية والمساعدة على تلبية الحاجات الأساسية والنصح في حال الصدمات والمساعدة القانونية والتوجيه على خيارات مستقبلية في بيئة داعمة.

● كما يداوم عامل اجتماعي من مركز المهاجرين في معتقل العدلية. فيشرف المركز على معاملة المعتقلين وعلى الرعاية الطبية ويؤمن وجبة طعام في حين يؤمن الأمن العام وجبات الطعام الأخرى ويساعد على تسوية القضايا ويسعى للإفراج المبكر عن المعتقلين كلما أمكن.

٤. التدابير الحكومية الإصلاحية

● في تشرين الأول ١٩٩٨ منعت السلطات الرسمية (وزارة عمل وأمن عام) التنازل عن العمال الأجانب من صاحب عمل إلى آخر. وهذا قلص عمليات ما عرف بـ (بيع العمال أو الخادمت) وذلك لمحاربة الكفيل الوهمي لاستقدام أعداد كبيرة من العاملات المنزليات وتوظيفهن بعد ذلك لدى صاحب عمل آخر مقابل مبالغ مرتفعة، في ممارسة أشبه بالاتجار بالبشر. وقد يستمر صاحب العمل الوهمي بالتنازل عن العمال إلى صاحب عمل آخر تفادياً لسداد رسم ضريبي تصاعدي ٢٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية للعاملة الأولى إلى ٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية الثانية، و ١,٠٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية للثالثة وهكذا دواليك.

● أدخلت السلطات على جهاز الحاسوب أسماء جميع أصحاب العمل وعناوينهم إضافة إلى أسماء العاملات المنزليات والعمال الأجانب الوافدين إلى البلاد، مما يسهل عملية تقفي أثر صاحب العمل لدى وقوع مشكلة.

● وجه وزير العمل كتاباً حمل الرقم ٣٦٦ تاريخ ٢٠٠٦/٢/٦ إلى مجلس شورى الدولة لوضع مشروع مرسوم لتعديل المادة (٧) من قانون العمل ليشمل بأحكامه عاملات المنازل.

● انشأ وزير العمل ما يعرف بلجنة التسيير الوطنية التي تضم ممثلين عن الوزارات والإدارات المعنية بعمل المرأة المهاجرة، وهيئات المجتمع اللبناني المعنية مثل كاريتاس لبنان واللجنة الرعوية للعمال المهاجرين من أفريقيا وآسيا، ونقابة المحامين (ومعهد حقوق الإنسان)، حيث تشكلت ثلاث فرق عمل هي:

١. فريق عمل لدراسة القوانين واقتراح مشروع قانون عمل للعاملات المنزليات المهاجرات.

٢. فريق عمل لوضع عقد عمل موحد.

٣. فريق عمل لوضع كتيب يتضمن حقوق وواجبات العاملات المنزليات وتوعيتهن. وقد أنجزت اللجنة خطوات مهمة وتكاد أن تقدم مشاريعها إلى المراجع المختصة.

ثانياً: التحديات والصعوبات وسبل مواجهتها

اذن يعتبر العامل المهاجر في لبنان وأفراد أسرته حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع نظامي إذا أذن لهم الدخول والإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر. ويعتبرون غير حائزين للوثائق اللازمة أو في وضع غير نظامي إذا لم يمتثلوا للشروط المنصوص عليها أعلاه.

وقبل أن نعرض للثغرات، لا بد من الإشارة إلى أن العامل المهاجر والعاملة المهاجرة يعاملان بشكل عام معاملة الوطني والوطنية من الناحية القانونية، لكن المشكلة هي في التطبيق.

وفي نظرة تقييمية سريعة للجوانب الايجابية وللثغرات الواجب معالجتها، يتبين الآتي:

