

Distr.
GENERAL

E/CN.4/2004/76
12 January 2004

ARABIC
Original: SPANISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لجنة حقوق الإنسان

الدورة الستون

البند ١٤ (أ) من جدول الأعمال المؤقت

فئات محددة من الجماعات والأفراد

العمال المهاجرون

تقرير أعدته المقررة الخاصة، السيدة غابرييلا ردريغس بيسارو
عملاً بقرار لجنة حقوق الإنسان ٤٦/٢٠٠٣

موجز

يقدم هذا التقرير وفقاً لقرار لجنة حقوق الإنسان ٤٦/٢٠٠٣. وأثناء الفترة التي يتناولها التقرير، استمرت المقررة الخاصة في تلقي معلومات عن حقوق الإنسان للمهاجرين وفي تبادل الرسائل مع الحكومات. ويتضمن المرفق ١ بهذا التقرير موجزاً لما وُجّه من رسائل وما ورد من ردود. وزارت المقررة الخاصة إسبانيا والمغرب. ويرد في المرفقين ٣ و ٤ على التوالي التقريران عن هاتين الزيارتين.

ويتضمن تقرير المقررة الخاصة المقدم إلى الجمعية العامة (A/58/275) موجزاً لكل ما شاركت فيه المقررة الخاصة من اجتماعات وأنشطة منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وبعد الفترة التي يتناولها هذا التقرير، شاركت المقررة الخاصة في عدد من الأنشطة الأخرى الشبيهة.

وفي ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، أرسلت المقررة الخاصة استبياناً طلبت فيه معلومات عن حالة المهاجرين، ذكوراً وإناثاً، الذين يعملون خدماً في المنازل (يُشار إليهم فيما بعد بعبارة "المهاجرون العاملون خدماً متزليين" أو بعبارة "الخدم المتزليون المهاجرون"، وهي تشمل كلا الجنسين)، وُزِع على جميع البعثات الدائمة في جنيف، وعلى

المنظمات غير الحكومية، وعلى وكالات الأمم المتحدة وبرامجها وغيرها من الوكالات والبرامج ذات الصلة، وكذلك على خبراء دوليين في هذا المجال.

ولاحظت المقررة الخاصة أن وجود مهاجرات يعملن خادمت متزليات في البلدان المتقدمة قد بات أمراً لا غنى عنه من أجل إتاحة المجال للمرأة أن تنهض بدور أكبر في سوق العمل وفي المجتمع عامةً. ونظراً لازدياد نسبة المسنين بين السكان في كثير من البلدان المتقدمة، فإن ما ينهض به المهاجرون العاملون خدماً متزليات في مجال رعاية المسنين قد بات يكتسي أهمية خاصة.

ولتلبية الطلب المتزايد على المساعدة في الأعمال المتزلية في البلدان المتقدمة، ازدادت المبادرات والاتفاقات الرامية إلى تيسير هجرة الإناث العاملات في المنازل، وازدادت بالتالي حالات الهجرة العفوية للنساء. إن طبيعة ونطاق المبادرات العامة والخاصة الرامية إلى تيسير استجلاب الخادمت المتزليات وتيسير هجرتهن تتباين من بلد إلى آخر وفقاً لاتفاقات العمالة وتشريعات الهجرة. غير أن المقررة الخاصة قد لاحظت أن هذه المبادرات عموماً لا تكفل للخادمت المتزليات المهاجرات شروطاً توظيف لائقة ولا تضمن لهن حقوقهن الأساسية.

وتلاحظ المقررة الخاصة أن ثمة عوامل شتى تجعل الخدم المتزليات المهاجرات فئة مستضعفة للغاية من فئات العمال المهاجرين. وكثيراً ما يعمل التشريع في البلد المضيف لهم، وكذلك أساليب استجلابهم، على زيادة شدة تبعيتهم لمستخدميهم، وخاصة عندما تكون شروط إقامتهم العادية في البلد متوقفة على عقد توظيفهم. وتشكل مديونية الخدم المتزليات في أوطانهم عاملاً قوياً للضغط عليهم، حيث يؤثرون عادةً عدم التظلم على ما يتعرضون له من إساءات خشية صرفهم أو إعادتهم إلى أوطانهم. وعلاوة على ذلك، فإن الممارسة المتمثلة في قيام مستخدمي الخدم المتزليات المهاجرات بالاحتفاظ بأوراقهم الثبوتية لديهم تسهم في وضعهم في حالة من التبعية والعجز أمام ما يتعرضون له من سوء معاملة وعنق. وإن عدم إبرام عقود عمل معهم وعدم اعتراف قوانين العمل في كثير من البلدان بالعمل في الخدمة المتزلية يتيحان للمستخدم أن يفرض شروط التوظيف من جانب واحد. كما أن الخدم المتزليات المهاجرات بصورة غير قانونية يكونون مستضعفين أكثر من غيرهم.

إن انعدام آليات الإشراف وقلّة الرقابة من جانب حكومات البلدان التي يقصدها الخدم المتزليات المهاجرات، ومن جانب الوكالات التي تأتي بهم، وكذلك من جانب قنصليات بلدانهم، هي عوامل تعمل على زيادة عزلتهم وعدم الاكتراث بما يتعرضون له من انتهاكات. ونتيجة لذلك، يعاني كثير منهم انتهاكات لحقوقهم ويعملون في أوضاع تعسفية ولا إنسانية ومهينة، دون أن يتلقوا حماية أو أن تتاح لهم إمكانية الانتصاف الفعال.

وفي ضوء المعلومات التي تلقتها المقررة الخاصة وأوردتها في التقرير، تقدّم المقررة مجموعة من التوصيات إلى دول منشأ الخدم المتزليات المهاجرات وإلى دول وجهتهم كيما تتخذ هذه الدول كل ما يلزم من تدابير لضمان حماية حقوقهم وإزالة العوامل التي تجعلهم مستضعفين في جميع مراحل هجرتهم، بدءاً باستجلابهم ووصولاً إلى عودتهم إلى أوطانهم.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤	٢-١ مقدمة
٤	٧-٣ أولاً- أنشطة المقررة الخاصة
٥	١٠-٨ ثانياً- حقوق الإنسان للمهاجرين العاملين خدماً متزليين
٦	١٦-١١ ألف- التعريف والنطاق
	 باء- حقوق الإنسان للمهاجرين العاملين خدماً متزليين في ضوء الصكوك
٨	٢٤-١٧ الدولية الرئيسية
١٠	٣٥-٢٥ جيم- الوضع الراهن وما شوهد من ممارسات
١٢	٦٥-٣٦ دال- العوامل التي تساهم في استضعاف المهاجرين العاملين خدماً متزليين
١٢	٤٠-٣٦ ١- الاستجلاب
١٤	٥٠-٤١ ٢- الاستجلاب الشرعي والاتجار بالأشخاص والاسترقاق والسخرة..
١٦	٦٥-٥١ ٣- عقد العمل واعتراف القانون بالخدمة المتزلية
١٩	٦٩-٦٦ ثالثاً- الاستنتاجات
٢٠	٩٢-٧٠ رابعاً- التوصيات

مقدمة

- ١ - يقدم هذا التقرير عملاً بقرار لجنة حقوق الإنسان ٤٦/٢٠٠٣.
- ٢ - ويرد في الجزء الأول منه عرض موجز للأنشطة التي اضطلعت بها المقررة الخاصة منذ آخر تقرير قدمته إلى اللجنة (E/CN.4/2003/85 و Add.1 إلى 4). أما الجزء الثاني فيتضمن تحليلاً لحالة المهاجرين العاملين في الخدمة المتزلية. ويورد الجزء الثالث الملاحظات الختامية للمقررة الخاصة، ويورد الجزء الرابع توصياتها.

أولاً - أنشطة المقررة الخاصة

- ٣ - ظلت المقررة الخاصة تتلقى معلومات عن حقوق الإنسان للمهاجرين وتتراسل مع الحكومات في هذا الشأن. وتتلقى المقررة معلومات من الحكومات والمنظمات غير الحكومية والأفراد وغير ذلك من أعضاء المجتمع المدني. وما برحت المقررة تسترعي انتباه الحكومات إلى معلومات عن حقوق الإنسان للمهاجرين. وقد وجهت عدداً غير قليل من الرسائل بالاقتراح مع غير ذلك من الإجراءات الخاصة المتعلقة بمواضيع محددة تتناولها اللجنة. وتتضمن الوثيقة E/CN.4/2004/78/Add.1 موجزاً لما وجه إلى الحكومات من مراسلات ولما ورد من ردود أثناء الفترة التي يتناولها هذا التقرير.

- ٤ - وتعزز المقررة الخاصة إقامة حوار تعاوني مع الحكومات، ومع المنظمات الإقليمية والدولية والمجتمع المدني، فيما يتعلق بالتشريعات والممارسات والحالات التي تمس حقوق الإنسان للمهاجرين. وكل ما يرد من معلومات يُرتأى أنها وافية وفقاً للمعايير المحددة، يتم استرعاء انتباه الحكومات إليه بروح تعاونية صادقة. وتود المقررة الخاصة في هذا الشأن أن تعرب عن امتنانها لجميع الحكومات التي ردت على رسائلها.

- ٥ - وفي قرار لجنة حقوق الإنسان ٤٣/٢٠٠٣، طلبت اللجنة إلى المقررة الخاصة أن تواصل برنامج زيارتها، التي تُسهم في تحسين حماية حقوق الإنسان للمهاجرين وفي تنفيذ أحكام الولاية المسندة إليها بجميع جوانبها تنفيذاً وافياً. وقد قامت المقررة الخاصة، خلال الفترة التي يتناولها هذا التقرير، بزيارة إسبانيا والمغرب. وستقوم بزيارة إلى جمهورية إيران الإسلامية في شباط/فبراير ٢٠٠٤. ويرد التقريران عن الزيارتين المذكورتين في المرفقين ٢ و٣، على التوالي، من هذا التقرير. وتلقت المقررة الخاصة أيضاً دعوات لزيارة البلدان التالية في عام ٢٠٠٤: إيطاليا وبلجيكا وبوركينا فاسو وبيرو وكوت ديفوار.

- ٦ - ويتضمن تقرير المقررة الخاصة إلى الجمعية العامة (A/58/275) موجزاً لكل ما شاركت فيه من اجتماعات وأنشطة منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ حتى تموز/يوليه ٢٠٠٣. وبعد الفترة التي تناولها التقرير المذكور، شاركت المقررة الخاصة في اجتماع استشاري إقليمي نظمته هيئة تنسيق البحوث بشأن الإيدز والتنقل في آسيا

(كارام آسيا) بالتعاون مع منظمات غير حكومية آسيوية أخرى، حيث عُقد هذا الاجتماع الاستشاري في كوالالمبور في الفترة من ٣٠ أيلول/سبتمبر إلى ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، وكان الغرض منه إقامة تعاون أوثق مع المقررة الخاصة في الولاية المسندة إليها من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في الإقليم. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٣، قامت المقررة بجولة استشارية في كل من السلفادور ونيكاراغوا وهندوراس وغواتيمالا وكوستاريكا، شاركت فيها سلطات حكومية ومنظمات غير حكومية وكنايس وأمناء مظالم وقنصليات وأكاديميون وممثلون لمنظمات متعددة الأطراف. وأتيح للمقررة الخاصة في هذه الجولة أن تطلع على كيفية التنسيق بين مراحل عملية الهجرة في كل من هذه البلدان، وعلى التشريعات السارية فيها في هذا المجال، وعلى ما تصادفه من مشاكل وما حققته من منجزات في مضمار حقوق الإنسان. وركزت المشاورات في أمريكا الوسطى على منع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين.

٧- وفي الفترة من ٩ إلى ١٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، توجهت المقررة الخاصة إلى نيويورك لعرض تقريرها على اللجنة الثالثة للجمعية العامة وإجراء مشاورات مع الدول الأعضاء، والمنظمة الدولية للهجرة، وصندوق الأمم المتحدة لإنماء المرأة (يونيفام)، ومنظمات غير حكومية. وفي الفترة من ١٧ إلى ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، شاركت المقررة الخاصة في المؤتمر العالمي الخامس لأبرشيات المهاجرين واللاجئين. وتحدثت المقررة في المؤتمر عن الحالة الراهنة للهجرة في العالم. فأبرزت ما يواجهه من تحديات في حماية حقوق الإنسان للمهاجرين في ظل العولمة وانتشار الجريمة المنظمة عبر البلدان. وفي الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، شاركت المقررة في منتدى لشبونة بشأن "الهجرة وحقوق الإنسان: الحوار بين الشمال والجنوب"، نظمها مركز الشمال - الجنوب التابع لمجلس أوروبا. وفي هذا المنتدى، وجهت المقررة الأنظار إلى الحالة الراهنة للمهاجرين من منطقة جنوبي الصحراء الكبرى إلى بلدان أوروبا وشمال أفريقيا.

ثانياً - حقوق الإنسان للمهاجرين العاملين خدماً متزليين

٨- في ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، أرسلت المقررة الخاصة استبياناً طلبت فيه معلومات عن حالة المهاجرين، الذكور منهم والإناث، الذين يعملون خدماً متزليين (يُشار إليهم فيما بعد بعبارة "المهاجرون العاملون خدماً متزليين"، أو بعبارة "الخدم المتزليون المهاجرون"، وهي تشمل كلا الجنسين)، وُزع على جميع البعثات الدائمة لدى الأمم المتحدة في جنيف، وعلى المنظمات غير الحكومية، ووكالات الأمم المتحدة وبرامجها وغيرها من الوكالات والبرامج ذات الصلة، وكذلك على خبراء دوليين في هذا المجال.

٩- وتضمن الاستبيان ١٠ أسئلة، موجهة إلى البلدان الموفدة للمهاجرين وإلى البلدان المتلقية لهم على السواء. وصُنِّفت الأسئلة في ثلاث فئات رئيسية، هي: سجل المهاجرين العاملين خدماً متزليين، سواء رعايا البلد العاملون

في الخارج أو المهاجرون؛ والتشريع المتعلق بالخدمة المتزلية؛ والتدابير التشريعية والإدارية والسياسية الرامية إلى حماية هؤلاء العاملين. وتود المقررة الخاصة أن تتوجه بالشكر إلى كل من قدّم إجابات مكتوبة على الاستبيان من حكومات ومنظمات وخبراء وأفراد^(١).

١٠ - وتتضمن الفقرات التالية دراسة لحالة المهاجرين العاملين خدماً متزليين في ظل تشريعات الدول وممارساتها وفي ضوء المعايير الدولية لحقوق الإنسان، بهدف صياغة توصيات من أجل حماية حقوقهم حماية أكثر فعالية. ويستند التحليل إلى ما تضمنته الإجابات على الاستبيان من معلومات، وإلى المعلومات الواردة من مصادر شتى والممارسات التي شاهدها المقررة الخاصة شخصياً.

ألف - التعريف والنطاق

١١ - ترى المقررة الخاصة أن من الأهمية بمكان إدراك أن الخدمة المتزلية قد باتت من الأنشطة الضرورية لعملية التنمية. فثمة كثير من النساء والرجال يعملون خدماً متزليين في بيئة سليمة ولائقة تُحترم فيها حقوقهم ويشعرون بالرضا عن العمل الذي يؤدونه. وتنوه المقررة الخاصة بأنه لا ينبغي اعتبار الخدمة المتزلية مصدراً للتعسف، بل هي عمل مشروع ينبغي أن يتضمن ضوابط قانونية وافية. وعملاً بالولاية المسندة إليها، تقدم المقررة الخاصة في هذا التقرير شرحاً لما يتعرض له المهاجرون العاملون خدماً متزليين من إساءات وانتهاكات. وكذلك، ارتأت المقررة، في ضوء ما لديها من خبرة وما تلقتة من معلومات، أن تركز في تقريرها على حالة الخادمت المتزليات بوجه خاص.

١٢ - يُقصد بالعامل أو العاملة في الخدمة المتزلية (وكذلك المساعد المتزلي أو المساعدة المتزلية) كل من يُستخدم في منزل أو مسكن خاص، على أساس متفرغ أو غير متفرغ، لأداء أي من الوظائف التالية: طبّاح أو طبّاحة، خادم أو خادمة، نادل أو نادلة، قهرمان، ممرض أو ممرضة، مربٍ أو مربية، راعٍ أو راعية للأطفال أو المسنين أو المعوقين، خادم شخصي أو خادمة شخصية، قِيم أو قِيمة مطعم، سائق، راعي إسطبل، حدائق أو حدائقية، غسال وكواء أو غسالة وكواء، حارس أو حارسة.

١٣ - ووفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية^(٢)، تشمل مهام الخدم المتزليين ما يلي: الكنس، أو التنظيف بواسطة المكينة الكهربائية؛ تنظيف أو غسل أو تشميع الأرضيات والأبواب والنوافذ وقطع الأثاث وأشياء شتى؛ غسل وكوي ورتق مفروشات الأسرة وأغطية الطاولات وغيرها من الأقمشة المتزلية والملبوسات؛ غسل الأطباق وآنية المائدة؛ إعداد الطعام وطهيته وتقديمه، وإعداد المشروب وتقديمه؛ شراء الأطعمة وشتى الأدوات المتزلية؛ أداء مهام شتى مماثلة؛ الإشراف على خدم وعمال آخرين. ومعظم الخدم المتزليين المهاجرين يقيمون في منازل مستخدميهم، ولا يعمل سوى قليل منهم بصفة مستقلة في أكثر من بيت. ويتناول هذا التقرير حصراً حالة الخدم المتزليين

المهاجرين المقيمين في منازل مستخدميه، لكونهم مستضعفين بوجه خاص ونظراً للعدد المتزايد من المهاجرات اللواتي يوجدن في هذه الحالة.

١٤ - وتلاحظ المقررة أنه نظراً لعوامل ديموغرافية واجتماعية، تتزايد الحاجة باطراد في البلدان المتقدمة إلى المساعدة المتزلية. وكثيراً ما يُحجم رعايا البلدان أنفسهم عن ممارسة هذا النوع من الأعمال. وفي بعض البلدان الثرية، ازداد الطلب على الخدم المتزليين المهاجرين زيادة كبيرة في السنوات الأخيرة وبدرجة متناسبة مع التنمية الاقتصادية^(٣). وشهدت المقررة الخاصة أثناء زيارتها إلى إسبانيا وكندا وجوداً كبيراً لهؤلاء الخدم وطلباً متزايداً عليهم. وكذلك، تلقت المقررة، أثناء زيارتها إلى كل من الإكوادور والمكسيك والفلبين والمغرب، معلومات عن عدد متزايد من النساء اللواتي هاجرن إلى أوروبا والولايات المتحدة واليابان وبلدان الخليج والأردن ولبنان وشيلي وكوستاريكا وبلدان أخرى للعمل خادماً متزلياً. ولهؤلاء الخادماً خلفيات شتى: فكثير منهن متزوجات ولهن أبناء، وأخريات منهن شابات للغاية ويرون في هذا النوع من العمل إمكانية الوحيدة للعمال اللاتئة. والبعض منهن بلغن مرحلة تعليمية عالية، والبعض الآخر بلغن مرحلة التعليم الأساسي، وثمة أخريات أميات. والقاسم المشترك بينهن جميعاً هو الرغبة والأمل في تحسين أوضاعهن المعيشية وأوضاع أسرهن على نحو لائق.

١٥ - وتلاحظ المقررة الخاصة أن إحدى أكبر العقبات التي تحول دون إجراء تحليل متعمق لحقوق الخدم المتزليين المهاجرين وحماية هذه الحقوق حماية أكثر فعالية هي صعوبة تقدير هذه الظاهرة كمياً. وتعزى قلة تسجيل هؤلاء الخدم إلى عوامل شتى: أولها وأكثرها بدهاً هو كون كثير من هؤلاء الخدم المتزليين مهاجرين غير شرعيين. وعلاوة على ذلك، فكثير من البلدان التي أفرزت أعداداً كبيرة من المهاجرين لا تحتفظ بسجلات لرعاياها الذين يعملون خدماً متزليين في الخارج^(٤). وفي البلدان التي يقصدها المهاجرون، لا تشترط القوانين دوماً على ملتزمي رخص العمل أن يحددوا المهنة التي سيزاولونها أو النشاط الاقتصادي الذي سيمارسونه^(٥). بل وحتى في الاتفاقات العمالية، يندرج الخدم المتزليون أحياناً في فئة "العمال المؤقتون". وإضافة إلى ذلك، ففيما يتعلق بالوظائف الموسمية في بعض المهن المحددة، كالخدمة المتزلية، لا تنص التشريعات في بعض البلدان على ضرورة استصدار رخصة عمل. هذه العوامل جميعها تجعل من الصعب تحديد أعداد الرعايا الأجانب العاملين في هذا القطاع.