- رغم أن القانون يقرّ في معاملة العامل المهاجر معاملة العامل الوطني، لجهة أجر العمل الإضافي وساعات العمل، فإن بعض العمال لاسيما عمال المهن الموصوفة بالثانوية قد يعملون في أوقات إضافية ودون مراعاة لأوقات الراحة، وغالباً يوافقون على ذلك مقابل استمرارهم بالعمل، وهنا على العمال المطالبة بحقوقهم والتأكيد عليها من خلال مراجعة السلطات الإدارية و القضائية
- على الرغم من السماح للعمال المهاجرين بالانضمام إلى النقابات العمالية إلا انه من غير المسموح لهم بتأسيس نقاباتهم الخاصة. بهذا الصدد لا بد من تعديل قانون العمل والعمل على حث لبنان على تصديق اتفاقيات العمل ذات الصلة للإتاحة لهؤلاء بتشكيل نقاباتهم الخاصة.
- في ما يتعلق بالضمان الاجتماعي، يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالمعاملة عينها التي يعامل بها الرعايا اللبنانيون، وفقاً للمعاملة المثلث (موجب الاتفاقيات الثنائية المعقودة بين لبنان ودول أجنبية). ولما كانت هذه الدول أربعاً فقط، فإن بقية العمال والمهاجرين لا يستفيدون من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولا يحق لهم بتعويض نهاية الخدمة. ولكن بالطبع في ما خصّ الاستشفاء والطبابة، فمن المعروف أن على كل صاحب عمل أن يؤمن بوليصة تأمين (أشهر إليه سابقاً). وهنا لا بد من توسيع مروحة الدول التي يمكن عقد اتفاقيات ثنائية معها.
- عدم تبلغ العمال المهاجرين قبل خروجهم من دولة المنشأ أو عند دخولهم إلى لبنان بالشروط المنطقية والمتعلقة بإقامتهم والأنشطة التي يجوز لهم مزاوتها مقابل أجر أو المتطلبات التي يجب عليهم استيفاؤها في لبنان، والسلطة التي يجب عليهم الاتصال بها عند الحاجة.
- عدم تمكين العمال المهاجرين من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياة المجتمعات المحلية وإدارتها. إن هذا يفرض وجود سياسة هجرة دولية تقوم على التوجيه والإرشاد، ووضع آليات واضحة ومنظمة سواء في بلاد المنشأ أو بلاد المقصد.
- وفي ما خصّ لم شمل أسرة المهاجر يجب العمل على إتاحة فرصة استقدام أفراد أسرته، وذلك بعقد اتفاقيات ثنائية مع الدول المرسلة للمهاجرين، وكذلك تصديق اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة.
- وجود ثغرات سمحت بدخول عمال غير نظاميين (خلسة) مما أوجد عدداً كبيراً من هؤلاء، وتركهم دون حماية أو رعاية. وهنا نجد أنه على الدولة اللبنانية أن تسعى لضبط حدودها وممراتها البرية والبحرية بشكل جيد لمنع دخول العمال المهاجرين خلسة إلى لبنان.
- عدم تصديق لبنان على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة لاسيما:

- الاتفاقية ١٨١ وكالات الاستخدام
- اتفاقية ٨٦ العمال المهاجرين (مراجعة ١٩٤٩)
- الاتفاقية ٩٧ العمال المهاجرين (مراجعة ١٩٤٩)
- اتفاقية ١٤٣ العمال المهاجرين (أحكام تكميلية ١٩٧٥)
- اتفاقية جنيف للعام ١٩٥١ التي تعترف بحقوق اللاجئين

- الإعلان بشأن حقوق الإنسان الخاص بالأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، الاتفاقية الدولية بشأن حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (٢٤)
- عدم وجود قانون خاص يرقى عمل الأجانب أو المهاجرين.
- اعتماد عدد من القرارات التنظيمية التي أصدرتها وزارة العمل، والتي تبقى خاضعة لإرادة فردية من قبل وزير العمل الذي له حق التعديل والتغيير والإلغاء لهذه القرارات أو لبعضها.
- وعلى الرغم من عدم تصديق لبنان على الاتفاقيات المذكورة أعلاه، إلا أن معظم أحكامها وارد في القوانين اللبنانية المختلفة بشكل مباشر أو غير مباشر لاسيما مقدمة الدستور وقانون ١٩٦٢/٧/١٠ وقانون الموجبات والعقود وقانون العمل، ومرسوم تنظيم عمل الأجانب، والمراسيم والقرارات الأخرى الصادرة عن وزارة العمل، وهي تعنى بشكل جيد بحقوق هؤلاء، وإن كانت ما تزال بحاجة إلى تصويب وتعديل في نقاط عديدة أشرنا إليها في دراستنا هذه. ولكن الثغرة أو المشكلة الأساسية تكمن في التطبيق، أي تطبيق القوانين والأنظمة، ومدى معرفة العامل المهاجر لحقوقه وواجباته، وقدرته على المطالبة بها، ثم تمكينه من ذلك.

- اذن المشكلة بمعظمها هي بالتطبيق وبالممارسات الخاطئة والمخالفة للقوانين لدى بعض أصحاب العمل أحياناً، بالإضافة إلى ما ذكر آنفاً ويمكن تحديدها بالآتي:
- عدم دفع الأجور أو دفعها بطريقة غير منتظمة.
- عدم خضوع الأجور لآلية نظامية لجهة زيادتها مع تقادم سنوات الخدمة، وإبقاء الموضوع خاضعاً لمزاجية صاحب العمل وبأحسن الحالات للاتفاق أو للحالة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.
- يتقاضى المهاجر أجراً أقل من ذلك الذي يتقاضاه الوطني لأنه ميال إلى العمل بشروط وظروف مجحفة كونه يجني أربعة أو خمسة أضعاف أكثر من الأجر الذي يتقاضاه في البلد الأم.
- اقتطاع جزء من الراتب في حالات معينة (عند بداية التوظيف، أو عند انتهائه، ويشكل التنازل عن جزء من الراتب (٣ أشهر أولى) نوعاً من عبودية العمل.
- عدم إنجاز الأوراق القانونية المطلوبة أو عدم تجديدها أحياناً (إجازة عمل وإقامة) أي إبقاء العامل في حالة غير نظامية مما يعرضه للمشاكل القانونية.
- عدم الالتزام بعدد محدد وقانوني لساعات العمل، وتشغيله في أوقات الراحة أو النوم.
- غالباً عدم إعطاء يوم راحة أسبوعي للعاملات المنزليات، وعدم السماح لهن بالخروج إلا بمرافقة الأسرة.
- غالباً حجز جواز السفر والأوراق الرسمية كوسيلة ضغط وسيطرة حتى انتهاء العقد وخصوصاً ما خص العاملات المنزليات.

- عدم تمكين العامل من فسخ العقد إلا بموافقة صاحب العمل.
- عدم تنظيم عقد العمل بلغة يفهمها العامل المهاجر، خصوصا للعمال الآسيويين والأفارقة.
- عدم اعتماد عقد عمل موحد .
- اعتماد أكثر من عقد وعدم الالتزام بأحكامه في الغالب.
- اعتداء معنوي (إهانات مادية ومعنوية)
- اعتداء جسدي (التعرض بالضرب والاعتصاب للعمال المنزليات بالغالب)
- عدم تأمين رعاية صحية ملائمة أو متابعة صحية، وخصوصا للعمال المنزليات
- استخدام العامل في أعمال لم يشملها عقد العمل وفي أماكن أو لدى آخرين وخصوصا العمال المنزليات.
- (استخدامهن في منازل أقارب أو في مؤسسات وشركات. بمعنى توظيف العامل أو العاملة لصالح الكفيل الذي يتقاضى الأجر القانوني للعامل، فيما يتقاضى العمال أقل من ذلك بكثير... الخ)
- استغلال من قبل صاحب العمل أو من قبل مكتب الاستقدام (فيما خص العاملات المنزليات)
- عدم احترام بنود وشروط العقد كتأمين الحاجات الأساسية من ثياب وطعام ومكان خاص، ومنع من ممارسة التقاليد أو الشعائر الدينية (خاص بالعمال المنزليات)
- رفع شكاوى سرقة ضد العامل المهاجر بهدف حبسه.
- عدم تزويد العامل المهاجر بحقوقه وواجباته قبل سفره من بلده، وعند وصوله إلى لبنان.
- عدم وضع برامج شاملة وسياسات محددة لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر أو بعض وجوهه، واستغلالهم.
- عدم وجود مكاتب تقديم شكاوى تتيح للمهاجرين إمكانية الإبلاغ عن الاعتداءات، وحالات الاستغلال.
- عدم وجود آلية للتأكد من إبلاغ مكاتب الاستقدام للسلطات المختصة وعلى وجه السرعة عن أي شكاوى تقدمها عاملة منزلية.
- عدم شمول النساء في قطاع صناعة الجنس بقانون العمل (الراقصات الليليات- عارضات الأزياء- المدلكات- الخ)
- إتاحة الفرصة للعمال في صناعة الجنس وبصفة فنانات بالدخول لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد بعد قضائها اثني عشر شهراً خارج البلد.
- الحق بالخصوصية لا تجيز للسلطات إجراء زيارات منتظمة إلى منازل الأفراد حيث العاملات المنزليات، مما يمنع وزارة العمل من القيام بمهمة التفتيش إلا إذا أبلغت عن انتهاكات.
- عدم وجود برنامج رسمي للهجرة.
- عدم وجود اتفاقيات ثنائية بين لبنان وكبرى البلدان الموفدة للعمالة الأجنبية بشأن رصد شركات التوظيف التي تعمل في البلدين.
- عدم معرفة المهاجر بالجهات الرسمية والأهلية التي يمكنه مراجعتها في حال حصول خلاف ما. طبعاً هذه الانتهاكات هي انتهاكات إنسانية، واجتماعية، وقانونية، يعاقب عليها القانون، ولكن تكمن المشكلة بالأساس في جهل العامل المهاجر، أو في عدم قدرته، أو رغبته بالمراجعة والمطالبة بحقوقه.
- وعلى الرغم من تصديق لبنان لاتفاقيات عديدة ذكرناها متعلقة بشكل أو بآخر بعمل المهاجرين، فإن أسباباً قائمة تمنع أو تحول دون تطبيقها، وهي:

- قصور الاتفاقيات الدولية على الساحة المحلية، وخاصة في المحاكم.
- قصور التوعية بين هيئات تطبيق القانون.
- العنف أو التهديد الصادر أحياناً عن أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام، أو القوى الأمنية.
- حرمان العامل حريته نتيجة لحجز جواز السفر، وفرض القيود على تواصله مع الخارج (تحديداً العاملات المنزليات)

● ظروف عمل قاسية أحياناً. ونذكر أخيراً ما تضمنه تقرير المقررة الخاصة المعنية بجوانب حقوق الإنسان لضحايا الاتجار بالأشخاص، لاسيما النساء والأطفال، السيدة سيغما هدى، فقد أشار التقرير المذكور إلى تصديق لبنان على جميع الاتفاقيات الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان باستثناء الاتفاقية الدولية بشأن حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وأشار كذلك إلى أن البرلمان اللبناني اتخذ خطوة جديدة بالثناء للتصديق على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة. كذلك أشار التقرير إلى أن الحكومة اللبنانية اعترضت على ما يبدو على أعلى المستويات بأن الاتجار بالأشخاص مشكلة ينبغي الاهتمام بها وعلى وجه السرعة.