١٦ - ووفقاً للمعلومات التي تلقتها المقررة، فإن الخدم المتزليين المهاجرين هم شديدو التعرض للتجاوزات ولانتهاك حقوقهم^(٦). وفيما يلي تحليل أجرته المقررة لحالة هؤلاء الخدم في ضوء الالتزامات الدولية المتصلة بحقوق الإنسان والعناصر التي تُسهم في استضعافهم.

باء - حقوق الإنسان للمهاجرين العاملين خدماً متزليين في ضوء الصكوك الدولية الرئيسية

١٧- تجدر الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن كل شخص، بوصفه إنساناً، يتمتع بحقوق الإنسان الأساسية. والإعلان العالمي لحقوق الإنسان يقر بهذا المبدأ في المادة ٢ منه، حيث ينص على ما يلي: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر" (أضيف الخط للتأكيد).

١٨- هذا المبدأ ذاته معترف به في الفقرة ١ من المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وتؤكد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، في تعليقها العام رقم ١٥، أن القاعدة العامة تقضي بكفالة كل حق من الحقوق المنصوص عليها في العهد دون تمييز بين المواطنين والأجانب.

١٩- وتنص المادة ٤ من العهد على الحقوق التي لا يجوز للدولة أن تقيدها أو تحد منها ويتوجب عليها أن تكفلها لكل من يخضع لولايتها القضائية، حتى أثناء حالات الطوارئ، وهي الحقوق التالية: الحق في الحياة؛ والحق في المعاملة معاملة إنسانية، والحرية من الاسترقاق؛ والحق في عدم السجن لمجرد عدم القدرة على الوفاء بالتزام تعاقدي؛ والحق في عدم الإدانة بسبب فعل أو امتناع عن فعل لم يكن يشكل وقت حدوثه فعلاً جنائياً. بمقتضى أحكام القانون الوطني أو الدولي؛ وحق كل إنسان في أن يُعترف بشخصيته القانونية؛ والحق في حرية الفكر والضمير والدين. وعليه، يمكن القول إن الخدم المتزليين المهاجرين يتمتعون بهذه الحقوق بصرف النظر عما إذا كان وضعهم نظامياً أم غير نظامي بنظر سلطات الهجرة^(٧).

٢٠- وإضافة إلى الحقوق التي لا يجوز تقييدها أو الحد منها الوارد ذكرها أعلاه، ثمة حقوق أخرى ذات صلة خاصة بحالة الخدم المتزليين المهاجرين معترف بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وفي الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وفي إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. فهناك مثلاً مبدأ المساواة أمام القانون، وحظر التدخل التعسفي في الحياة الشخصية أو العائلية أو المتزلية أو في المراسلات، وحرية الحركة والتنقل، والحرية النقابية وحرية تشكيل الجمعيات. ووفقاً لإعلان منظمة العمل الدولية، يتعين على أعضاء المنظمة أن يعملوا على إزالة جميع أشكال التشغيل القسري أو الإلزامي، والقضاء فعلياً على ظاهرة تشغيل الأطفال، وإلغاء التمييز في مجالي التوظيف والمهن.

٢١- وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في الفقرة ٢ من المادة ٢ منه، على ما يلي: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة

من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب" (أضيف الخط للتأكيد). غير أن المادة ٢ ذاتها، في الفقرة ٣ منها، تنص على أن "للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين". وينبغي التشديد على أن هذا الاستثناء لا يجوز التذرع به إلا من جانب البلدان النامية فقط فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية.

٢٢- وثمة بعض الحقوق المنصوص عليها في العهد والتي يرد ذكرها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ويُعاد تأكيدها في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (يشار إليها فيما بعد بعبارة "الاتفاقية")، هي حقوق ذات صلة خاصة بحالة الخدم المتزليين المهاجرين، وهي، على وجه الخصوص، الحقوق التالية: حق كل شخص في التمتع بأوضاع عمل منصفة ومرضية تكفل له أجراً يؤمن له، على الأقل، ما يلي: مرتب منصف ومكافئ في قيمته مع عمل متكافئ، دون تمييز من أي نوع؛ سلامة العمل ومراعاته للصحة؛ الاستراحة في العمل، والتمتع بأوقات فراغ تتخلله، والحد المعقول من عدد ساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، فضلاً عن تقاضي أجرٍ عن أيام العطل. كما يعترف العهد بالحق في تشكيل النقابات والانتساب إليها وانتخاب أعضائها، وبالحق في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي. ويُقر العهد أيضاً بحق كل إنسان بالتمتع بأعلى درجة ممكنة من الصحة الجسدية والعقلية. ومن الحقوق ذات الصلة الخاصة أيضاً بحالة الخدم المتزليين المهاجرين حق كل شخص في مستوى معيشي لائق، بما في ذلك الغذاء والملبس والمأوى، له ولأفراد أسرته.

٢٣- وعلى الرغم من أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لم تصدّق عليها سوى ٢٤ دولة حتى هذا التاريخ، ترى المقررة الخاصة أن هذه الاتفاقية هي ذات أهمية فيما يتعلق بحالة الخدم المتزليين المهاجرين لأنها تتضمن معياراً أدنى للحقوق لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. فعلى سبيل المثال، تُقر الاتفاقية صراحة بعدم جواز حرمان المهاجرين من حقوقهم العمالية الأساسية لكون وضعهم غير نظامي من حيث الإقامة أو الاستخدام. كما تنص الاتفاقية على أنه لا يجوز قانوناً لأي شخص، ما لم يكن موظفاً رسمياً مخلواً حسب الأصول بموجب القانون، أن يصادر أو يتلف أو يحاول إتلاف وثائق الهوية، أو الوثائق التي تخول الدخول إلى الأراضي الوطنية أو البقاء أو الإقامة أو الاستقرار فيها، أو تصاريح العمل. وتتضمن الاتفاقية نصاً ذا صلة خاصة بالموضوع، يؤكد حق العمال المهاجرين الذين هم في وضع نظامي في أن تبلغهم دولة المنشأ أو دولة العمل، قبل خروجهم من دولة المنشأ أو وقت دخولهم إلى دولة العمل، بجميع الشروط المتعلقة بدخولهم وإقامتهم. كما يتوجب على الدول أن تبذل كل جهد للإذن للعمال بالتغيب مؤقتاً دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل.

٢٤ - وبعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية^(٨) تتناول مسائل محددة ذات صلة خاصة بحالة الخدم المتزليين المهاجرين. فالاتفاقية رقم ١٤٣ لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٧٥ بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، تنص على أن المهاجر المقيم بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لا يُعتبر في وضع غير نظامي مجرد أنه فقد وظيفته. كما تنص على أن تتاح له، في حالة المنازعة، إمكانية الدفاع عن حقوقه أمام هيئة مختصة. أما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٧ (المنقحة) لعام ١٩٤٩ بشأن العمال المهاجرين، فتتص على وجوب اتخاذ كل الإجراءات المناسبة لمكافحة الدعايات المضللة فيما يتعلق بالهجرة إلى الخارج والهجرة الوافدة. كما تنص على معاملة المهاجرين الموجودين بصورة قانونية في أراضي دولة عضوٍ معاملة لا تقل مؤاتاة عن المعاملة التي تتيحها لرعاياها فيما يتعلق بما يلي: الأجور، وعضوية المنظمات النقابية، والسكن، والضمان الاجتماعي، والضرائب، والإجراءات القانونية المتعلقة بالمسائل المشار إليها في الاتفاقية. أما المرفقان الأول والثاني بالاتفاقية، فينظمان استجلاب العمال من قبل كيانات خاصة وعامة، ويُلزمان الدولة بالرقابة على أنشطة هذه الكيانات. كما ينصان على أن تشترط الدولة إبرام عقد مكتوب بين صاحب العمل والعمال المهاجر. غير أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية لا تتناول أوضاع المهاجرين المؤقتين، وهي الفئة التي يندرج فيها، في بلدان شتى، الخدم المتزليون المهاجرون.

جيم - الوضع الراهن وما شوهده من ممارسات

٢٥ - تلقت المقررة معلومات عن حالات خدم متزليين مهاجرين لقوا حتفهم أو اختفوا. وقد راح كثير من هؤلاء الخدم ضحايا لعنف جسدي أو نفسي من جانب مستخدميهم أو غيرهم من أفراد أسرهم أو موظفي الوكالات التي استجلبتهم من أوطانهم. ووجه نظر المقررة إلى حالات نساء تعرضن للصفع واللطم.

٢٦ - وكثيراً ما يصل الخدم المتزليون المهاجرون إلى بلدان وجهتهم دون معرفة لغاتها، فيصادفون صعوبات كبيرة في التواصل مع من يعملون لديهم. وفي بعض الأحيان، يُعتبر مستخدمو هؤلاء الخدم عدم قدرة الخدم على التواصل معهم مظهراً من مظاهر عدم الكفاءة، يُسهم في إيجاد توترات ومنازعات. وكثيراً ما يتعرض الخدم المتزليون المهاجرون لمظاهر العنصرية وكرهية الأجانب، ولتعنيف من جانب جميع أفراد الأسر، بمن فيهم الأطفال، الذين يعيرونهم بعبارات مهينة. وتترتب على ذلك آثار نفسية بالغة بالنسبة لهؤلاء الخدم.

٢٧ - وكثير من الخادمت المتزليات المهاجرات يقعن ضحايا لاعتداءات جنسية من جانب مستخدميهم أو أبنائهم أو أقربائهم أو من جانب خدم متزليين آخرين يعيشون في البيت^(٩). وكثيرات منهن مرغمات على البقاء في بيت مغتصبنه ذاته، حيث يتكرر العنف الجنسي ضدهن بانتظام. وأفاد بعضهن أنهن لا يتجرأن على التحدث عما يتعرضن له من عنف، حتى مع زوجة مغتصبنه أو والدته، خشية من ألا يصدقنهن أو أن يغضبن عليهن. كما يبلغ عن حدوث عدد لا يستهان به من حالات الانتحار بين الخادمت المتزليات المهاجرات، اللواتي كثيراً ما يعانين الاكتئاب.

٢٨- وفي كثير من الأحيان، تُنتهك خصوصية الخدم المتزليين المحليين. فُتفتح مراسلاتهم ويُتنصت على مكالماتهم الهاتفية وتفتش غرفهم. فالتعدي على خصوصية هؤلاء الخدم هو شكل من أشكال المضايقة التي تحط من كرامتهم وتقوي شعورهم بأنهم دون غيرهم ولا يحظون باحترامهم. هذه الإساءات جميعها تعمل على تعزيز علاقة التسلسل والخضوع بين المستخدم والخدام المتزلي المهاجر.

٢٩- وتلقت المقررة معلومات عن حالات مستخدمين لفقوا أدلة ضد خادماهم المتزليات المهاجرات متهمين إياهن بالسرقة أو غيرها من الجنايات لجرد ألا يتعين عليهم أن يدفعوا لهن أثمان تذاكر رحلات عودتهن لدى انقضاء فترات عقودهن. وعندما توجه الاتهامات إلى هؤلاء الخادما، لا تتاح لهن في كثير من الأحيان فرص الاستعانة بمحاميين أو مترجمين شفويين أثناء المحاكمات، مما يجعل من المتعذر للغاية عليهن الدفاع عن أنفسهن، لا سيما عندما لا يحصلن على دعم من قنصليات بلدانهم^(١). وقد شهدت المقررة الخاصة حالات كثيرة لم تقدم القنصليات فيها مساعدة لرعاياها ولم تتعاون مع سلطات الهجرة.

٣٠- وثمة حالات كثيرة تكون الخادما فيها قد غادرن أوطانهم لأول مرة، فيصن بصدمة ثقافية قوية، حيث يجهلن تقاليد البلد الذي توجهن إليه وثقافته، وحيث تختلف عاداته اختلافاً كبيراً وتنطوي عملية التكيف مع بيئتهن الجديدة على صعوبات حمة. وتلقت المقررة معلومات عن حالات خدم متزليين مهاجرين حُظر عليهم ممارسة شعائر دينهم.

٣١- وأحيطت المقررة الخاصة علماً بخادما متزليات مهاجرات يعملن زهاء ١٩ ساعة في اليوم ويجب عليهن أن يظلن تحت تصرف مستخدميهن ليلاً نهاراً، الأمر الذي يُعتبر عملياً بمثابة استرقاق. ويتعين على كثير منهن مرافقة مستخدميهن أو مستخدماهن كل الوقت، بل ويُشغَلن أحياناً لدى أصدقاء مستخدميهن أو أقربائهم، دون تقاضي أجر إضافي. كما أحيطت المقررة الخاصة علماً عن حالات خدم متزليين مهاجرين لا يُمنحون أيام راحة. ومن أكثر الشكاوى المتصلة بانتهاك الحقوق العمالية احتجاج الأجر. ونظراً لأن أجور الخادما المتزليات المهاجرات متدنية أساساً، حيث تقل عن الحد الأدنى قانوناً، فإنهن مكرهات على العمل فترات طويلة من أجل تسديد الديون التي ترتبت عليهن لدى مغادرتهم أوطانهم. وهناك أيضاً كثير من حالات الفصل بلا مبرر، وعدم منح أيام عطل وإجازات مدفوعة الأجر، ومنع أو استحالة الانتساب إلى نقابة.

٣٢- وتلقت المقررة الخاصة معلومات عن حالات مستخدمين يمنعون خدماهم المتزليين المهاجرين من مراجعة طبيب عندما يصابون بمرض، أو يتوجب عليهم مواصلة العمل. كما تلقت المقررة معلومات عن حالات وقعت فيها حوادث لخدم بسبب مستحضرات كيميائية تُستخدم في التنظيف أو أدوات كهربائية منزلية. ويُخضعون أحياناً لاختبارات للتحقق من عدم إصابتهم بأمراض معدية، بما فيها فيروس نقص المناعة البشرية، دون إحاطتهم علماً بذلك، ثم يُصرفون في وقت لاحق.

٣٣- ولا يتم إيواء جميع الخادمت المتزليات المهاجرات اللواتي يعشن في منزل مستخدمهن إيواءً لائقاً. فبعضهن لديهن غرفهن الخاصة، بينما تُرغم غيرهن على مشاركة الغرفة مع الأطفال، أو مع المسنين الذين يتولّون رعايتهم، أو مع خدم متزليين آخرين، بل ويُرغمن أحياناً على النوم في المطبخ أو الحمام. ويُحرمن أحياناً من الطعام كشكل من أشكال العقاب. وفي حالات أخرى، يُرغم الخدم المتزليون المهاجرون على أن يقتاتوا بفضلات طعام مستخدميهم وأفراد أسرته.

٣٤- وعند وصول الخادم المتزلي المهاجر إلى بيت مستخدمه، كثيراً ما تُسحب منه مستندات هويته ووثائق سفره^(١١). إن سحب هذه الوثائق يشكل هاجساً من أكبر هواجس المقررة الخاصة، حيث إن هذه العملية تضع الخدم في حالة من التبعية المطلقة وتمنعهم من التنقل والحركة، بل ومن العودة إلى أوطانهم دون موافقة مستخدميهم^(١٢). وتلقت المقررة الخاصة معلومات عن حالات خادمت لم يغادرن منزل مستخدميهن لأنه لا يجوز في بعض البلدان الخروج إلى الشارع دون حمل وثائق الهوية. كما أن من غير الممكن في بعض البلدان تلقي علاج طبي دون هذه الوثائق^(١٣). هذه الظروف تُحوّل الخدمة المتزلية أحياناً إلى شكل من أشكال الاسترقاق. وفي هذا الشأن، فإن الفريق العامل المعني بأشكال الرق المعاصرة والتابع للجنة الفرعية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان يحث الدول على "أن تتخذ ما يلزم من تدابير لحظر مصادرة جوازات السفر العائدة للعمال المهاجرين، وخاصة منهم الخدم المتزليون، والمعاقبة على ذلك"^(١٤).

٣٥- وتلقت المقررة معلومات عن حالات كثيرة يعاني فيها الخدم المتزليون المهاجرون اكتئاباً ووحدة. فلا يسمح لهم أحياناً أن يتحدثوا هاتفياً مع أسرهم، ولا يؤذن لهم بالخروج لإجراء مكالمات هاتفية بواسطة هواتف عمومية. وعندما لا يحق لهم أخذ أيام عطل أو إجازات، يقضون فترات طويلة دون رؤية آبائهم وأسرهم. وأحياناً يمنحون تأشيرة صالحة لدخول بلد استخدامهم مرة واحدة فقط، وعلى الرغم من حصولهم على إجازات، لا يمكنهم زيارة بلدهم، ويضاف إلى ذلك أنهم يتلقون أحياناً أخباراً سيئة عن صحة أفراد أسرهم أو عن مشاكل يصادفها أبناؤهم.

دال - العوامل التي تُساهم في استضعاف المهاجرين العاملين خدماً متزليين

١- الاستغلال

٣٦- تلاحظ المقررة الخاصة أن بعض البلدان لا تمنح رخص إقامة وعمل إلا للخدم المتزليين المهاجرين الذين يكفلهم فرد ما بصفته الشخصية أو تكفلهم الوكالة التي استجلبتهم. وتمنح بلدان شتى تأشيرات خاصة للخدم المتزليين المهاجرين الذين يعملون لدى الموظفين الدبلوماسيين أو القنصليين، وموظفي المنظمات الدولية، ورعايا تلك البلدان الذين يعملون في الخارج ويعودون إلى بلد الوجهة لفترة محددة من الزمن، فضلاً عن رعاياها^(١٥).

وعندما يهاجر الخدم المتزليون بواسطة نظام الكفالة أو بتأشيرة خاصة، فإن شرعية وجودهم في البلد تتوقف على علاقة العمل مع الكفيل. بل ويتم أحياناً إدراج اسم الكفيل في تأشيرة الخادم المتزلي المهاجر. وفي بعض البلدان، فإن الخدم المتزليين المهاجرين، في حال فسخ عقد العمل المبرم بينهم وبين مستخدميهم، يفقدون تلقائياً ترخيص إقامتهم^(١٦) ويمكن ترحيلهم، حتى عندما يتم الفسخ بسبب تعسف الكفيل. كما يتولى المستخدمون الكفيلون مسؤولية تجديد رخص الإقامة والعمل. وأحياناً، في حال عدم اتخاذ الكفيل ما يلزم من تدابير، يصبح الخدم المتزليون المهاجرون في وضع غير نظامي، مما يعمل على زيادة استضعافهم وتبعيتهم.

٣٧- ويساور المقررة قلق لأن الخدم المتزليين المهاجرين، ناهيك عن أسلوب استجلاهم، يتعين عليهم، قبل مغادرتهم أوطانهم، أن يتحملوا تكاليف معينة متصلة بذلك، قد تشمل تكاليف السفر، وضرائب الخروج، ورسوم الوكالة، وما إلى ذلك. ومن النتائج المترتبة على ذلك بالنسبة لكثير من الخدم المتزليين المهاجرين أن يستدينوا من أقربائهم وأصدقائهم ومعارفهم أو أن يرهنوا أو يبيعوا ممتلكاتهم. وتنطوي الاستدانة في بلد المنشأ على ضغط شديد على الخادم، الذي لا يمكنه العودة قبل أن يكون قد وفر مبلغاً كبيراً من المال من أجل تسديد ديونه. وتحاشياً لاستدانة الخدم المتزليين المهاجرين، فإن مصارف الدولة والمؤسسات المالية في بعض البلدان، كسري لانكا وبيرو وإكوادور من بين بلدان أخرى، قد بدأت تمنحهم ائتمانات.