وأثنى التقرير على المجتمع المدني اللبناني الحيوي، وعلى الدور المهم الذي يقوم به للاهتمام بالعمال المهاجرين ومساعدتهم، وأثنى كذلك على إنشاء وزارة العمل لثلاث لجان مختصة ومتابعة شكاوى أوضاع ما يعرف بالشاغلات المهاجرات. وغاب عنه ذكر إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال (المرسوم ١٥٩٥٩ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/١٩، ووردت إشارة إلى لجنة حقوق الإنسان البرلمانية والمجلس الأعلى للطفولة.

أكد التقرير على ما يلي:

- (١) أن لبنان بلد عبور وبلد وجهة نهائية للشاغلات المهاجرات اللاتي يتم الاتجار بعدد كبير منهن لاستغلالهن في العمل.
- (٢) ان لبنان بلد وجهة نهائية وبلد عبور للنساء الأجنبيات اللاتي يتم استغلالهن في صناعة الجنس.
- (٣) كذلك أكد وجود مشكلة الاتجار بالأطفال في لبنان
- ذكر التقرير أن الحكومة اللبنانية أبدت استعدادها لمعالجة هذه المسألة وإنها أحرزت تقدماً ملحوظاً، إلا أنها لا تزال تقصر في الوفاء بالتزاماتها الدولية فيما يتعلق بالاتجار بالأشخاص. فلم تتخذ ترتيبات كافية لتنظيم الهجرة واسعة النطاق وإخضاعها للوائح تنظيمية. كما أن التدابير المتخذة من قبل الهيئات المكلفة بإنفاذ القانون وغيرها لا تتصدى بفاعلية لحالات الاتجار بالأشخاص وعدم اشتراك البرلمان بما فيه الكفاية لاعتماد إصلاح تشريعي لمنع ومكافحة الاتجار بالأشخاص.
- (٤) الجهود التي بذلت لمعالجة الأسباب الجذرية للاتجار بالأشخاص، مثل التمييز والفقير والزواج المبكر وقلة التعليم والتدريب المهني لا تكفي ولا بد من تعزيزها.

٥) يدعو التقرير إلى:

أولاً. ينبغي على الحكومة اللبنانية أن تتخذ إجراءات في إطار أربع فئات هي:

- تعزيز التعاون الوطني والدولي
 - اعتماد صلاحيات تشريعية لتحريم جميع أشكال الاتجار بالأشخاص وتعزيز إطار قانون العمل
 - تحديد هوية الأشخاص الذين تم الاتجار بهم وحمايتهم وإعادةتهم إلى وطنهم بأمان
 - ضمان إجراء محاكمات فعلية لمرتكبي أفعال الاتجار بالأشخاص والجرائم ذات الصلة.
- ثانياً. ينبغي للبلدان الموفدة للعمال أن توفر لهم الحماية القنصلية الفعلية، ويفضل أن يتم ذلك بإبرام اتفاقات ثنائية مع لبنان بشأن الهجرة.
- ثالثاً. ينبغي للمجتمع المدني بما في ذلك المنظمات المعنية بحقوق الإنسان ووسائل الإعلام ونقابات العمال، والمجتمع الدولي الاهتمام بدرجة أكبر بحالة الشاغلات المهاجرات، والنساء الأجنبية العاملات في صناعة الجنس وأطفال الشوارع.

بالنسبة للشاغلات المنزليات المهاجرات يشرح التقرير جانبا في الثغرات الواجب معالجتها كتحرير عقد العمل باللغة العربية، وإساءة معاملة العاملة المنزلية من قبل صاحب العمل في بعض الأحيان (عنف بدني - عدم احترام أوقات الراحة اليومية والأسبوعية - العناية الصحية - الاستغلال الجنسي).

في الواقع تعمل وزارة العمل من خلال لجنة التسيير الوطنية إلى إيجاد الحلول المناسبة للملاحظات التي وردت في التقرير بما يخص العاملات المنزليات المهاجرات كافة، كما تقدم الدراسة هذه تصور خطة لحل كافة المشاكل التي قد تواجه العمال المهاجرين في لبنان.