٣٨- وفي بعض الحالات، قد يقرر المستخدم أن يتحمل هذه التكاليف باحتفاظه بمرتب أو أكثر من مرتبات مستخدمه. ويكون المستخدمون ملزمين أحياناً بتحمل تكاليف مستخدميهم في بلد المقصد، كتكاليف الحصول على رخصة إقامة وعمل مثلاً. وعلمت المقررة الخاصة أن المستخدمين الذين تحملوا جميع تكاليف استجلاب الخادمة يعتبرونها استثماراً اقتصادياً. وتفادياً لهروبها، يجردون من حرية حركتها بعدم السماح لها بمغادرة المنزل وحدها أو بإقفال أبواب المنزل عليها. وتحدث هذه الحالة بتواتر أكبر عندما يتعين على المستخدمين أن يدفعوا تكاليف إعادة الخدم المتزليين المهاجرين إلى أوطانهم أو أن يدفعوا غرامات تترتب على رغبة أو اقتضاء ترك هؤلاء الخدم وظائفهم.

٣٩- وتمارس بعض الدول رقابة على أعمال الوكالات الخاصة التي تتولى عمليات الاستجلاب، وذلك بواسطة نظام ترخيص. فبغية استصدار الرخص وتجديدها، يتعين على الوكالات أن تستوفي شروطاً دنيا معينة وأن تتقيد بمعايير محددة فيما يتعلق بالكفالات. غير أن المقررة الخاصة قد تلقت معلومات عن وجود وكالات عديدة تعمل بشكل غير شرعي، فضلاً عن وكالات حائزة لرخص نظامية ترتكب أنواعاً شتى من الإساءات بحق المهاجرين، كأن تفرض عليهم مثلاً تحمل تكاليف استجلاهم على الرغم من حظر التشريعات لذلك، وأن تفرض عليهم تسديد تكاليف سددها المستخدمون، ودفع رسوم مفرطة على الرغم من الحدود والقيود التي يفرضها القانون. كما علمت المقررة الخاصة أن ثمة وكالات واصلت أعمالها على الرغم مما فُرض عليها من غرامات لقيامها

بعمليات استغلال غير شرعية، وأن ثمة كثيراً من حالات تلقي موظفي الدولة رشاًوى من موظفي وكالات الاستغلال غير الشرعية.

٤٠ - إن بعض بلدان المنشأ، منعاً لحدوث انتهاكات لحقوق الإنسان لمواطنيها، قد اتخذت تدابير صارمة للغاية، كحظر استغلال نساء وبنات للعمل في الخدمة المتزلية في الخارج أو وضع حد أدنى لسن هذه الخدمة^(١٧). وفي حالات أخرى، عمدت بعض الحكومات، كحكومة الفلبين، حرصاً منها على حماية حقوق رعاياها، إلى التفاوض بشأن توقيع اتفاقات ثنائية ومذكرات تفاهم مع بلدان الوجهة، ووضعت آليات وبرامج لضمان هجرة الخدم المتزليين المهاجرين في ظل أوضاع نظامية ولتوعيتهم بحقوقهم وبآليات التظلم والحماية المتاحة لهم.

٢ - الاستغلال غير الشرعي والاتجار بالأشخاص والاسترقاق والسخرة

٤١ - إن مفاهيم الاستغلال غير الشرعي والاتجار بالأشخاص والاسترقاق والسخرة تتعلق بحالات محددة تصبح المهاجرات متورطات فيها في حالات الهجرة غير النظامية. وثمة كثير من النساء اللواتي تختارهن ما تسمى بوكالات الاستغلال يقعن ضحية للاتجار بهن، وبالتالي، للاسترقاق أو السخرة. فينبغي لبلدان المنشأ وبلدان المقصد على السواء أن تشدد الرقابة على هذه الوكالات، كيما تتم عملية اختيار العاملات في أوضاع تتم فيها مراعاة الكرامة والقانون.

٤٢ - إن النساء اللواتي يهاجرن من أجل العمل كخدمات متزليات يكونن، بفعل عوامل شتى، شديدات التعرض لخطر الاتجار بهن. إن بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكتملة لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، في المادة ٣ منه، يعرّف الاتجار بالأشخاص بأنه "نقلهم أو تنقيطهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".

٤٣ - وترى المقررة الخاصة أن من الأهمية إدراك أن العمل الجنسي والاتجار بالأشخاص ليسا متلازمين بالضرورة. فوفقاً لتعريف الاتجار بالأشخاص حسبما يرد بالبروتوكول، لا يقتصر مضمون هذه العبارة على العمل الجنسي، بل قد يشمل هذا الاتجار حالة من حالات السخرة أو الاسترقاق ليست استغلال دعارة الغير. ومن جهة أخرى، ينبغي إدراك أن العمل الجنسي قد يكون خياراً طوعياً من خيارات العمل.

٤٤ - وأحيطت المقررة الخاصة علماً بأن كثيراً من حالات الاتجار بالنساء من أجل استغلالهن في الدعارة تحدث بذريعة الاتجار بهن من أجل مزاولة أعمال أخرى، وعلى الأخص الخدمة المتزلية. فقد أحيطت المقررة الخاصة علماً بأن الوكالات تقوم أحياناً، أثناء عملية اختيارها هؤلاء النساء، بعرض شروط وأوضاع عمل عليهن تقوم بعد ذلك بتعديلها، أو أنها لا تقدم إليهن معلومات صحيحة عن طبيعة العمل الذي سيقمن بأدائه في بلد الاستخدام. وكثير من المهاجرات اللواتي ينتهي بهن الأمر بالعمل خادماً متزليات قد غادرن بلداهن إثر تلقيهن وعوداً بعمل مختلف ومتلائم مع مؤهلاتهن، وهناك نساء هاجرن للعمل خادماً متزليات ينتهي بهن الأمر باستغلالهن في أعمال قسرية أخرى. وفي كثير من الأحيان، لا تكون المهاجرات على دراية بإجراءات الهجرة والشروط المحددة من قبل بلد المقصد، حيث تثقن بالوكالات أو بالكلاء الخاصين الذين يتولون نقلهن بشكل غير نظامي دون أن يكن على علم بحالتهم أو أوضاعهن. إن الوضع غير النظامي للعاملين في الخدمة المتزلية يعمل على زيادة تبعيتهم واستضعافهم.

٤٥ - وأحيطت المقررة الخاصة علماً بأن بعض التشريعات تسمح للخدم المتزليين المهاجرين، إثر دفع مبلغ من المال، أن ينتقلوا من عهدة وكيل إلى عهدة وكيل آخر. فبموجب هذه القوانين، عمدت وكالات خاصة أو وكلاء خاصون، بالتواطؤ مع عدد من الكفلاء الزائفين، إلى "استيراد" عدد من النساء إلى البلد، ولدى وصولهن إليه، تم إيجاد وظائف لهن حسب الطلب. وكثير منهن لم يكن على علم بأنهن لن يعملن مع الوكيل الأصلي، وانتهى بهن الأمر إلى مزاولة أعمال مختلفة تماماً عن الأعمال التي اتفق معهن عليها، ووقعن أحياناً ضحايا للسخرة والاستغلال.

٤٦ - وأحيطت المقررة الخاصة علماً بأن التشريعات الجنائية في كثير من البلدان تتناول جريمة الاتجار بالأشخاص. غير أن تعريف هذا الاتجار كثيراً ما يُفسر تفسيراً تقييدياً ويقتصر على الاتجار بالأشخاص لأغراض الاستغلال الجنسي. هذا التفسير مغلوط فيه ويستثني أنواعاً أخرى من الاتجار بالأشخاص لا تقل عن ذلك أهمية وخطورة. وترى المقررة الخاصة أن من الأهمية أن يكون لدى كل الموظفين الذين لهم صلة مباشرة بضحايا هذا الاتجار، كأفراد الشرطة وموظفي الهجرة، معرفة جيدة بالتشريعات الوطنية والدولية المتصلة بذلك.

٤٧ - إن المهاجرين العاملين خدماً متزليين الذين يقعون ضحايا للاتجار بهم لا يفتقرون إلى الحماية فحسب، بل كثيراً ما يعاملون كمجرمين. فكما لوحظ أعلاه، تقضي تشريعات بعض البلدان بإعادة المهاجر العامل في الخدمة المتزلية إلى بلده حال انتهاء علاقة العمل مع كفيله، حتى في حال فسخ الخادم أو الخادمة هذه العلاقة بسبب أوضاع الاستغلال، بل والاسترقاق، التي يرغمون على المعيشة في ظلها. وفي حالات أخرى، يعاقب هؤلاء المهاجرون على إقامتهم في البلد بشكل غير نظامي، حتى عندما يكون ذلك قد حدث نتيجة للخداع أو الاستغلال.

٤٨- إن تشريعات كثير من البلدان تحظر الاسترقاق والاستعباد والسخرة والاختطاف والحرمان من الحرية. وكثير من المهاجرات العاملات خادمت منزلات يعملن في أوضاع من الاسترقاق أو شبه الاستعباد، نظراً لعلاقة العمل التعسفية اقتصادياً والتي تنطوي على تبعية تامة واستحالة الانفكاك من هذه العلاقة.

٤٩- ووفقاً للتعريف الوارد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٠ المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي (السخرة)، هناك عنصران يتسم بهما هذا العمل، هما: التهديد بالمعاقبة أو بعواقب وخيمة، وكون العمل غير طوعي. وكثير من الخادمت المنزلات المهاجرات يعملن تحت التهديد الصريح أو النفسي بالترحيل أو العنف. إن أوضاع العمل التعسفية والعنف النفسي والتسلط والسيطرة على الخادمت المنزلات المهاجرات من قبل مستخدميهم، والقيود المفروضة على حرية حركتهن، تزيد من شعورهن بالعزلة والعجز إلى درجة أنه كثيراً ما ينتابهن الخوف من ترك عملهن. وكما ذكر آنفاً، فإن كثيراً من النساء يُخدعن ولا يعلمن طبيعة استخدامهن أو شروطه. ونظراً لطبيعة الانتهاك ذاته لحقوقهن، وفي غياب آليات للرقابة، من الصعوبة بمكان على الخادمت المنزلات المهاجرات أن يتكلمن عما يعانينه من إساءات.

٥٠- وثمة بلدان مقصد معينة، كألمانيا أو سويسرا أو المكسيك، سعياً منها إلى منع الهجرة غير النظامية وخطر الوقوع ضحية للاتجار، تشن حملات توعية من خلال بعثاتها الدبلوماسية والقنصلية في بلدان المنشأ وتتعاون مع المنظمات غير الحكومية المحلية للتعريف بالطرق النظامية للهجرة والتوظيف. وفي بعض بلدان المنشأ والمقصد، أُتخذت إجراءات للحيلولة دون الاستحلاب غير الشرعي والوسائل التعسفية من جانب وكالات الاستحلاب. وفي بعض البلدان، كباكستان، يوجد نظام رقابة على هذه الوكالات، التي لا يسمح لها بممارسة أعمالها إلا بإذن من وزارة العمل بعد التحقق من موثوقية الجهات المستخدمة بواسطة السفارات. أما الجهات المستخدمة التي ترد شكاوى بشأن العقود أو عدم تقيدها بأحكامها أو بشأن ارتكابها تجاوزات، فتدرج أسماءها في قائمة ويحظر عليها استحلاب مهاجرين مستقبلاً.

٣- عقد العمل واعتراف القانون بالخدمة المنزلية

٥١- إن أحد العناصر التي تسهم في إمكانية تعرُّض الخادمت المنزلات المهاجرات للاتجار بهن ولانتهاك حقوقهن الأساسية هو عدم وجود عقد عمل مكتوب. فبعض النساء يهاجرن دون توقيعهن أي عقد^(١٨). ولا يوجد أحياناً سوى اتفاق شفوي بين المستخدم ووكالة الاستخدام. وحتى عندما يشترط بلد المقصد إبرام عقد عمل مع المستخدم بغية منحه تأشيرة، لا يسلم المستخدم دوماً نسخة عن العقد. والنساء اللواتي يهاجرن في ظل هذه الأوضاع كثيراً ما يكتشفن لدى وصولهن إنهن قد استُجلبن لمزاولة عمل مختلف عن العمل المتفق عليه.

٥٢- وثمة حالة أخرى يساور المقررة الخاصة قلق بشأنها هي توقيع عقود في بلد الاستخدام بلغات لا يفهمها الخدم المتزليون المهاجرون. فبموجب هذه العقود، يقبل بعض العاملين شروطاً مجحفة. فقد أُحيطت المقررة الخاصة علماً بحالات عن نساء وقَّعن على عقود ورد فيها أنه لا يحق لهن مغادرة منزل مستخدمهن. وثمة حالات أخرى وقَّعت فيها خادمتان على عقود نصت على فرض غرامات عليهن في حال عودتهن إلى أوطانهن قبل انقضاء فترة محددة.

٥٣- وفي كثير من البلدان، لا يتضمن قانون العمل لوائح ناظمة للخدمة المتزلية، أو أن هذه الخدمة مستثناة صراحة من هذا القانون فيما يتصل بالأجور وأوضاع العمل والتحرش الجنسي وما إلى ذلك^(١٩). وفي بلدان شتى، يُعتبر المهاجرون العاملون في الخدمة المتزلية عاملين مؤقتين خاضعين لكفالة مستخدمهم. وفي كلا الحالتين فإن العقد، حتى في حال وجوده، لا يفرض التزامات على الأطراف.

٥٤- وفي حال عدم وجود عقد أو عندما لا يتضمن قانون العمل أحكاماً بشأن الخدمة المتزلية، أو في كلا الحالتين، لا يوجد نص قانوني يمكن بموجبه للخدم المتزليين المطالبة بحقوقهم، أو بالحصول على تعويض مناسب في حال الإخلال بشروط الاستخدام، أو المطالبة بأجر منصف أو معاش تقاعدي أو ضمان اجتماعي أو تأمين صحي، أو تعويض في حال الفصل بلا سبب وجيه أو في حالة التحرش الجنسي. وإضافة إلى ذلك، ففي حال وقوع حادثة للعامل المهاجر في مكان عمله أو في حال مرضه، لا يوجد أي نص قانوني يحميه من الفصل.

٥٥- وعليه، فإن كثيراً من الخادمتان المتزليات المهاجرات يعملن عادة في أوضاع غير ثابتة وتتصف بالاستغلال. وعند وجودهن في وضع غير نظامي أو عندما تكون شرعية حالتهم في البلد متوقفة على علاقة العمل مع الكفيل، تضاف إلى هذه الأوضاع المتقلقلة حالتها ضعفهن وعجزهن تجاه الممارسات الاستغلالية والمجحفة من جانب المستخدم^(٢٠).

٥٦- وفي غياب رقابة وإشراف من جانب الدولة على حالة الخدم المتزليين المهاجرين، يجد هؤلاء الخدم أنفسهم في حالة من العزلة والعجز التامين، مما يزيد من تعرضهم للإساءات والانتهاكات.

٥٧- ولاحظت المقررة الخاصة أنه نادراً ما يقدم الخدم المتزليون المهاجرون شكاوى عن مستخدمهم ونادراً ما يلتمسون حماية أو انتصافاً. ويعزى ذلك إلى أسباب شتى، هي: الخشية من توقيفهم وترحيلهم بسبب إقامتهم غير الشرعية؛ وعدم وجود وثائق هويتهم بحوزتهم؛ وعدم قدرتهم على الاستفادة من آليات الحماية؛ وعدم معرفتهم اللغة؛ ومدنيونيتهم في أوطانهم. وليس للخدام المتزلي المهاجر دوماً الحق في البقاء في البلد ريثما تسوى حالته. وعندما يحق له ذلك، لا يكون له دوماً الحق في العمل، حيث إنه، في حال عدم تلقيه مساعدة من الدولة، لا توجد لديه موارد من أجل الكفاف. وأُحيطت المقررة الخاصة علماً بأن السلطات المختصة لا تحرص على مقاضاة مرتكبي

تجاوزات بحق الخدم المتزليين المهاجرين، كالأحتفاظ بجوازات سفرهم أو أجورهم، على الرغم مما يقدمه الضحايا من شكاوى.

٥٨- وعلاوة على ذلك، فعندما يكون الخدم المتزليون المهاجرون مستثنين عمداً من قوانين عمل البلد المضيف لهم، لا يمكنهم المطالبة بأي حق من حقوقهم. فعندما تُعتبر الخدمة المتزلية نشاطاً غير رسمي، فإن الوسيلة الوحيدة لتسوية الخلافات هي بالتراضي.

٥٩- وفيما يتعلق بالخدمات العاملات لدى الموظفين الدبلوماسيين أو موظفي المنظمات الدولية، يتمتع المستخدمون بالحصانة التامة من قانون العقوبات في بلد المضيف وبحصانة جزئية من القانون المدني والإداري. وفي هذه الحالات، يكون من المستحيل عملياً على الخدمات المطالبة بحقوقهن^(٢١).

٦٠- ويتوجب على القنصليات أن تقدم مساعدة لرعاياها المتواجدين في أراضي دولة أخرى. غير أن الحماية التي تقدمها هذه القنصليات لا تكون دوماً فعالة. ويعزى ذلك إلى أسباب شتى: فلا توجد دوماً في بلد مقصد الخادم المتزلي المهاجر قنصلية لبلد منشئه؛ ولا تكون القنصليات على علم بأن وضع هؤلاء الخدم غير نظامي إلا بعد أن يطلبوا هم أنفسهم حماية منها، أو بعد أن تقوم سلطات البلد المضيف بإبلاغ القنصليات بوجودهم؛ وعدم قدرة الخدم على مراجعة قنصلياتهم أو عدم رغبتهم في ذلك لأسباب شتى^(٢٢).

٦١- وتبذل بعض البلدان جهوداً في سبيل تقديم حماية أكبر للخدم المتزليين المهاجرين عن طريق برامج مخصصة لهم. والخدمات اللواتي يغادرن منازل مستخدميهن هرباً مما يتعرضن له من إساءات وعنف لا يعرفن أين يتوجهن في كثير من الأحيان. وفي البحرين، تستقبل سفارتا الفلبين والهند الخدمات المتزليات المهاجرات اللواتي واجهن مشكلات مع مستخدميهن. وتحمل سفارة الفلبين تكاليف الدعاوى عندما تحال القضايا إلى المحاكم؛ ولدى سفارة الهند مخصصات تعاد بها إلى البلد الخدمات المتزليات المهاجرات الراغبات في التخلص من حالات تعسفية أو اللواتي توجد منازعات بينهن وبين مستخدميهن.

٦٢- وتعتقد المقررة الخاصة بأن فتح بلد المقصد سجلاً دقيقاً ومفصلاً بالخدمات المتزليات المهاجرات من شأنه أن يتيح للبلد وضع هذه الفئة المهنية في الاعتبار لدى وضعه سياساته. ومن شأن ذلك أيضاً أن يتيح لقنصليات بلدان المنشأ، وكذلك للدوائر المختصة في بلد المقصد وللوكالات الخاصة التي تتولى استجلاب الخدم المتزليين، وللمنظمات غير الحكومية، أن ترصد أوضاع عمل الخدم المتزليين المهاجرين وتقدم لهم الحماية عند الضرورة.

٦٣- وتقضي التشريعات في بعض البلدان بأن تمارس الوكالات رقابة على المستخدمين لضمان تقيدهم بأحكام العقد أو بشروط الاتفاق الشفوي فيما يتعلق بساعات العمل والأجر والإيواء والإطعام وما إلى ذلك. غير أنه،

وفقاً لما ورد من معلومات، تميل الوكالات إلى محاباة المستخدم في حالات النزاع، ولا تتدخل دوماً عندما تُنتهك حقوق الخدم المتزليين المهاجرين.

٦٤ - وقد وضعت بعض بلدان المقصد آليات لحماية الخدم المتزليين المهاجرين، بأن يسرت لهم مثلاً إمكانية الاستفادة من آليات التظلم أو الوساطة في المنازعات أو قدمت لهم مساعدة قانونية أثناء المرافعات^(٢٣). وفي بعض البلدان، تتولى وزارة العمل تنظيم عمليات تفتيش للتحقق من أوضاع العمل، وتنظم برامج لتوعية الخدم المتزليين المهاجرين بحقوقهم وتعريفهم بآليات التظلم^(٢٤).