٣. مشروع الخطة القطاعية

أولاً: الخطة المقترحة والأولويات لتنفيذها

يقتضي الوضع إجراء إصلاحات شاملة، واتخاذ العديد من التدابير التي من شأنها حماية العمال المهاجرين بشكل أساسي، وإيجاد التوازن الوطني بهذا الخصوص، لجهة خلق ظروف عمل قانونية ومتوازنة، لجهة الحقوق والواجبات، والحماية الاجتماعية، التي على الدولة، وعلى المجتمع المدني تأمينها. وهذه التدابير يجب أن تتوزع على إجراءات بعيدة المدى، وإجراءات قريبة المدى وتشكل مجموعها خطة عمل شاملة، تتناول الأمور المبدئية والعامّة، وتندرج في سياق منسّقٍ لمعالجة كافة التفاصيل، ونرى أن على هذه الخطة أن تتضمن الآتي:

١. إنشاء لجنة وطنية، تضمّ ممثلين عن وزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، المديرية العامة للأمن العام، المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي، منظمة العمل الدولية، المفوضية السامية لحقوق الإنسان، السفارات المعنية، وزارة العدل، نقابة المحامين، الاتحاد العمالي العام، جمعية الصناعيين، غرفة التجارة والصناعة، هيئات المجتمع المدني ذات الصلة مثل (كاريتاس لبنان، اللجنة الرعوية للمهاجرين الأفارقة والآسيويين... الخ)، خبراء في مجال عمل الأجانب، تكون أولى مهمات هذه اللجنة وضع استراتيجية وطنية شاملة بشأن العمال المهاجرين، على اختلافهم، وعلى اختلاف أوضاعهم، تراعي المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان، ومنع الاتجار بالبشر، وتحدد موقف لبنان بشكل نهائي، من العمالة الأجنبية، ومن المهاجرين، وتحدد المنطلقات الفكرية والمبدئية، والثقافية، والقانونية، والتشريعية لهذه القضية، ووضع توجهات استراتيجية حول العمالة الأجنبية في لبنان.

كما تعنى هذه اللجنة بإعداد السياسات المرحلية المتبعة، وتحقيق التنسيق والترابط بين جميع الإدارات والهيئات المعنية، بما فيها السفارات، والمنظمات غير الحكومية، بهدف تعميق الإجراءات المعنية بشأن حقوق الإنسان، ومنع أي وجه من وجوه أو أشكال الاتجار بالبشر، واقتراحها على وزير العمل، تمهيداً لسلوكها السبل القانونية لوضع التنفيذ. وتتمتع هذه اللجنة باستقلالية مادية ومعنوية تمكنها من أداء مهمتها بشكل فعّال وموضوعي.

٢. إنشاء أو قيام المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان (تكون مشابهة وموازية للجنة الوطنية المذكورة أعلاه) تتولى هذه المؤسسة الجانب التنفيذي، فتكون مهماتها: مراقبة ومراجعة الأنظمة والقوانين، والإجراءات القانونية والإدارية، والسلوكية، بكل ما يتعلق بحقوق الإنسان (وحقوق العمال المهاجرين كجزء منها). والتأكد من تنفيذ هذه القوانين، وتنفيذ الاتفاقيات الدولية التي صدّقها لبنان، والقيام بنشاطات وإجراءات من شأنها حث الدولة اللبنانية على تصديق الاتفاقيات التي لم تبرمها وتصديقها حتى الآن، وخصوصاً تلك المعنية بحقوق الإنسان بشكل مباشر، على أن يقوم عليها خبير في مجال حقوق الإنسان وعمل الأجانب في لبنان، وتضم استشاريين حقوقيين، إضافة إلى موظفين من جميع الدوائر المختصة (حكوميين ومنظمات غير حكومية).

ويجب تزويد هذه المؤسسة بألية مساءلة الجهات المنتهكة لحقوق الإنسان على المستوى الحكومي، وعلى مستوى الأفراد أو التجمعات، وتمكينها من تنفيذ برامج توعية، وتثقيف، تركز على التمييز القائم على العنصر وغير ذلك من أسباب الاتجار بالبشر.

٣. إصلاح التشريع، لاسيما فيما خصّ وضع قانون خاص بالعمال المهاجرين (بما فيهم العاملات المنزليات المهاجرات) يرفع شأنهنّ العامة، ويحقق الحماية القانونية الاجتماعية.

٤. حثّ اللجان البرلمانية المعنية بالشؤون الخارجية وحقوق الإنسان، والعمل، على رصد تنفيذ الحكومة للالتزامات الدولية، والانضمام إلى المعاهدات الدولية، مثل «بروتوكول منع وقمع ومعاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص». والتأكد من تنفيذها بالفعل.

٥. حثّ الحكومة على توقيع وتصديق الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، لاسيما الاتفاقية الدولية بشأن « حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم».

٦. تشجيع الحكومة على إبرام اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف مع البلدان التي ترسل أعداداً كبيرة من العمال المهاجرين، بشأن توحيد وتكامل الإجراءات القانونية في بلد المنشأ وفي لبنان.

٧. تنظيم وكالات الاستخدام ومكاتب الاستقدام بموجب قانون، يحدد رسوم الاستخدام، ويحمل أصحاب العمل مسؤولية انتهاك العقود، وضرورة مراقبة عمل هذه المكاتب. وتحديد دورها في بلد المنشأ وفي لبنان بشكل حاسم على مستوى معاملة المهاجرين، والتأكد من تضمن طلبات التوظيف معلومات صحيحة ومطابقة للواقع، للتأكد من اكتساب العامل المهاجر للمهارات المصرّح عنها في طلب عمله.