٦٥ - وفي بلدان أخرى توجد مراكز تديرها منظمات غير حكومية توفر سكناً ومأوى للخدمات المتزليات المهاجرات اللواتي يهربن من منازل مستخدميهن العنيفين أو المسيئين. وتسعى هذه المنظمات أحياناً إلى إيجاد مستخدمين آخرين لهؤلاء الخادmates أو تتحمل تكاليف معالجتهم أو إعادتهم إلى أوطانهم. كما تقدم مساعدة قانونية للخدمات المتزليات المهاجرات المحتجزات ريثما يتم ترحيلهن، وتشرف على أوضاعهن. وكذلك، تقوم النقابات في بعض البلدان بإسداء مشورة اجتماعية وتقديم مساعدة قانونية لمن يصادفن مشاكل في أعمالهن، وتوفر سكناً مؤقتاً للخدمات اللواتي فصلن عن عملهن، وتنظم دورات تدريبية للتوعية بالحقوق العمالية وحقوق الخادmates المتزليات المهاجرات، وبالصحة الإنجابية وغير ذلك من المواضيع.

ثالثاً - الاستنتاجات

٦٦ - لاحظت المقررة الخاصة أنه، في البلدان المتقدمة، بات وجود خادmates متزليات مهاجرات اللواتي يعملن أمراً لا غنى عنه لإتاحة المجال للمرأة في هذه البلدان أن تنهض بدور أكبر في سوق العمل وفي المجتمع. ونظراً لزيادة نسبة المسنين بين سكان كثير من البلدان المتقدمة، باتت رعاية المسنين وظيفية متزايدة الأهمية. وترى المقررة الخاصة كذلك أن من الأهمية تأكيد أن الخدمة المتزلية هي عمل لائق ومصدر من مصادر التطور الشخصي والمجتمعي.

٦٧ - وأمام زيادة الطلب على الخادmates المتزليات في البلدان المتقدمة، ازدادت المبادرات والاتفاقات الرامية إلى تيسير هجرة الإناث للعمل في الخدمة المتزلية، كما ازدادت الهجرة العفوية بين النساء. وإن طبيعة ونطاق المبادرات العامة والخاصة الرامية إلى تيسير استجلاب وهجرة الخادmates المتزليات تتباينان من بلد إلى آخر، وفقاً للاتفاقات العمالية وتشريعات الهجرة. غير أن المقررة الخاصة تلاحظ أن هذه المبادرات عموماً ليست قادرة على ضمان أوضاع عمل لائقة للخدمات المتزليات المهاجرات وعلى ضمان احترام حقوقهن الأساسية.

٦٨ - وتلاحظ المقررة أن العوامل التي تجعل الخدم المتزليين المهاجرين، الذكور منهم والإناث، فئة مستضعفة للغاية من فئات العمال المهاجرين هي عوامل شتى. فكثيراً ما تعمل تشريعات البلد المضيف وأساليب الاستجلاب

على إيجاد تبعية شديدة للمستخدم تجاه مستخدمه، لا سيما عندما تكون الإقامة النظامية في البلد متوقفة على عقد العمل. وإن مديونية الخادمة في موطنها تشكل ضغطاً شديداً عليها، إذ تفضل عادة عدم الإبلاغ عما تتعرض له من إساءات خشية فصلها من عملها أو إعادتها إلى وطنها. وعلاوة على ذلك، فإن الممارسة المتمثلة بالاحتفاظ بمسندات الخادمت المتزليات المهاجرات تسهم في وضعهن في حالة من التبعية والعجز أمام المعاملة التعسفية والعنف. إن عدم وجود عقود عمل وعدم الاعتراف بالخدمة المتزلية في قوانين العمل في كثير من البلدان يتيحان للمستخدم أن يفرض من جانب واحد شروط العمل. ومما يجعل الخدم المتزليات المهاجرات أشد تعرضاً للمخاطر والأزمات عدم حيازتهم أوراقهم الثبوتية وتراخيص عملهم وإقامتهم، أو وضعهم غير النظامي تجاه سلطات الهجرة.

٦٩- إن عدم وجود آليات إشراف، وعدم كفاية آليات الرقابة من جانب حكومة بلد المقصد ووكالات الاستجواب، بل ومن جانب القنصليات، هي عوامل تفضي بالخدم المتزليات المهاجرات إلى حالة من العزلة يتم التستر فيها على ما يتعرضون له من معاملة تعسفية. ونتيجة لذلك، يعمل كثير من هؤلاء الخدم في ظل أوضاع تعسفية، بل وحاطة بالكرامة ولاإنسانية، دون حماية أو إمكانية الانتصاف الفعال.

رابعاً - التوصيات

٧٠- تشجع المقررة الخاصة بلدان منشأ المجموعات الكبيرة من المهاجرين العاملين في الخدمة المتزلية وتشجع بلدان مقصدهم على أن تتخذ كل ما يلزم من تدابير لضمان حماية حقوقهم وإزالة العوامل التي تسهم في جعلهم مستضعفين في جميع مراحل الهجرة، بدءاً باستجلابهم وانتهاء بعودتهم.

٧١- وتهيب المقررة الخاصة بالدول أن تصدق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

٧٢- وتوصي المقررة الخاصة بلدان المنشأ بشن حملات تستهدف منع الهجرة غير النظامية للخادمت المتزليات، وحملات للتوعية بمخاطر الهجرة غير النظامية والتعريف بسبل الهجرة النظامية. وتستحسن المقررة الخاصة اشتراك سفارات بلدان المقصد وقنصلياتها في هذه الحملات.

٧٣- وتوصي المقررة بالتصديق على بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وتحث الدول على تعديل تشريعاتها الوطنية بحيث يصبح تعريف عبارة "الاتجار بالأشخاص" متطابقاً مع تعريفها الوارد في المادة ٣ من البروتوكول.

٧٤- وتوصي المقررة بالعمل على معاقبة القائمين على الاتجار بالأشخاص، وبعدم تركهم يرتكبون جرائمهم بلا عقاب. وتوصي بعدم معاقبة ضحايا الممارسات غير القانونية، وبوضع برامج حماية تتيح لهم، في ظروف معينة، أن يبقوا في بلد الاستخدام وتحول دون إمكانية معاملة العمال المهاجرين معاملة تعسفية. وتنوه المقررة الخاصة في هذا الشأن بالاستنتاجات والتوصيات الواردة في تقريرها إلى الجمعية العامة والمتعلقة بتهريب المهاجرين والاتجار بالأشخاص^(٢٥).

٧٥- وتشجع المقررة الدول على أن تتخذ تدابير للحيلولة دون مديونية الخدم المتزليين المهاجرين، بطرق منها، مثلاً، إبرام اتفاقات تلزم المستخدمين أو الوكالات أو كليهما بتحمل تكاليف استجلابهم، كما تشجع المقررة الدول على وضع برامج لإقراض المهاجرين.

٧٦- وتستنسب المقررة تنظيم برامج لتدريب الخدم المتزليين المهاجرين قبل مغادرتهم أوطانهم، وينبغي لهذه البرامج أن تتضمن، حسب الاقتضاء، تعليماً أساسياً للغة بلد الاستخدام، وتدريباً عملياً في تكنولوجيا المعلومات وعلى كيفية إجراء الحوالات المالية، من بين أمور أخرى.

٧٧- وتشجع المقررة الخاصة الدول التي تسمح بدخول الخدم المتزليين المهاجرين إلى أراضيها بواسطة نظام الكفالة وبمنحهم تأشيرات خاصة على أن تعيد النظر في تشريعاتها بحيث لا تُعد حالة المهاجرين تتوقف مباشرة على علاقة العمل مع مستخدم محدد، وبحيث يتسنى لهؤلاء الخدم، في ظل ظروف وأوضاع محددة، أن يغيروا مستخدمهم. كما تشجع المقررة الدول على أن تتحقق من أن تشريعاتها لا تنص على أحكام تلحق ضرراً بالخدم المتزليين المهاجرين الذين يبلغون عن مستخدميهم بصدور انتهاكات لحقوقهم العمالية وحقوقهم الأساسية الأخرى، وعلى أن تسمح لهم بالبقاء في البلد، وأن تقدم لهم ما يلزمهم من مساعدة لتمكينهم من المشاركة في الدعاوى المقامة بحق مستخدميهم للانتصاف منهم.

٧٨- وتوصي المقررة الخاصة بتضمين تشريعات وسياسات بلدان المنشأ وبلدان المقصد آليات رقابة على أعمال الوكالات التي تتولى استجلاب الخدم المتزليين المهاجرين للتحقق من مراعاتها لحقوقهم ومصالحهم. ولهذا الغرض، توصي المقررة بوضع قواعد محددة فيما يتعلق بأجورهم وبمراقبة تطبيق هذه القواعد.

٧٩- وتوصي المقررة الخاصة بالزام وكالات الاستجلاب بأن تجدد تراخيصها دورياً، كما توصي بوضع نظم رقابة لا تسمح إلا للوكالات التي تتقيد بمعايير محددة فيما يتعلق بحقوق الخدم المتزليين المهاجرين أن تواصل أعمالها. كما توصي بالزام الوكالات قانونياً بممارسة رقابة على المستخدمين، وبالزامها، في حال حدوث

منازعات، بأن تكفل حماية متساوية للخدم المتزليين المهاجرين ولستخدميهم استناداً إلى أحكام عقد العمل، بما في ذلك من حيث ساعات العمل والأجور والإيواء والإطعام.

٨٠- وتوصي المقررة الخاصة بأن تنص التشريعات المتعلقة باستجلاب الخدم المتزليين المهاجرين على إبرام عقد مكتوب يتضمن بيانات شخصية عن المستخدم والمستخدم وأجره الشهري ومهامه وساعات عمله وأيام راحته وإجازاته وطعامه ومأواه وتأمينه الصحي ونقله إلى بلد وجهته وشروط إنهاء العقد وإجراءات التظلم، وأن يتضمن العقد أحكاماً في حالة وفاة المستخدم أو مرضه. وعندما يكون العقد محمراً بلغة بلد الاستخدام، توصي المقررة الخاصة بوجوب ترجمته.