٨. وضع دراسات وأبحاث تتناول سوق العمل اللبناني، وحاجته إلى اليد العاملة الأجنبية، سواء على مستوى الخبراء والاستشاريين، والتقنيين، أو على مستوى المهن والأعمال التي توصف بالثانوية، وذلك منعاً لمنافسة اليد العاملة المهاجرة للعمال الوطنيين، مما يشكل رفضاً أو موقفاً سلبياً تجاههم، كما يؤكد على احترامهم واحترام حقوقهم والبحث في أسباب دخول المهاجرين خلسة إلى لبنان ومعالجة الأسباب.

ووضع الدراسات التي من شأنها النظر في مدى كفاية الإطار التشريعي القائم، والبحث عن الحلول المناسبة التي من شأنها إتاحة المجال للعمال المهاجرين حرية تغيير أصحاب العمل، مع عدم الإساءة لصاحب العمل دون وجه حق.

كما وضع دراسات مقارنة مع أوضاع المهاجرين في دول متقدمة، بالإضافة إلى دراسات مقارنة مع معايير العمل الدولية، للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة، ومن النظرة الدولية لحقوق العمال المهاجرين.

٩. نشر فعال ورسمي للمعلومات والمواد القانونية المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين، والمسؤوليات والخدمات المتوفرة لهم، من خلال برامج التوجيه، وذلك قبل دخولهم لبنان، ولدى وصولهم إليه.

١٠. إطلاق حملات متكررة لزيادة التوعية عن طريق وسائل الإعلام، التي بواسطتها يتم توجيه الإعلام حول مسائل العمال المهاجرين على اختلاف مهنتهم، نحو نظرة تركز على الحقوق.

١١. تنظيم دورات تدريبية وورش عمل للعمال الحكوميين، وملكات الاستقدام والوكالات، ولهيئات المجتمع المدني ذات الصلة، وذلك لرفع مستوى أداؤهم جميعاً، في مجال حقوق الإنسان، وزيادة الوعي بما يخص المهاجرين.

١٢. اعتماد عقد نمطي يطبق على مختلف الجنسيات و يجوز القيام بذلك برعاية منظمة العمل الدولية، ويجب أن يغطي العقد شؤوناً مثل معايير الأجور المناسبة، وظروف العمل، والمعاملة وغيرها من النواحي، مثل حرية التنقل، والحرص على إبقاء جوازات السفر والمستندات اللازمة بحوزة العامل. ويجب أن ينظم بلغة العامل المهاجر بالإضافة إلى اللغة العربية. ومن الأفضل تصديق العقد من قبل وزارة العمل في بلد المنشأ وفي لبنان.

١٣. إعلام أصحاب العمل بالموجبات المعنوية والقانونية المترتبة عن استخدام العمال الأجانب ومعاملتهم.

١٤. البحث مع الدول الموفدة للعمالة عن إمكانية تقديم قروض للمهاجرين تغطي كامل أو معظم التكاليف المترتبة عليهم منذ مغادرة الديار وحتى بدء العمل في لبنان، على أن يزداد الراتب الذي سيتقاضاه بنسبة معينة تمكنه من تسديد القرض على مدى مدة العقد. إن هذا التدبير يمكن أن يلغي الأسباب الداعية إلى حجز جواز السفر، وحظر حرية التنقل، وإمكانية حجز الراتب، لاسيما فيما خص العاملات المنزليات.

١٥. مراقبة فعّالة لظروف عمل المهاجرين، ولاسيما العاملات المنزليات.

١٦. تعزيز التنسيق والتعاون بين وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام، والأمن الداخلي والهيئات الأهلية والإنسانية المهتمة لزيادة الوعي حول أوضاع العمال المهاجرين وحقوقهم، وواجباتهم ومسؤولياتهم.

١٧. دعم العامل المهاجر ولاسيما العاملة المنزلية للتمكن من التعبير عن المسائل التي تجب معالجتها.
١٨. تناول مسألة تعامل قوى الأمن مع العمال المهاجرين، ولاسيما المنزليين منهم، من وجهة نظر شاملة، بما فيه عدم معاقبتهم جزائياً في حال عدم امتلاكهم الأوراق الثبوتية.
١٩. معالجة مشاكل النساء اللواتي يحتجن في سجون تفتقر إلى الخدمات الخاصة بالنساء لاسيما لجهة إقفال نظارة الأمن العام بوضعها الراهن والعمل على إيجاد نظارة أو نظارات لتوقيف العمال المهاجرين والأجانب بشكل عام على أن تتمتع بأهلية إنسانية لائقة.
٢٠. إجراء تحقيق أفضل من قبل السلطات في حال تهديد العامل المهاجر لاسيما العامل المنزلي جسدياً وخصوصاً في حال الوفاة التي غالباً ما تسجل على أنها انتحار.
٢١. إنشاء وحدة شكاوى ثابتة تابعة لوزارة العمل لتقديم المساعدة والإرشاد والنصح الاجتماعي والقانوني وبالتعاون مع الهيئات الأهلية والإنسانية.
٢٢. العمل على التوفيق بين القانون الجزائري والمدني، والحقوق الإنسانية، وسياسات بلد المنشأ ولبنان.
٢٣. تدريب العامل المهاجر على حقوقه، ومسؤولياته ومظاهر الثقافة، في لبنان، وأمور أخرى كجزء من التوجيه قبل مغادرتهم لبلادهم.
٢٤. اتخاذ إجراءات قانونية بحق المخالفين والمنتهكين لحقوق الإنسان.
٢٥. إيجاد محكمة مختصة بالنظر بقضايا حقوق الإنسان تعمل بصفة الاستعجال.
٢٦. مراقبة فعالة خصوصاً للعمل المنزلي.