٨١- وتستحسن المقررة الخاصة أن تحرر دول المقصد عقوداً نموذجية فيما يتعلق بالخدمات المتزليات تسري أيضاً على المهاجرات اللواتي يوجدن في وضع غير نظامي، على أن تحدد هذه العقود ساعات العمل والحد الأدنى للأجر. وينبغي لهذه العقود أن تتيح للخدم المتزليين المهاجرين إمكانية المطالبة بحقوقهم أمام المحاكم.

٨٢- وتوصي المقررة الخاصة الدول بأن تكفل أن تحظر تشريعاتها مصادرة جوازات سفر المهاجرين وأن تحقق تحقيقاً جاداً في شكاواهم في هذا الشأن.

٨٣- وتوصي المقررة الخاصة بلدان المقصد بالألا تتيح في تشريعاتها إمكانية فصل الخدم المتزليين المهاجرين في حال مرضهم دون منحهم تعويضاً منصفاً. كما توصيها بتضمين هذه التشريعات أحكاماً تحظر إخضاع هؤلاء الخدم لفحوصات طبية معينة دون موافقتهم الصريحة.

٨٤- وتؤكد المقررة الخاصة أهمية ضمان أن تتاح لكل خادم متزلي مهاجر إمكانية زيارة أسرته وأن يكون له الحق في ذلك. وتحقيقاً لهذه الغاية، توصي المقررة الخاصة بتضمين العقود أحكاماً تنص على الحق في الإجازات، وأن تتضمن الاتفاقات التي تنظم دخول الخادم بلد المقصد وإقامته فيه أحكاماً تتيح له مغادرة البلد والعودة إليه، بما في ذلك عن طريق إصدار تأشيرات لدخول البلد عدة مرات. وتستحسن المقررة الخاصة وضع برامج عامة وخاصة لتيسير اتصال الخدم المتزليين المهاجرين بأفراد أسرهم، بما في ذلك عن طريق الإنترنت أو برسوم هاتفية خاصة.

٨٥- وتشدد المقررة الخاصة على ضرورة حفظ سجلات موثوقة بالخدم المتزليين المهاجرين. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشجع المقررة دول المنشأ والمقصد على أن تضع نظاماً معلوماتية لتسجيل هؤلاء الخدم. وينبغي أن تتضمن هذه السجلات تفاصيل عن مستخدميهم، كأسمائهم وعناوينهم.

٨٦- وتوصي المقررة الخاصة، في حالة رفع دعاوى إدارية أو قضائية ضد المهاجرين العاملين في الخدمة المتزلية، أن تكفل لهم التشريعات احترام جميع الحقوق والضمانات القضائية. وتشير المقررة الخاصة في هذا الشأن إلى التوصيات الواردة في تقريرها إلى لجنة حقوق الإنسان في دورتها التاسعة والخمسين^(٢٦).

٨٧- وتوصي المقررة الخاصة القنصليات والسفارات أن تنهض بدور نشط في حماية حقوق المهاجرين العاملين في الخدمة المتزلية، لا سيما عن طريق مراقبة أوضاعهم بصورة منتظمة. وهي ترى أن من الممارسات الجيدة أن تتيح القنصليات مأوى للخدمات اللواتي يهربن من بيوت مستخدميهن المسيئين لهن، وأن تقدم لهن المساعدة لدى عرض قضاياهن على المحاكم. وعندما يتعذر على الخدمات المتزليات المهاجرات أن يطالبن بحقوقهن أمام المحاكم، ترى المقررة الخاصة أن قيام القنصليات بالوساطة بين الأطراف بإقامة اتصالات مع الوزارات والإدارات المعنية هي مبادرة في عداد الممارسات الجيدة.

٨٨- وترى المقررة الخاصة أن من الممارسات الجيدة أن تتيح بلدان المقصد للخدم المتزليين المهاجرين أرقاماً هاتفية أو خدمات مجانية يمكنهم بواسطتها التماس المشورة أو الإبلاغ عن حالاتهم. كما تستحسن تنظيم دورات تدريبية لهم.

٨٩- وتوصي المقررة الخاصة بلدان المقصد بشن حملات للتعريف بما يقدمه الخدم المتزليون المهاجرون من مساهمة هامة، كما توصيها بشن حملات لتعزيز احترام حقوقهم ومكافحة التمييز ضدهم. وهي توصي أيضاً بتشجيع السياسات العامة الرامية إلى تعزيز احترام هؤلاء المهاجرين وحقوقهم.

٩٠- وتوصي المقررة الخاصة المنظمات الدولية والسفارات والقنصليات باعتماد مدونات لقواعد السلوك بشأن استجلاب الخدم المتزليين المهاجرين، كما توصيها بأن تلزم موظفيها بالتقيد بهذه القواعد، وبأن تتخذ إجراءات تأديبية بحقهم في حال إخلالهم بها.

٩١- وتوصي المقررة الخاصة بالتعاون على الصعيد الدولي كيما يتسنى للدول التي تفتقر إلى الموارد الضرورية أن تنفذ التوصيات الوارد ذكرها أعلاه.

٩٢- وتدعو المقررة الخاصة المهاجرين العاملين في الخدمة المتزلية، ذكوراً كانوا أم إناثاً، إلى أن ينظموا أنفسهم، وتدكرهم بأن من الحري بهم أن يكونوا فخورين بعملهم. فهم بعملهم هذا يسهمون في تطوير ورفاه أسرهم ومجتمعاتهم وبلدانهم الأصلية والبلدان المضيفة لهم.

Notes

¹ The following countries replied to the questionnaire: Costa Rica, Croatia, Germany, Guatemala, Mauritius, Mexico, Mozambique, Nicaragua, Panama, Poland, Slovakia, Thailand. Several NGOs and trade unions also sent replies to the questionnaire and collaborated closely with the Special Rapporteur in providing information on the situation of migrant domestic workers. The International Labour Organization (ILO) and the Organization of American States (OAS) also provided very useful information for this report.

² International Standard Classification of Occupations, Group 9131, ISCO-88, ILO, Geneva.

³ According to an ILO study, the United Arab Emirates issues an average of 300 visas per day for migrant domestic workers. See ILO, Gender Promotion Programme - Series on Women and Migration, No. 10, *Migrant Women in the United Arab Emirates, the case of female domestic workers*, Rima Sabban, 2002.

⁴ Others, such as Sri Lanka, register migrant domestic workers before they leave. The register includes, inter alia, the country of destination and the name and address of the employer.

⁵ Some countries of destination issue special visas for domestic workers, thus enabling the number of migrant domestic workers in an administratively regular situation to be identified. In Thailand, the Ministry of Labour keeps a register of regular immigrants employed as domestic workers. The Special Rapporteur was informed that there were 65,361 migrant domestic workers in Thailand in 2002. The Government of Germany reported that on 31 December 2002 according to the Federal Employment Service 23,032 foreigners were registered as employed in domestic services and 4,128 foreigners were employed marginally. In Lebanon an effort is also being made to register all migrant domestic workers entering the country and their employers.

⁶ For a fuller view of some of the cases received by the Special Rapporteur, see E/CN.4/2003/85/Add.1 and E/CN.4/2004/78/Add.1.

⁷ See the report of the Special Rapporteur on the rights of non-citizens of the Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Mr. Weissebrodt (E/CN.4/Sub.2/2003/25).

⁸ ILO Conventions Nos. 97 and 143 should also be taken into account.

⁹ See the case sent to the Government of Thailand on 7 November 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

¹⁰ See the case sent by the Special Rapporteur to the Government of Saudi Arabia on 7 July 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

¹¹ See the letter sent by the Special Rapporteur to the Government of Israel on 26 June 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

¹² See the allegation sent by the Special Rapporteur to the Government of Saudi Arabia on 3 September 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

¹³ Ibid.

¹⁴ E/CN.4/Sub.2/2003/31.

¹⁵ During a visit to Canada, for example, the Special Rapporteur received information on the possibility of obtaining a work permit as a migrant domestic worker under the national domestic workers' programme. See E/CN.4/2001/83/Add.1.

¹⁶ See the allegation sent by the Special Rapporteur to the Government of Israel on 19 September 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1). See also the allegation sent by the Special Rapporteur to the Governor of Hong Kong on 4 June 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

¹⁷ For example, in 1999, Bangladesh went as far as prohibiting its nationals from working abroad as domestic staff. Indonesia has prohibited work as domestic staff in some of the Gulf States. Pakistan has established 35 as the minimum age for applying for a job as a domestic worker.

¹⁸ Some countries, such as Sri Lanka, require all female migrant domestic workers to have a written contract before they leave the country. The contract between the worker and the employer must be ratified by the Sri Lankan Embassy in the country of destination. The contract is a basis for negotiations between the recruitment agency and the Sri Lankan diplomatic staff in the country of destination in the event of disputes.

¹⁹ See the reply from the Government of Singapore, dated 20 January 2003 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

²⁰ The canton of Zurich, Switzerland, has a model contract which also applies to illegal female workers, stipulating working hours and the minimum wage. In theory, this contract enables all female migrant domestic workers, irrespective of their migrant status, to claim their rights in court.

²¹ In order to protect the rights of migrant domestic staff working in the homes of foreign diplomats, some Governments, including that of Germany, have circulated a note urging employers to observe the minimum labour and social standards applied to nationals. Some international organizations have adopted codes of conduct on the recruitment of migrant domestic workers.

²² In most cases consulates confine the assistance provided to migrant domestic workers who report, or are reported by, their employers, to providing interpreters and assisting and being present during the legal proceedings, or by helping migrant domestic workers to return home and issuing passports or travel documents.

²³ For example, the Government of Singapore informed the Special Rapporteur that there is a telephone number which migrant domestic workers can call free of charge to obtain information on their rights and on the procedure for changing employer. See the Government's reply to the Special Rapporteur's communication (E/CN.4/2003/85/Add.1). In Bahrain, the Ministry of Employment endeavours to resolve disputes between female migrant domestic workers and their employers amicably. If a case cannot be resolved and is taken to court, a lawyer is appointed by the court to defend the migrant domestic worker.

²⁴ In Costa Rica, the Ministry of Employment carries out inspections and can receive complaints from female migrant domestic workers. The National Institute of Women has a telephone line for reporting abuses and has set up training programmes for female migrant domestic workers working in the country.

²⁵ A/58/275.

²⁶ E/CN.4/2003/85.