ثانياً: كلفة التنفيذ

تتضمن الخطة إجراء دراسات وأبحاث وعقد مؤتمرات وندوات وورش عمل وحملات إعلامية، ومهمات سفر، وإنشاء وحدات لجان مختصة دائمة مما يستدعي رصد مبلغ (\$ ٥٠,٠٠٠,٠٠٠) خمسين مليون دولار أمريكي كحد أدنى.

ثالثاً: آليات التنفيذ

١. تنظيم مؤتمرات رسمية، وحكومية، وعلى مستوى المجتمع المدني. على أن يشارك فيها مسؤولون حكوميون (وزراء، نواب، مدراء عامون، مستشارون، قضاة، رجال أمن متخصصون، ممثلون لسفارات، منظمات الأمم المتحدة المختلفة، ناشطون في مجال حقوق الإنسان، حقوقيون ممثلون لهيئات المجتمع المدني المهتمون)، مع رفع توصيات بإنشاء اللجان المقررة وإجراء الدراسات والأبحاث الفكرية، واقتراح تعديل وضع القوانين المختلفة ذات الصلة.

٢. تنظيم ندوات وورش عمل تعنى بالموضوع نفسه أعلاه.

٣. إطلاق حملات إعلامية (برامج تثقيفية، أفلام وثائقية، تلفزيونية، وسينمائية..الخ)

٤. تنظيم أيام خاصة للعمال المهاجرين.

٥. توزيع مطبوعات ومنشورات تتعلق بكل ما يخص العمال المهاجرين.

٦. عقد اجتماعات دورية بين وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام والمديرية العامة للأمن الداخلي للتنسيق الدائم بكل ما يخص العمال المهاجرين في لبنان.

رابعاً: آليات الرقابة والتقييم

١. التنسيق بين منظمات الأمم المتحدة والوزارات والإدارات المختصة، بشكل دائم من خلال اللجان المنشأة لرصد مراحل تنفيذ الخطة، وتقييم مرحلي قصير المدى، وتقييم بعيد المدى.

٢. تكليف مؤسسات رصد لتقديم دراسات... من خلال متابعة تطور أوضاع المهاجرين، وإجراء مقابلات مع عينات مختلفة منهم، وتقديم دراسات وتقارير دورية حول حسن سير الخطة ومدى تحقيق الأهداف المرجوة.

المراجع:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية ولسياسية.
- الاتفاقية المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام أو المهنة).
- الاتفاقية الدولية: حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- اتفاقية المساواة في الأجور.
- الاتفاقية الخاصة بالرق.
- اتفاقية السخرة.
- اتفاقية تحريم السخرة.
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.
- اتفاقية سياسة العمالة.
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهنية.
- اتفاقية ساعات العمل.
- اتفاقية عن حوادث العمل ١٩٢٥.
- اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل).
- اتفاقية العمل الجبري.
- اتفاقية حول التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- اتفاقية العمل الجبري.
- الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين.
- اتفاقية توصية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٤٩، ٧٦.
- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) ١٩٢٩، ٩٧.
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) ١٩٧٥، ١٤٣.
- اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة ١٨١.
- اتفاقيات تسوية أوضاع العمال المصريين الداخلين خلسة إلى لبنان.
- اتفاقية العمل الثنائية بين لبنان وسوريا.
- بروتوكول منع الاتجار بالبشر وبخاصة النساء والأطفال وقمعه والمعاقبة عليه.

- اتفاقية جنيف للعام ١٩٥١ (حقوق اللاجئين).
- وضع لبنان في مجال حقوق الإنسان (من منظور آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان) مجلس النواب اللبناني - مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجلس النواب.
- الدستور اللبناني (المقدمة).
- قانون ١٠ تموز ١٩٦٢.
- قانون الموجبات والعقود.
- القانون المدني.
- قانون العمل اللبناني وتعديلاته.
- قانون الموازنة العامة لعدة سنوات ١٩٩٤-٢٠٠٤.
- القانون الصادر بتاريخ ١٩٤٧/٣/١٩ (إعفاء رعايا دول من رسوم إجازة العمل، المعاملة بالمثل).
- القانون الصادر بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٣٠ (إلزامية شهادة الإيداع المقدمة لوزارة العمل في مصرف الإسكان).
- المرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٦/١٨ وملحقاته (تنظيم عمل الأجانب).
- المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (طوارئ العمل).
- المرسوم الاشتراعي ١٧ تاريخ ١٩٩٧/٣/٤ (إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).
- المرسوم الاشتراعي ١٩٧٧/٨/٠ (إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام).
- المرسوم ٢٠١٩ تاريخ ١٩٧٩/٥/١٠ (تنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام).
- المرسوم الاشتراعي ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٢/١٠/١٢ (صلاحية مجلس العمل التحكيمي).
- المرسوم رقم ١٤ تاريخ ١٩٧٧/١/١٥ (إنشاء مصرف الإسكان).
- قرار ٢/٤٢ تاريخ ١٩٧٠/٢/٢ (فئات الأجانب العاملين في لبنان).
- قرار وزير العمل ١/٢١٣ تاريخ ١٩٩٢/٦/٣.
- قرار وزير العمل ١/٤٠٢ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٨.
- قرار وزير العمل ١/٣ تاريخ ١٩٩٣/٧/١١ (المهن المحصورة باللبنانيين).
- قرار وزير العمل ١/٦٢١ تاريخ ١٩٩٥/١٢/١٥ (المهن المحصورة باللبنانيين).
- قرار وزير العمل ١/٧٩ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٢ (المهن المحصورة باللبنانيين).
- قرار وزير العمل ١/١٨٤ تاريخ ١٩٩٤/٦/٨ وتعديلاته (المستندات المطلوبة لإجازة العمل).
- قرار وزير العمل ١/٢٠٥ تاريخ ٢٠٠٠/١٢/٩ (المستندات الواجب تقديمها للحصول على إجازة العمل).
- قرار وزير العمل ١/٥ تاريخ ٢٠٠٣/١/١٧ وتعديلاته (تنظيم مكاتب الاستقدام).
- قرار وزير العمل رقم ١/٧٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/٩ (تنظيم مكاتب الاستقدام ومسؤولياتها).
- قرار وزير العمل ١/٤٣٩ تاريخ ١٩٩٤/٩/١٨ (استقدام أو تشغيل الخادמות).
- قرار وزير العمل ١/٢٠٦ تاريخ ٢٠٠٤/٢/٢ (مسؤولية أصحاب مكاتب الاستقدام).
- قرار وزير العمل ١/٥٤ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٨ (تحديد عدد طلبات الموافقات المسبقة للمكاتب بـ ١٥٠ طلباً في السنة).
- قرار وزير العمل رقم ١/١٦ تاريخ ٢٠٠٦/١/١٣ (تشكيل لجنة التسيير الوطنية).
- قرار وزير العمل ١/١٨٥ تاريخ ١٩٩٤/٦/٧ (تنظيم عمل الأجانب).

- قرار وزير العمل ١/٢٢٦ تاريخ ١٩٩٣/٦/١٦ (تنظيم عمل الأجانب ومنع التنازل).
- قرار وزير العمل ١/٢ تاريخ ١٩٩٣/١/١١ (المستندات الواجب تقديمها للحصول على إجازة العمل).
- قرار محكمة استئناف الجنب تاريخ ٢٠٠٠/١/٢٥ (حظر حجز الراتب).
- مذكرة إعلامية ٤٣ و ٤٤ تاريخ ١٩٦٧/٣/٦ (المعاملة بالمثل).
- مذكرة إعلامية ٦٠ تاريخ ١٩٦٧/١٠/٩ (المعاملة بالمثل).
- مذكرة إعلامية ٦٧ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٤ (المعاملة بالمثل).
- مذكرة وزير العمل رقم ١/٦٧ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٧ (استثناء الفلسطينيين المولودين في لبنان من أحكام المادة الأولى من لإقرار ١/٧٠- قانون العمل).
- تقرير ورشة العمل حول التوعية بشأن وضع خادمت المنازل المهاجرات في لبنان (بيروت ٢٨ و ٣٠ تشرين الثاني ٢٠٠٥) الصادر عن مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة الإنساني في الدول العربية، وكاريتاس لبنان، ووزارة العمل ومكتب العمل الدولي).
- التقرير السنوي لوزارة العمل عن عام ٢٠٠٤.
- التقرير السنوي لوزارة العمل عن عام ٢٠٠٥.
- المحامي أديب زخور: دراسة بعنوان الوضع القانوني للأجراء والخدم الأجانب في ضوء القانون والاجتهاد اللبناني والدولي) مقدمة إلى ورشة العمل حول وضع خادمت المنازل المهاجرات في لبنان ٣٩ وما يليها.
- راي جريديني: دراسة بعنوان: «المرأة العاملة المنزلية المهاجرة في لبنان»، ضمن إصدار منظمة العمل الدولية: المرأة المهاجرة في الدول العربية (وضع العمال المنزليين)، حزيران/يونيو ٢٠٠٥: ١٦ وما يليها.